



Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2022-2024 (PTPC)

integrato con aggiornamento del

Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità 2022-2024 (PTTI)

Sommario	Pagine
1. Premessa	3
2. Analisi del contesto	4
3. Soggetti e ruoli dell'attività di prevenzione	13
4. Ruolo e funzioni del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	16
5. Processo di adozione del P.T.P.C.	19
6. Aree di rischio, mappatura dei processi, valutazione del rischio	22
7. Modalità di verifica sull'attuazione ed efficacia del P.T.P.C.	27
8. Coordinamento con il ciclo delle performance	29
9. Il piano della formazione e la formazione in tema di anticorruzione	29
10. Codice di comportamento e diffusione di buone pratiche	31
11. Implementazione attività della S.U.A. (Stazione Unica Appaltante - Provincia di Varese)	32
12. Altre iniziative	33
12.1. Misure di attuazione del PNRR	33
12.2. Indicazione dei criteri di rotazione ordinaria del personale	34
12.3. Indicazione delle disposizioni relative al ricorso all'arbitrato con modalità che ne assicurino la pubblicità	37
12.4. La rotazione straordinaria del personale	37
12.5. Disciplina degli incarichi extraistituzionali e delle attività non consentite ai pubblici dipendenti	39
12.6. L'attribuzione degli incarichi dirigenziali con la definizione delle cause ostative al conferimento e verifica dell'insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi	40
12.7. Disciplina delle attività successive alla cessazione dal servizio (c.d. pantouflage - revolving doors)	41
12.8. Adozione di misure per la tutela del whistleblower	43
12.9. Predisposizione del patto di integrità per gli affidamenti	44
12.10. Realizzazione del sistema di monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dal regolamento, per la conclusione dei procedimenti	45
12.11. Indicazione delle iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere	46
12.12. Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	46
12.13. Conflitto di interessi	47

12.14	Il sistema dei controlli interni	55
12.15	Implementazione misure per l'anno 2022	57
13	Aziende Speciali e Società partecipate (vedi appendice)	58
14	Monitoraggio adempimenti del PTCP	58

ALLEGATI

Altre iniziative: Criteri generali in materia di incarichi vietati ai pubblici dipendenti

Schede Rischio Area A, B, C, C.03, D, D.03, E, F, G, H, I, L, M

Mappatura processi

Modulistica

Sezione I – PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ - TRIENNIO 2022-2024

1.	Inquadramento normativo e principi ispiratori	65
2.	La mappa degli obblighi di pubblicazione vigenti	66
3.	Obiettivi di attività 2022	66
4.	La trasparenza come strumento di condivisione e di controllo dell'attività amministrativa	69
5.	Trasparenza e diritto di accesso	70
6.	Processi di gestione della trasparenza	71
7.	Dati ulteriori	73

ALLEGATI

SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" – ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE VIGENTI

APPENDICE: Attività di vigilanza e controllo sugli enti/società controllate/partecipate

1. PREMESSA

Il presente Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza della Provincia di Varese 2022-2024 (di seguito anche “PTPCT”) costituisce l’aggiornamento al precedente Piano 2021-2023.

In via preliminare occorre rilevare che, a seguito dell’entrata in vigore del d.l. n. 80/2021 “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”, convertito con modificazioni dalla l. n. 113/2021, il presente Piano sarà assorbito e sostituito dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

L’art. 6 del sopra richiamato decreto-legge, infatti, prevede che le pubbliche amministrazioni, tra cui gli enti locali, devono pubblicare il PIAO e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno. In sede di prima applicazione, tuttavia, gli enti locali adotteranno il relativo piano entro 120 giorni dal bilancio di previsione finanziario, il cui termine di approvazione è stato differito al 31 maggio 2022.

L’art. 6 del d.l. 80/2021 stabilisce inoltre che entro 120 giorni dalla sua entrata in vigore va adottato il decreto del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, di redazione di “un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni ...” e il decreto del Presidente della Repubblica con cui vengono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal PIAO.

Nelle more che tali decreti vengano adottati, la Provincia di Varese ritiene opportuno aggiornare il proprio PTPCT, programmando già le misure di prevenzione della corruzione per l’anno 2022, in attesa del loro assorbimento nel PIAO, secondo le modalità che saranno indicate dallo schema esemplificativo da adottarsi con decreto del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, come sopra precisato.

In forza della l. n. 190/2012 e del d.lgs. n. 33/2013, il PTPCT contiene le misure per contrastare il fenomeno corruttivo all’interno dell’Ente e le misure organizzative per l’attuazione effettiva degli obblighi di trasparenza. Tale normativa prevede un sistema organico di intervento strutturato su due livelli, nazionale e decentrato.

A livello nazionale, il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), redatto dal Dipartimento della Funzione Pubblica ed approvato dall’ ANAC con Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019:

- costituisce atto generale di indirizzo a cui tutte le Amministrazioni devono attenersi per redigere il Piano triennale di prevenzione della corruzione;
- contiene gli obiettivi strategici governativi per lo sviluppo della strategia di prevenzione a livello centrale;
- fornisce indirizzi e supporto alle amministrazioni pubbliche per l’attuazione della prevenzione della corruzione e per la stesura dei rispettivi Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione anche a seguito dell’attività di monitoraggio effettuata sui Piani redatti nei trienni precedenti dagli Enti tenuti alla redazione;
- fornisce approfondimenti su alcune aree di rischio ed azioni e misure per la prevenzione;
- fornisce indicazioni su ulteriori contenuti dei PTPC alla luce delle recenti modifiche normative.

Nel febbraio 2022 l’ANAC ha pubblicato gli orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza (approvati dal Consiglio dell’Autorità in data 2 febbraio 2022), fornendo utili indicazioni operative per la predisposizione del piano anticorruzione e trasparenza.

A livello decentrato, i principali adempimenti amministrativi che la Legge anticorruzione pone a carico delle amministrazioni pubbliche con finalità di prevenzione e di repressione dell'illegalità e della corruzione sono:

- a) la nomina di un Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- b) l'adozione di un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza;
- c) la definizione di appropriate procedure per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settore particolarmente esposti al rischio di corruzione.

Il presente Piano tiene conto delle indicazioni fornite dall'aggiornamento al PNA di evitare trattazioni astratte e decontestualizzate e di indirizzare l'azione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza verso l'adozione di un approccio concreto e realistico, che tenga in considerazione l'analisi del contesto interno ed esterno, consentendo così di rilevare la conoscenza sistematica dei processi svolti e dei procedimenti di propria competenza.

L'importanza del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza è resa ancor più evidente dagli studi fatti dall'organizzazione di *Transparency International*. Quest'ultima, che si occupa di misurare il livello di percezione della corruzione nel settore pubblico di 180 paesi nel mondo, attraverso studi e comparazioni a livello internazionale, indici, sondaggi, raccolta e analisi di dati, ha evidenziato come l'Italia dal 2012 - anno in cui è entrata in vigore la l. n. 190, la cosiddetta legge Severino - abbia fatto notevoli progressi in relazione al contenimento del fenomeno corruttivo.

L'indice di percezione della Corruzione nel 2021, pubblicato da *Transparency International* il 25 gennaio 2022, classifica infatti l'Italia al 42esimo posto sui 180 Paesi oggetto dell'analisi¹. Da ciò si evince che, nonostante l'emergenza da Covid 19, il nostro Paese ha mantenuto un buon livello di contrasto alla corruzione: ha raggiunto, infatti, il punteggio di 56, guadagnando ben tre punti in più rispetto al CPI 2020.

Dal punto di vista europeo l'Italia si è classificata al diciassettesimo posto sui 27 paesi membri. Rispetto al 2012, pertanto, il nostro paese ha conquistato ben 14 punti e questo è un segnale molto positivo che evidenzia come le diverse misure introdotte da parte dello Stato siano state efficaci (diritto di accesso generalizzato, tutela del c.d. *whistleblower*, divieto di *pantouflage*, rotazione degli incarichi, inasprimento sanzioni penali per i reati contro la pubblica amministrazione e così via).

2. ANALISI DEL CONTESTO

Il PTPCT prende in esame le dinamiche socio-territoriali, dalle quali ricavare le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo, sia in relazione all'ambiente in cui opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione (contesto interno).

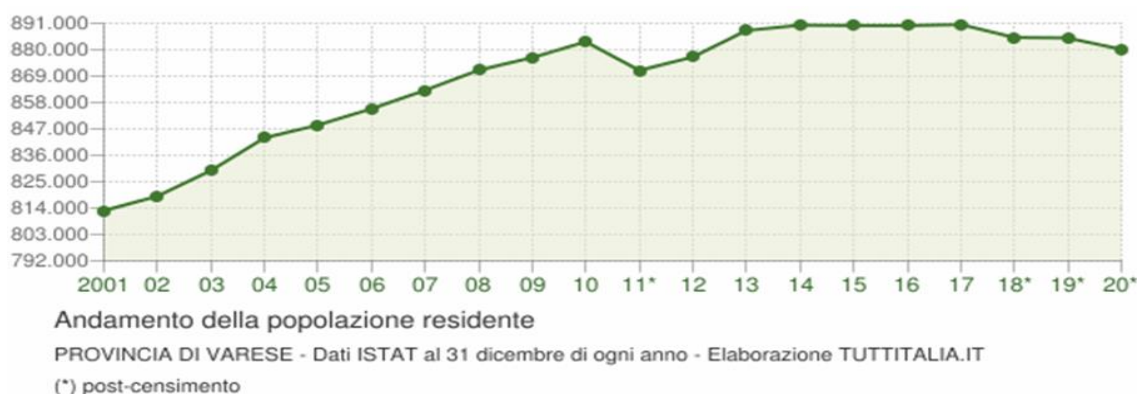
2.1 Il contesto esterno di riferimento

La provincia di Varese è una provincia divisa in 138 comuni, la cui superficie è di circa 1.198 kmq.

¹ Rapporto Transparency International del 25 gennaio 2022, www.transparency.it

Andamento demografico della popolazione residente in Provincia di Varese

L'andamento demografico della popolazione residente in provincia di Varese dal 2002 al 2020 mostra una tendenziale stabilità di presenza nel territorio, con variazioni annue poco significative: nel mese di gennaio 2021 il numero complessivo di abitanti è pari a 880.093 ².

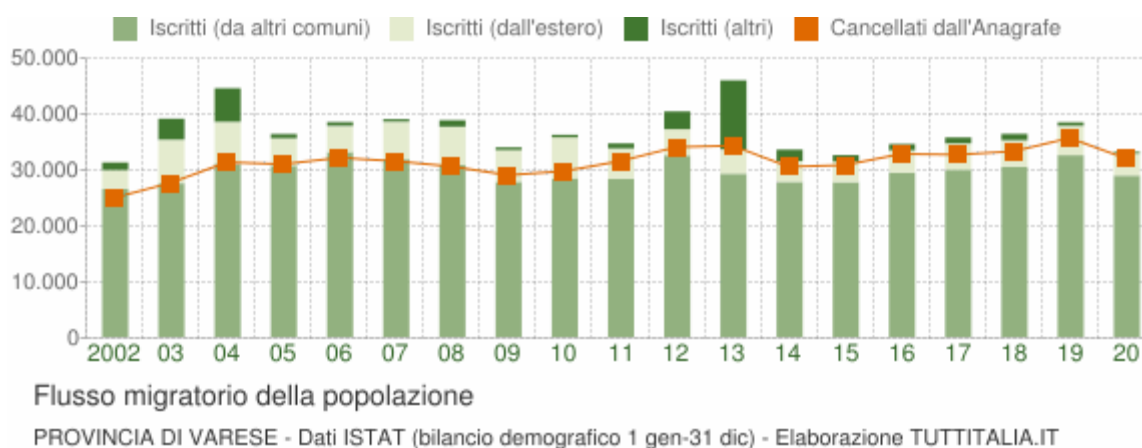


Flusso migratorio della popolazione

La provincia di Varese è stata interessata negli ultimi anni da fenomeni migratori che hanno fatto registrare un incremento della popolazione straniera.

Il grafico in basso visualizza il numero dei trasferimenti di residenza da e verso la provincia di Varese negli ultimi anni. I trasferimenti di residenza sono riportati come iscritti e cancellati dall'Anagrafe dei comuni della provincia.

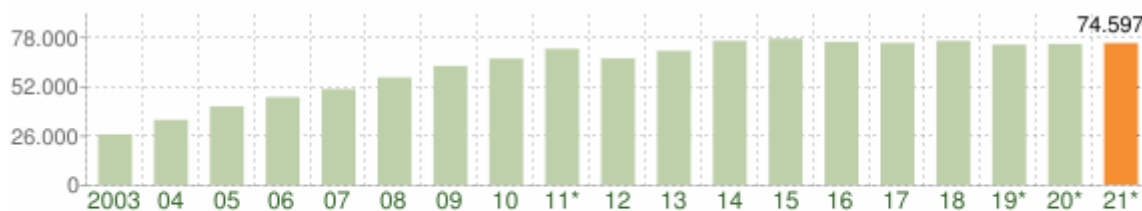
Fra gli iscritti, sono evidenziati con colore diverso i trasferimenti di residenza da altri comuni, quelli dall'estero e quelli dovuti per altri motivi (ad esempio per rettifiche amministrative) ³.



² Tuttitalia.it, *Popolazione provincia di Varese (2001-2020) Grafici dati ISTAT*, www.tuttitalia.it.

³ Tuttitalia.it, *Popolazione provincia di Varese (2001-2020) Grafici dati ISTAT*, www.tuttitalia.it.

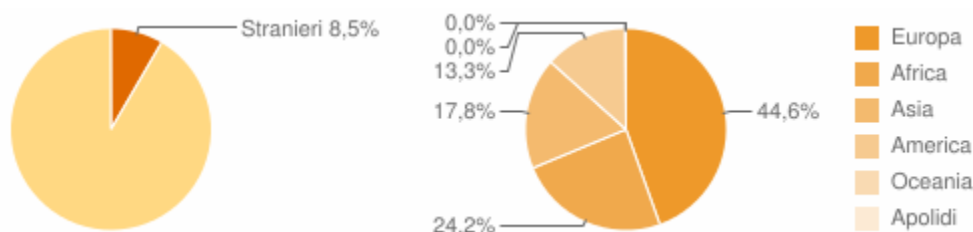
Gli stranieri residenti in provincia di Varese al 1° gennaio 2021 sono 74.597 e rappresentano l'8,5% della popolazione residente ⁴. Sono stranieri le persone di cittadinanza non italiana aventi dimora abituale in Italia.



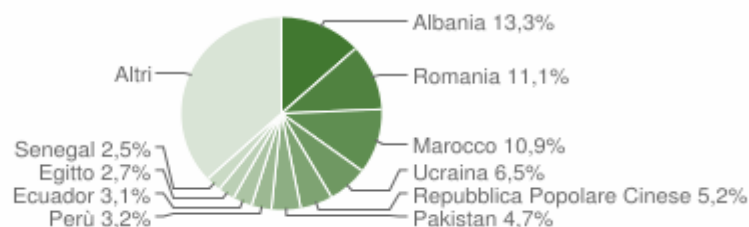
Andamento della popolazione con cittadinanza straniera - 2021

PROVINCIA DI VARESE - Dati ISTAT 1° gennaio 2021 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento



La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dall'Albania con il 13,3% di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita dalla Romania (11,1%) e dal Marocco (10,9%) ⁵.



⁴ Tuttitalia.it, *Cittadini Stranieri 2021 - provincia di Varese (VA)*, www.tuttitalia.it.

⁵ Tuttitalia.it, *Cittadini Stranieri 2021 - provincia di Varese (VA)*, www.tuttitalia.it.

Le imprese della Provincia di Varese

Le imprese attive in provincia di Varese a dicembre 2021 risultano essere 59.309 ⁶, mentre a fine 2020 erano 58.260 e a fine 2019 58.029 ⁷. Nonostante il fermo delle attività legato all'emergenza Covid 19 abbia riguardato diverse imprese e settori economici, l'agire degli ammortizzatori sociali, dei ristori e dei contributi messi in campo dal Governo sono stati in grado di arginare fallimenti e chiusure.

A tal proposito, si riportano i dati pubblicati da "Made in Varese" ⁸, che ha analizzato i bilanci 2020 di 1330 imprese della provincia di Varese, indicano un utile pari a 1,107 miliardi di euro (-16%) e un fatturato a quota 28,2 miliardi (-12%) rispetto al 2019, quando erano pari a 1,32 miliardi e 32,04 miliardi. Ai primi dieci posti nella classifica per fatturato stilata da "Made in Varese" vi sono le seguenti imprese: Haier Europe Appliances (1 miliardo e 386 milioni di euro), Novartis Farma (1 miliardo e 246 milioni), Tigros (832 milioni), Bticino (754 milioni), O-I Italy (613 milioni), Openjobmetis (516 milioni), Lindt & Sprungli (400 milioni), Sandoz (347 milioni), Cargolux Italia (307 milioni) e Neos (256 milioni).

Il territorio provinciale, nel complesso, mantiene un'elevata densità di imprese in rapporto all'estensione del territorio: 49 imprese ogni Km² a fronte delle 34 lombarde e delle 17 italiane. Forte la presenza di imprese artigiane, che a fine 2020 rappresentano il 33% del totale ⁹.

Infrastrutture e Trasporti¹⁰

La provincia è interessata dal percorso delle autostrade A8 Milano - Varese, A9 Lainate - Como - Chiasso, A8/A26 - Diraizione Gallarate-Gattico, A36 Pedemontana Lombarda e A60 Tangenziale Sud di Varese.

I principali nodi ferroviari sono la stazione di Varese, posta sulla linea Porto Ceresio-Milano e Saronno-Laveno e la stazione di Gallarate, posta anch'essa sulla linea Porto Ceresio-Milano, sulla linea Domodossola-Milano e sulla linea Gallarate-Laveno. Dal 7 gennaio 2018 sono state introdotte due linee transfrontaliere: la linea S50 Biasca-Bellinzona-Lugano-Varese-Malpensa, e la linea S40 Como-Mendrisio-Varese. La provincia è attraversata anche dalla linea Novara-Pino e dalla linea Cadenazzo-Malpensa Aeroporto.

Nel capoluogo sono presenti tre stazioni ferroviarie: la stazione di Varese FS, la stazione di Varese Nord e la stazione di Varese Casbeno, queste ultime poste lungo la ferrovia Saronno-Varese-Laveno. È stato avviato il cantiere che ridefinisce e collega le Stazioni di Varese e di Varese Nord. Il progetto prevede la trasformazione urbanistica di un'intera porzione di città, soprattutto dopo il nuovo impulso di passeggeri avvenuto con l'apertura della linea Arcisate Stabio, destinata a collegarsi con la grande direttrice europea dell'*Alp Transit*, per rendere Varese uno snodo ferroviario.

Esiste inoltre un sistema di autobus urbani, interurbani ed internazionali che collegano la vicina Svizzera.

⁶ Ufficio Studi e Statistica della Camera di Commercio di Varese, *Imprese registrate e attive*, www.osserva-varese.it

⁷ Ufficio Studi e Statistica della Camera di Commercio di Varese, *Contesto economico 2020*, www.osserva-varese.it

⁸ Varesenews, *Nell'anno del covid l'utile delle aziende varesine calato del 16 %. Ma si continua ad investire*, www.varesenews.it.

⁹ Ufficio Studi e Statistica della Camera di Commercio di Varese, *Contesto economico 2020*, www.osserva-varese.it

¹⁰ Wikipedia, *La Provincia di Varese: Infrastrutture e Trasporti*, www.wikipedia.it.

L'orografia del territorio provinciale rende possibile praticare la navigazione lacustre, in particolare sul lago Maggiore, a pochi chilometri da Varese (Società Navigazione Lago Maggiore - Gestione Navigazione Laghi).

Nella provincia si trova l'aeroporto di Milano-Malpensa, che serve destinazioni italiane, europee ed internazionali. Sono presenti, inoltre, piccoli aeroporti di tipo privato: quello di Calcinate del Pesce, utilizzato come aeroclub volovelistico, quello di Vergiate utilizzato esclusivamente dalla società AgustaWestland, unica proprietaria della struttura e quello di Venegono Inferiore sede dell'aeroclub di Varese.

Criminalità

Secondo la classifica stilata dal Sole 24 Ore, la provincia di Varese, con 30.869 denunce (3.458,6 ogni 100mila abitanti), è 40° su 106 a livello nazionale nell'annuale classifica sull'indice di criminalità, con dati relativi al 2019. In Lombardia sono davanti alla nostra provincia Milano (prima con 219.671 denunce) e Pavia al 20° posto ¹¹.

La provincia di Varese, nonostante il quadro economico condizionato dalle ricadute della pandemia Covid-19, rimane un territorio florido, diretto bersaglio della criminalità organizzata nazionale e straniera, che si contraddistingue per attività illecite tradizionali come estorsioni, usura, stupefacenti, sfruttamento della prostituzione, armi, contraffazione, immigrazione clandestina ma anche per reati fiscali, infiltrazioni in appalti, riciclaggio, reati ambientali e corruzione¹².

Tali forme di criminalità organizzata, anche se non sono inserite in contesti mafiosi, tendono ad assumere, talvolta, condotte caratterizzate dal metodo mafioso. Quest'ultimo, infatti, si manifesta attraverso l'utilizzo di figure inserite in ambiti economici ed amministrativi, in cui si innestano nuovi modelli associativi imperniati su una fitta convergenza di interessi. I sodalizi organizzati più evoluti prediligono una strategia "di basso profilo", ricorrendo alla violenza solo in ultima ratio.

Per quanto riguarda la mafia, in Lombardia e in provincia di Varese si segnala la presenza marcata dell'infiltrazione 'ndranghetista. Nel novembre 2021 la Polizia di Stato e la Guardia di Finanza hanno eseguito 54 provvedimenti di fermo di indiziati di delitto, al termine di una lunga e articolata indagine coordinata dalla DDA di Milano e la DDA di Reggio Calabria, che ha consentito di ricostruire la storia di circa quindici anni di presenza della 'ndrangheta nel territorio a cavallo tra le province di Como e Varese, evidenziandone la vocazione sempre più imprenditoriale e svelandone le modalità di mimetizzazione e compenetrazione con il tessuto economico-legale. Si tratta di persone di origine calabrese che, avvalendosi della forza di intimidazione e della condizione di assoggettamento e omertà che ne è derivata, hanno, in un primo periodo, posto in essere, in modo stabile e continuativo, una serie indeterminata di delitti di estorsione, usura, bancarotta fraudolenta, frode fiscale e corruzione, costringendo gli imprenditori lombardi al pagamento di ingenti somme di denaro per poi acquisire la totale gestione e controllo di attività economiche¹³.

¹¹ Varesenoi, *Indice di criminalità, la provincia di Varese è al 40° posto a livello nazionale (su 106) e terza in Lombardia*, www.varesenoi.it.

¹² Direzione Investigativa Antimafia, *II relazione 2020 del Ministro dell'Interno al Parlamento*, www.direzioneinvestigativaantimafia.interno.gov.it, p. XLIII.

¹³ Vincenzo Sangalli, *Lombardia, le mani della 'ndrangheta su Milano, Como e Varese negli ultimi 15 anni: 54 fermi*, www.lamilano.it, 17 novembre 2021.

Nel settembre 2020 si è conclusa l'operazione "KriMIsa 2" nei confronti di soggetti che avevano interferito negli apparati pubblici e nelle amministrazioni locali: in particolare vi sarebbe stato un presunto favoreggiamento dell'associazione mafiosa commesso da un consulente esterno della Procura della Repubblica di Busto Arsizio, alcune ipotesi di corruzione a proposito di un funzionario dell'ANAS e due dipendenti dell'Unione dei Comuni varesini di Ferno e Lonate Pozzolo¹⁴.

Nell'ottobre 2020 la DDA di Reggio Calabria ha condotto l'operazione "Energie Pulite", che ha condotto al sequestro di beni allocati in Calabria, Lombardia, Liguria, Puglia, Veneto e Sardegna del valore complessivo di 50 milioni di euro, nei confronti di tre imprenditori reggini residenti in Lombardia. Tra le imprese sequestrate vi sono diverse unità locali nella provincia di Varese.

Sempre nell'ottobre del 2020 i carabinieri hanno condotto un'indagine nei confronti di 16 soggetti indiziati per il traffico di rifiuti e realizzazione di discariche abusive in varie città della Lombardia, tra cui Origgio in provincia di Varese ¹⁵.

Nel febbraio 2022 sette persone sono state indagate a vario titolo dalla Procura della Repubblica di Varese con l'ipotesi di associazione per delinquere, corruzione e truffa ai danni dello Stato finalizzata ad assicurare benefici economici, fiscali e previdenziali derivanti dal falso riconoscimento di un'invalideria civile o di un handicap a 39 persone, dietro il pagamento di una tangente che arrivava fino a 8 mila euro.¹⁶

Le minacce della criminalità legata al periodo post Covid-19¹⁷

Nel periodo post covid 19 occorre prestare attenzione a molti settori della Provincia di Varese ed in particolare al turismo e ristorazione ai servizi, al settore sanitario e quello dei rifiuti, ai giochi e scommesse alla gestione di impianti sportivi e palestre, alla distribuzione e commercio di generi alimentari, all'autotrasporto, all'industria manifatturiera, a quella dell'energia, immobiliare, al commercio e noleggio di autoveicoli, fino alla grande finanza. È questo l'ampio ventaglio di settori produttivi e commerciali verso cui è rivolta l'attenzione della criminalità organizzata nel post-lockdown descritto dal secondo report dell'Organismo permanente di monitoraggio ed analisi sui rischi di infiltrazione nel tessuto sociale ed economico, istituito presso la direzione centrale della Polizia Criminale.

In questa fase, diffuso anche il fenomeno dell'usura con un forte impatto sociale interessando spesso gli strati più deboli della società. Incide notevolmente sulla percezione della sicurezza in quanto le manifestazioni criminali ad essa collegate sono connotate talvolta da forte aggressività¹⁸.

In definitiva, dall'analisi del contesto esterno emerge la necessità di attuare misure di prevenzione alla corruzione e di trasparenza che tengano conto del contesto demografico,

¹⁴ Direzione Investigativa Antimafia, *II relazione 2020 del Ministro dell'Interno al Parlamento*, www.direzioneinvestigativaantimafia.interno.gov.it, p. XLV-XLVI.

¹⁵ Direzione Investigativa Antimafia, *II relazione 2020 del Ministro dell'Interno al Parlamento*, www.direzioneinvestigativaantimafia.interno.gov.it, LIII.

¹⁶ Andrea Camurani, *Varese, falsi invalidi, tariffario e medici truffatori per aumentare l'indennità o inventare una malattia*, www.corrieredellasera.it

¹⁷ Organismo permanente di monitoraggio e analisi sul rischio di infiltrazione da parte della criminalità organizzata di tipo mafioso, *Le minacce della criminalità nel post-covid*, www.interno.gov.it, 12 marzo 2021.

¹⁸ Organismo permanente di monitoraggio e analisi sul rischio di infiltrazione da parte della criminalità organizzata di tipo mafioso, *Le minacce della criminalità nel post-covid*, www.interno.gov.it, 12 marzo 2021

geografico, economico, con particolare riguardo al fenomeno criminoso che interessa la provincia di Varese. Non può essere sottovalutato l'impatto delle risorse PNRR nel settore dei contratti pubblici.

2.2 Il contesto interno di riferimento

Gli organi di Governo

La legge n. 56 del 7 aprile 2014, la c.d. legge Delrio, ha previsto una nuova configurazione delle Province, diventate Enti Territoriali di Area Vasta, i cui Organi di Governo, non più eletti direttamente dai Cittadini, vengono individuati attraverso un procedimento elettorale di secondo grado. I nuovi Organi di Governo sono, oltre all'Assemblea dei Sindaci dei 138 Comuni che fanno parte della Provincia di Varese, il Presidente e il Consiglio Provinciale, quest'ultimo composto, oltre che dal Presidente, da 16 consiglieri.

A seguito del rinnovo del Consiglio Provinciale, avvenuto con le elezioni del 18 dicembre 2021, il Presidente in carica Emanuele Antonelli ha conferito ai consiglieri provinciali le seguenti deleghe

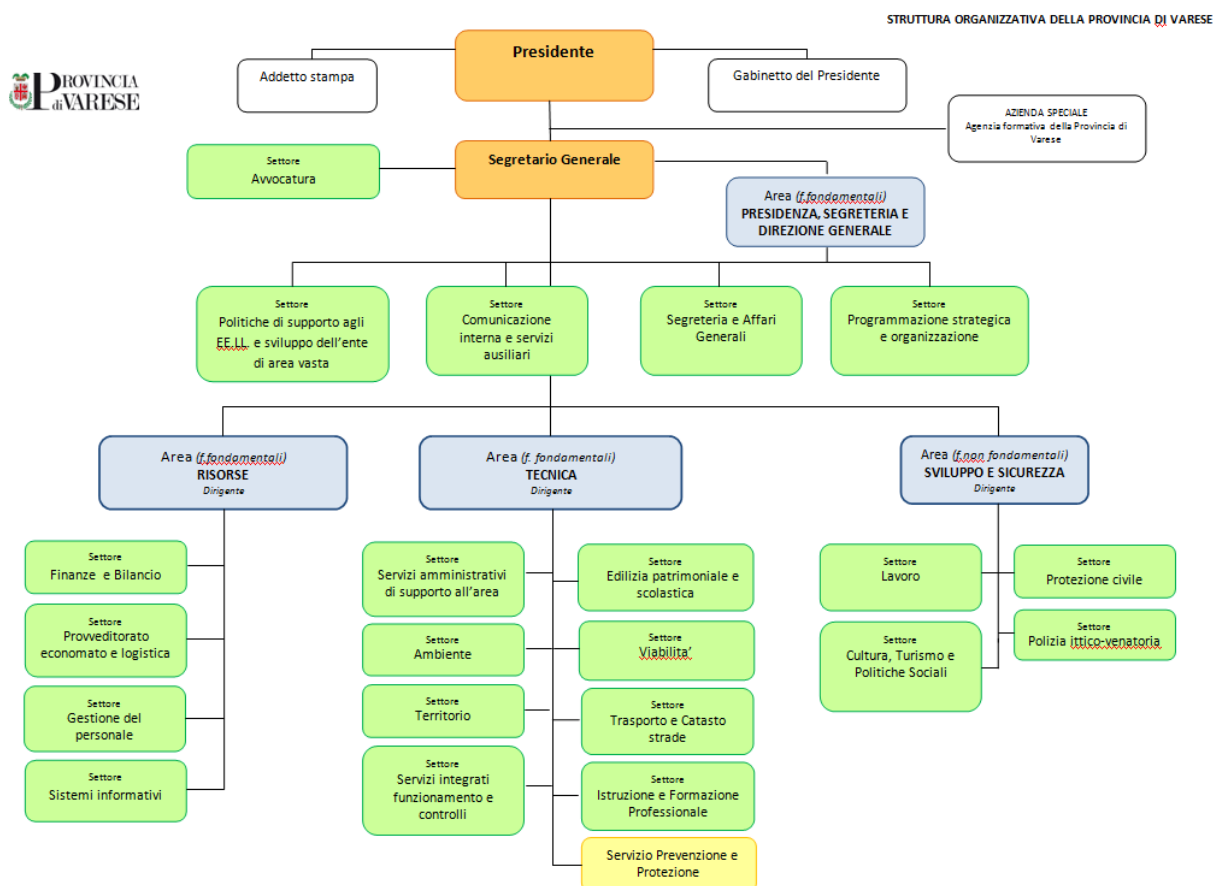
NOME COGNOME	FUNZIONI/MATERIE
Alberto Barcaro (Vice Presidente)	Protezione Civile – Nucleo Faunistico – Sicurezza
Ghiringhelli Sergio	Attività Produttive – Accordi di Programma – Strade e Viabilità
Calderara Evelin	Trasporti – Stazione Appaltante
Quintiglio Emanuela	Cultura – Turismo – Sport – Rapporti Istituzionali
Panzeri Luca	Territorio
Longhini Simone	Inclusione Sociale – Istruzione e Formazione – Politiche del Lavoro
Premazzi Mattia	Bilancio – Partecipate - Patrimonio
Vettori Enrico	Edilizia Scolastica
Colombo Marco	Ambiente – Servizio Idrico Integrato – Piste Ciclabili

La struttura organizzativa

La legge Delrio, oltre a mutare l'assetto ordinamentale delle Province, ne ha modificato radicalmente le competenze, identificando tali soggetti come enti di area vasta chiamati ad agire in un nuovo quadro ordinamentale in cui le interazioni con altri livelli di governo del territorio acquisiscono un ruolo centrale.

A tal fine, con deliberazione del Presidente n. 9 del 24.1.2020, l'amministrazione ha approvato il nuovo organigramma della Provincia di Varese, in vigore dal 1° marzo 2020, che evidenzia una struttura snella ed efficiente rispondente alla realtà normativa, istituzionale e di contesto nella quale l'ente stesso si trova ad operare.

Struttura organizzativa approvata con delibera presidenziale n.9 del 24.1.2020



Le risorse umane

L'organizzazione e la gestione delle risorse umane, negli ultimi anni, è stata caratterizzata da forti difficoltà a causa dei vincoli assunzionali posti dalla disciplina in materia a tutti gli enti locali ma, in particolare, della situazione di predissesto deliberata dal Consiglio provinciale nell'anno 2014, con successivo ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale.

Con l'approvazione della legge del 27 dicembre 2017, n. 205 (Legge Finanziaria 2018), e successive modificazioni, a decorrere dall'anno 2018, è stata prevista la facoltà per le Province di riprendere le assunzioni a tempo indeterminato e l'instaurazione di rapporti di lavoro flessibile, ma solo dall'anno 2019 la Provincia di Varese ha avviato le procedure di selezione per poter soddisfare, almeno parzialmente, il proprio fabbisogno di personale.

Con Deliberazioni del Presidente n. 35 del 5.3.2021 e n. 55 del 21.4.2021 è stata approvata la programmazione del fabbisogno personale per il triennio 2021/2023 e annuale 2021, prevedendo l'assunzione di varie figure professionali sia per le funzioni fondamentali che per le funzioni delegate da Regione Lombardia, nonché del Dirigente per l'area Risorse.

Sono state espletate direttamente dall'Ente, per la prima volta dopo parecchi anni, n. 9 procedure concorsuali e una procedura di mobilità ex art. 30 D.lgs. n.165/2001, mentre Regione Lombardia ha espletato n. 3 procedure concorsuali nell'ambito del piano di rafforzamento dei centri per l'impiego a seguito delle quali la Provincia di Varese ha assunto il personale individuato.

Nel corso dell'anno 2021 sono state assunte le sottoindicate figure professionali:

ASSUNZION PER FUNZIONI FONDAMENTALI

categoria	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO UNITA'	DESTINAZIONE
	Dirigente	1	Area Risorse
D	Istruttore Direttivo di Amministrazione	4	Area Tecnica n. 1 Area Direzione Generale n. 2 Area Risorse n. 1
D	Istruttore Direttivo Tecnico	1	Area Tecnica
D	Istruttore Direttivo Ambientale	1	Area Tecnica
D	Istruttore Direttivo per la comunicazione	1 (p.t.50%)	Area Direzione Generale
C	Istruttore di Amministrazione	5	Area Tecnica n. 1 - Area Direzione Generale n. 3 - Area Risorse n. 2 -
C	Istruttore Contabile	1	Area Risorse
C	Istruttore Tecnico	3	Area Tecnica

ASSUNZIONI PER FUNZIONI NON FONDAMENTALI

categoria	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO UNITA'	DESTINAZIONE
C	Agente di polizia	1	Area Sviluppo e Sicurezza

ASSUNZIONI PER MERCATO DEL LAVORO

categoria	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO UNITA'	DESTINAZIONE
D	Specialista mercato e servizi per il lavoro	33	Area Sviluppo e Sicurezza
C	Operatore del mercato del lavoro	37	Area Sviluppo e Sicurezza
C	Tecnico informatico	1	Area Sviluppo e Sicurezza

L'organico complessivo della Provincia di Varese al 31.12.2021 risulta essere il seguente:

Dipendenti	Segretaria	Dirigenti	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totali
Donne	1	0	105	95	18	3	222
uomini	-	3	71	49	16	5	144
TOTALE	1	3	176	144	34	8	366

Ulteriori informazioni

Nel corso del 2020 la Provincia di Varese è stata interessata da un'indagine della Guardia di Finanza nell'ambito della gestione dell'appalto riguardante il sistema di riscaldamento negli istituti scolastici gestiti dalla Provincia e l'appalto del verde. Il fatto ha avuto anche risalto sulla stampa locale. Si precisa che le indagini si sono concluse nel settembre 2021 con la richiesta di rinvio a giudizio di alcuni indagati, tra cui figura personale cessato, ma non personale attualmente alle dipendenze dell'Ente.

In definitiva, l'analisi del contesto interno fa emergere alcuni elementi che condizionano il sistema di prevenzione della corruzione:

- l'organico non ancora ottimale in relazione alle attività/competenze dell'ente
- la presenza di poche figure dirigenziali con conseguente concentrazione di molti settori (Area Tecnica) o di settori molto numerosi (Area Sviluppo e Sicurezza – Settore Lavoro) sotto un'unica direzione.

Tale situazione comporta ricadute sulla programmazione, attuazione e monitoraggio del sistema di gestione del rischio. Questo aspetto è ancora più rilevante se si considera che la Provincia di Varese si trova a gestire e gestirà nei prossimi anni ingenti risorse PNRR, sarà pertanto approfondita ed aggiornata l'area di rischio relativa alle procedure di appalto.

3. SOGGETTI E RUOLI DELL'ATTIVITÀ DI PREVENZIONE

La legge n. 190/2012 definisce puntualmente soggetti, ruoli e responsabilità nella prevenzione della corruzione nella Pubblica Amministrazione. In applicazione e contestualizzazione di quanto previsto si richiamano i soggetti coinvolti nell'attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza in Provincia di Varese.

Il **Presidente della Provincia**, quale organo di governo sovrintende al funzionamento dei servizi e degli uffici e all'esecuzione degli atti, come meglio indicato nello Statuto Provinciale vigente:

- a) approva il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nonché approva annualmente i relativi aggiornamenti (ai sensi dell'art. 1, comma 8, della Legge n. 190/12);
- b) nomina il RPCT e assicura che esso disponga di funzioni e poteri idonei allo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività (art. 1, co. 7, l. 190/2012).

Il **Consiglio Provinciale** quale organo di indirizzo, secondo quanto definito nell'Aggiornamento 2016 al PNA, approva un documento di carattere generale sul contenuto e gli obiettivi strategici del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza ¹⁹ è il soggetto titolare in esclusiva del potere di predisposizione e di proposta del PTPCT all'organo di indirizzo. È necessario che il RPCT partecipi alla riunione dell'organo di indirizzo, sia in sede di prima valutazione sia in sede di approvazione del PTPCT, al fine di verificare adeguatamente i contenuti e le implicazioni attuative.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è la Dott.ssa Antonella Guarino – Segretario Generale della Provincia di Varese.

In linea con quanto suggerito da ANAC nel documento “Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022”, approvato dal Consiglio dell'Autorità in data 2 febbraio 2022, si individua nel Vicesegretario il sostituto del RPCT nei casi di sua temporanea e improvvisa assenza. L'attuale Vicesegretario è il dott. Rodolfo Di Gilio, dirigente dell'Area Sviluppo e Sicurezza.

Il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RSA) è la Dott.ssa Mara Guerrera – Responsabile del Settore “Politiche di supporto agli EE.LL. e sviluppo dell'ente di area vasta” della Provincia di Varese.

L'Organismo di Valutazione è un Organismo indipendente di valutazione che verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance e che si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza (art. 1 comma 8-bis della l. 190/2012).

Esso verifica i contenuti della Relazione in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza e a tal fine può chiedere al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo. L'OdV può altresì effettuare audizioni di dipendenti e riferisce all'Autorità nazionale anticorruzione sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza. L'Organismo di Valutazione (OdV) ha il compito di verificare la coerenza tra gli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli indicati nel Piano della performance e di valutare l'adeguatezza dei relativi indicatori (art. 44 del d.lgs. 33/2013).

Al fine di ottimizzare l'efficienza, la trasparenza e la produttività del lavoro pubblico, l'OdV definisce le modalità, i tempi e gli altri adempimenti relativi alla valutazione delle prestazioni dei dirigenti, elabora linee guida sui sistemi di valutazione, garantendone la corretta applicazione; assicura, altresì, la correttezza dei processi di valutazione e di utilizzo dei premi, inoltre è titolare di attestazione sull'assolvimento di specifiche categorie di obblighi di pubblicazione al 31 marzo di ogni anno.

La **dirigenza della Provincia di Varese**, ai sensi dell'art.16 commi 1 bis, 1 ter e 1 quater del D. Lgs. 30.03.2001, n. 165:

¹⁹ Già l'aggiornamento al PNA 2017, pur ribadendo quanto già espresso nell'aggiornamento 2016, dedicava il paragrafo 4.1 al RPCT precisando alcuni profili che riguardano il procedimento di revoca e la formazione dell'elenco dei Responsabili presso l'Autorità. Rammentando altresì che tutti gli atti amministrativi concernenti le nomine, le revoche e le sostituzioni dei RPCT rimangono sotto la piena responsabilità delle relative amministrazioni, che sono tenute a comunicare ogni variazione finalizzata alla tenuta dell'elenco dei RPCT presso l'ANAC.

- a) concorre 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) fornisce le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formula specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
- c) provvede al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti;
- d) assicurano l'osservanza del codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione
- e) funge da raccordo tra il personale dell'Area/Settore di responsabilità e il RPCT.

Il **personale incaricato di posizione organizzativa** svolge le medesime attribuzioni previste per i dirigenti, limitatamente alla propria sfera di attività e assumendo il proprio dirigente come primo soggetto di riferimento. Lo stesso avviene per il personale incaricato di particolari responsabilità (se nominato), il quale ha come proprio riferimento la posizione organizzativa (se presente e a esso funzionalmente sovraordinata) e il proprio dirigente.

Le posizioni organizzative in stretto raccordo con i dirigenti sono individuate quali referenti per l'anticorruzione.

Le **strutture organizzative**, che hanno uno specifico ruolo in merito all'azione amministrativa, sono le seguenti:

- a) il Settore Segreteria e Affari Generali, che supporta e coordina il sistema dei controlli interni, gestisce il monitoraggio periodico sulle società partecipate e provvede all'attuazione del Piano di razionalizzazione delle stesse; predispone, per la successiva adozione da parte degli organi competenti, i documenti strategici dell'Ente secondo una logica di coordinamento e integrazione (PTPCT, Controlli interni, accesso civico agli atti); costituisce la struttura organizzativa a supporto del RPCT. È in predisposizione l'aggiornamento dei vigenti Regolamenti in conformità ai mutamenti nell'organizzazione e nell'attività dell'amministrazione nonché per adeguamento normativo;
- b) il Settore Programmazione Strategica e organizzazione, che imposta ed esegue attività di programmazione e controllo strategico, coordinando l'attività di audit con quella dell'OdV. Svolge altresì funzioni di controllo di gestione diretto alla verifica degli obiettivi strategici e operativi di gestione assegnati. Fornisce i risultati di performance per la valutazione del personale e della dirigenza;
- c) il Settore Advocatura che cura l'attività di assistenza giudiziale e stragiudiziale dell'Ente;
- d) il Settore Finanze e Bilancio, che verifica che le proposte di provvedimenti presentino la disponibilità finanziaria, la copertura e la corretta imputazione della spesa, la corretta imputazione e la disponibilità del capitolo di entrata, la conformità dell'atto ai principi e alle disposizioni contenute nella legge e nel regolamento di contabilità, verificando altresì il rispetto del Patto di stabilità;

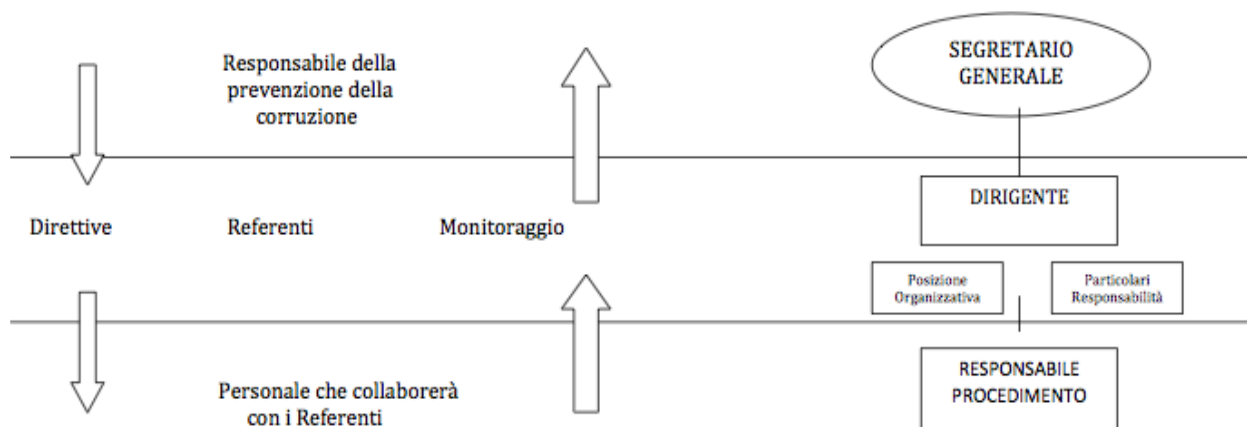
e) l'Ufficio Procedimenti Disciplinari, che ha la competenza ad avviare e gestire i procedimenti disciplinari necessari a seguito illeciti di carattere corruttivo, (secondo quanto disposto dall'art. 55bis comma 2 del d. lgs. 165/2001) in raccordo con la dirigenza e con l'Avvocatura.

I dipendenti, per i quali è imprescindibile un forte coinvolgimento in tutte le fasi di predisposizione e di attuazione delle misure anticorruzione. Più in generale, tutti i dipendenti dell'ente:

- a) partecipano al processo di gestione del rischio;
- b) osservano le misure contenute nel piano di prevenzione della corruzione;
- c) segnalano le situazioni di illecito al proprio responsabile di servizio o all'ufficio procedimenti disciplinari;
- d) segnalano casi di personale conflitto di interesse.

Inoltre, l'art. 8 del d.p.r. 62/2013 prevede un dovere di collaborazione dei dipendenti nei confronti del RPCT, la cui violazione è sanzionabile disciplinarmente e da valutare con particolare rigore.

I rapporti, gli scambi e i rimandi previsti dal Piano anticorruzione possono essere sinteticamente mostrati con questo schema dell'organigramma funzionale:



4. RUOLO E FUNZIONI DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

La legge 6 novembre 2012, n. 190 stabilisce che ogni amministrazione approvi un Piano triennale di prevenzione della corruzione, che valuti il livello di esposizione degli uffici al rischio e indichi gli interventi organizzativi necessari per mitigarlo. La predisposizione e la verifica dell'attuazione di detto Piano sono attribuite ad un Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), che per la Provincia di Varese è il Segretario Generale.

Compiti e poteri del RPCT:

- a) predispone – in via esclusiva (essendo vietato l’ausilio esterno) – il PTPCT e lo sottopone all’Organo di indirizzo per la necessaria approvazione (art 1, co. 8, l. 190/2012);
- b) segnala all'organo di indirizzo e all'OdV le “disfunzioni” inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indica agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art 1, co. 7, l. 190/2012);
- c) verifica l’efficace attuazione del PTPC e la sua idoneità;
- d) propone modifiche al piano quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell’organizzazione o nell’attività dell’amministrazione;
- e) verifica, d’intesa con il dirigente competente, l’effettiva rotazione degli incarichi negli uffici maggiormente esposti ai reati di corruzione;
- f) definisce le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare nelle aree a rischio corruzione (art 1, co. 10, l. 190/2012).

Il supporto conoscitivo ed informativo al RPCT:

- a) L’art. 1, co. 9, lett. c), l. 190/2012, stabilisce che nel PTPC debbano essere previsti obblighi di informazione nei confronti del RPCT, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Piano;
- b) i dirigenti sono tenuti a “fornire le informazioni richieste dal soggetto competente per l’individuazione delle attività nell’ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione” (art. 16, co. 1-ter, d.lgs. n. 165 del 2001);
- c) i dipendenti dell’amministrazione sono tenuti a “rispettare le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione e a prestare collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione” (art. 8, d.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013).

I rapporti con l’organo di indirizzo

- a) L’art. 1, co. 8, l. 190/2012 stabilisce che “l’organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del PTPC”. Tali poteri di indirizzo sono strettamente connessi con quelli che la legge attribuisce al RPCT per la predisposizione del PTPC nonché per la verifica sulla sua attuazione e idoneità con conseguente potere di proporre modifiche dello stesso Piano.
- b) Esiste l’obbligo per il RPCT di:
 - riferire all’Organo di indirizzo politico sull’attività attraverso la relazione annuale da pubblicare anche nel sito web dell’amministrazione, inoltre nei casi in cui l’organo di indirizzo lo richieda, il RPCT è tenuto a riferire sull’attività svolta. (art. 1, co. 14, l. 190/2012);
 - di segnalare all'organo di indirizzo e all'OdV le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione. (art. 1, co. 7, l. 190/2012).

- c) al fine di garantire che il RPCT abbia poteri all'interno di tutta la struttura tali da poter svolgere con effettività i propri compiti, si stabilisce che "l'organo di indirizzo dispone le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare al RPCT funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività" (art. 1, co. 7, l. 190/2012).

I rapporti con l'Autorità Nazionale Anticorruzione

- a) Gli artt. 43 del d.lgs. 33/2013 e 15 del d.lgs. 39/2013 stabiliscono che il RPCT deve segnalare all'Autorità nazionale anticorruzione i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- b) L'art. 15, co. 3, d.lgs. 39/2013, prevede l'intervento di ANAC sui provvedimenti di revoca del RPCT qualora la revoca sia correlata alle attività svolte dal Responsabile in materia di prevenzione della corruzione;
- c) L'art. 15, co. 3, d.P.R. 16 aprile 2013 n. 62, stabilisce che il RPCT comunichi ad ANAC i risultati del monitoraggio annuale dell'attuazione dei Codici di comportamento;
- d) L'art. 45, co. 2, d.lgs. 33/2013 stabilisce che ANAC controlli l'operato dei responsabili per la trasparenza a cui può chiedere il rendiconto sui risultati del controllo svolto all'interno delle amministrazioni.

Le garanzie della posizione di indipendenza del RPCT

Stante il difficile compito assegnato al RPCT, il legislatore ha elaborato un sistema di garanzia a tutela di tale soggetto, al fine di evitare ritorsioni nei confronti dello stesso per l'esercizio delle sue funzioni (art. 1, co. 7 e co. 82, l. n. 190/2012, art. 15, co. 3, d.lgs. 39/2013). Titolare ad intervenire in tali casi è L'ANAC.

Inconferibilità e incompatibilità di incarichi

Al RPCT è affidato il compito di vigilare sul rispetto delle disposizioni sulle inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di cui al d.lgs. 39/2013, con capacità proprie di intervento, anche sanzionatorio e di segnalare le violazioni ad ANAC ai sensi dall'art. 15, d.lgs. n. 39/2013. A tale proposito è utile ricordare che l'Autorità con le "Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione", adottate con Delibera ANAC n. 833 del 3 agosto 2016, ha precisato che spetta al RPCT "avviare il procedimento sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e dell'applicazione della misura interdittiva prevista dall'art. 18 (per le sole inconferibilità).

Responsabilità del RPCT

A fronte dei compiti attribuiti, la l. 190/2012 prevede (artt. 12 e 14) anche consistenti responsabilità in capo al RPCT. In particolare, l'art. 12 stabilisce che "In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il RPCT risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il Piano e di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano". L'art. 14 stabilisce altresì che "In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile [...] risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, [...] nonché, per omesso controllo, sul piano

disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano. La violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare”.

5. PROCESSO DI ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

Per la redazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione occorre compiere le seguenti fasi:

- una fase preliminare in cui si fa una mappatura dei processi, che consenta l'individuazione delle aree di rischio, delle misure per ridurre i rischi, dei referenti tenuti a relazionare al RPCT; delle misure per fare il monitoraggio e l'aggiornamento del PTPCT;
- una fase di valutazione del rischio per ciascun processo e il relativo trattamento del rischio;
- una fase esecutiva in cui si pubblica il PTPCT sul sito istituzionale e si mettono in atto tutte le misure per ridurre i rischi di corruzione, le iniziative di comunicazione e formazione sul PTPC, nonché l'attivazione dei flussi informativi dei referenti verso il RPCT;
- una fase di monitoraggio - controllo sul PTPCT con la redazione di una relazione annuale del RPCT sulle attività di monitoraggio;
- una fase di aggiornamento del PTPCT con cadenza annuale per considerare modifiche normative/organizzative e/o violazioni accertate.

Il P.N.A. del 2019 dedica una sezione apposita (allegato 1) alle metodologie per la gestione del rischio corruttivo da adottarsi necessariamente nell'aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

In linea con quanto indicato da ANAC, è stato pubblicato sul sito istituzionale della Provincia, all'albo pretorio on line e nella Sezione “Amministrazione Trasparente – Altri contenuti – Corruzione” un avviso, a firma del RPCT in data 30 dicembre 2022, di partecipazione pubblica al processo di aggiornamento del PTPCT della Provincia di Varese, che tuttavia non ha ricevuto alcuna proposta entro il termine indicato al 17 gennaio 2022.

Tutti i dipendenti dell'Ente hanno anche ricevuto un comunicato interno del Segretario Generale in qualità di RPCT (si veda la comunicazione del 30/12/2021) con cui vi è stato l'invito a presentare proposte e/o osservazioni per l'aggiornamento al piano anticorruzione 2022 – 2024.

Obiettivo dell'iniziativa è stato quello di assicurare, nell'iter di adozione del PTPCT, il pieno coinvolgimento di tutti i soggetti dell'Amministrazione e degli *stakeholders* esterni, al fine di migliorare la strategia complessiva di prevenzione della corruzione dell'ente.

Il Consiglio Provinciale, quale organo di indirizzo, ha approvato gli **obiettivi strategici del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione per il triennio 2022-2024**, (deliberazione n.9 del 28.3.2022). Gli obiettivi sono stati così declinati:

N.	CAMPO DI ATTIVITA'	MODALITA' DI INTERVENTO
1	Potenziare il coinvolgimento di dirigenti, p.o., e dipendenti nel processo di elaborazione del ptpct e responsabilizzazione in fase di attuazione	Promuovere un'ampia condivisione dell'obiettivo della prevenzione della corruzione e di implementazione della trasparenza dell'attività amministrativa da parte dei dirigenti, dei responsabili di settore, mediante il loro coinvolgimento diretto nell'aggiornamento della mappatura dei processi, nella valutazione del rischio all'interno delle aree e settori di competenza ed in sede di definizione delle misure di prevenzione del rischio connesse. Per tutti i dipendenti vige l'obbligo della collaborazione nel rispetto delle misure di prevenzione e della trasparenza
2	Sviluppo della formazione come misura strategica per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.	Garantire, attraverso la figura del RPCT, un'attività di costante formazione in materia di prevenzione della corruzione, tenendo presente una strutturazione su due livelli, ossia definire percorsi e iniziative formative differenziate, per contenuti e livello di approfondimento, in relazione ai diversi ruoli che i dipendenti svolgono, così come suggerita al punto 2 del P.N.A. 2019: • livello generale, rivolto a tutti i neoassunti: mirato alla formazione sulle competenze/comportamenti in materia di etica e della legalità; • livello specifico, rivolto al RPCT, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a maggior rischio corruttivo, mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione; Garantire, attraverso la figura del RPCT, un'attività di costante formazione in materia di trasparenza con riferimento agli obblighi di pubblicazione, aggiornamento, completezza delle informazioni e formato in relazione alla nuova disciplina della tutela dei dati personali (Reg. UE 2016/679); Erogare un percorso di formazione in tema di Codice Privacy e Tutela della Privacy anche alla luce degli obblighi in materia Trasparenza dei dati e delle informazioni ex D. Lgs. 33/2013, rivolto a tutti i dipendenti; Erogare percorsi di informazione interna, con riferimento all'area della "digitalizzazione", in particolare sul "documento informatico";

		Assicurare una costante informazione concernente atti di indirizzo, direttive o delibere assunte da ANAC in materia; Prevedere il monitoraggio sulla qualità della formazione erogata.
3	Mappatura processi	Sviluppare un progressivo e graduale ampliamento del campo di analisi dei processi ritenuti rilevanti e descritti nel PTPCT 2021-2023.
4	Monitoraggio e controllo	Implementare gli strumenti di monitoraggio, tramite la verifica periodica della puntuale applicazione delle misure preventive e dell'attuazione del Piano nel suo complesso nonché dei dati e delle informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria nella sezione Amministrazione Trasparente.
5	Sviluppo del controllo successivo di regolarità amministrativa come strumento per migliorare la qualità degli atti	Sviluppare l'attività relativa al controllo successivo di regolarità amministrativa nell'ottica del comune obiettivo del sistema dei controlli interni e della legge 190/2012, di individuare sistemi orientati alla "buona amministrazione". Incentrare l'attenzione del controllo successivo di regolarità amministrativa sull'istruttoria e la motivazione dei provvedimenti, quali elementi essenziali di "qualità amministrativa" e garanzia di trasparenza. Procedere alla standardizzazione di atti e procedimenti a supporto dei settori, finalizzata alla qualità dell'azione amministrativa.
6	Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024 e Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)	Redigere il PTPCT in prospettiva di una possibile confluenza nel PIAO, secondo quanto stabilito dal D.L. 9 giugno 2021, n. 80 convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, all'art. 6, comma 6. In attesa che siano adottate le norme attuative per la redazione del PIAO, permane l'obiettivo di proseguire il rafforzamento della sinergia tra PTPCT e Piano della Performance, di concerto con l'Organismo di Valutazione (OdV), al fine di consolidare l'effettivo collegamento tra i due sistemi, anche in sede di monitoraggio e valutazione delle prestazioni.
7	Azioni di semplificazione degli adempimenti previsti dalla normativa sulla trasparenza	Implementare funzionalità informatiche dell'applicativo relativo all'Amministrazione Trasparente, denominato casa di vetro, in modo da assicurare correttezza e tempestività di pubblicazione delle informazioni.

Il presente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza verrà aggiornato periodicamente, tenendo conto dei nuovi obiettivi strategici posti dall'organo di

vertice e delle indicazioni fornite dal D.F.P. e dall'A.N.AC. Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza verrà altresì aggiornato ogni qualvolta emergano o sopravvengano:

- rilevanti mutamenti organizzativi dell'amministrazione;
- normative che impongono ulteriori adempimenti o che modificano le finalità istituzionali dell'amministrazione;
- rischi non considerati in fase di predisposizione del PTPCT;
- nuovi indirizzi o direttive contenuti nel PNA.

A seguito dell'approvazione, il piano sarà anche trasmesso a tutti i dipendenti dell'Ente al fine di consentirne la diffusione. Analoga trasmissione verrà effettuata in occasione dei suoi aggiornamenti. Copia del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza sarà altresì consegnata al personale in caso di nuove assunzioni.

6. AREE DI RISCHIO, MAPPATURA DEI PROCESSI, VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Il concetto di rischio

Per "gestione del rischio" si intende l'insieme delle attività coordinate, dirette a monitorare, guidare e tenere sotto controllo il funzionamento dell'Ente, con l'intento di ridurre *ex ante* possibili situazioni che ne compromettano l'integrità.

Individuazione delle aree di rischio

L'individuazione delle aree di rischio ha la finalità di consentire l'emersione delle aree nell'ambito dell'attività dell'intera amministrazione che devono essere presidiate più di altre mediante l'implementazione di misure di prevenzione. Rispetto a tali aree, il PTPCT deve identificare le loro caratteristiche, le azioni e gli strumenti per prevenire il rischio, stabilendo le priorità di trattazione.

L'aspetto centrale e più importante dell'analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa, è la cosiddetta mappatura dei processi, consistente nella individuazione e analisi dei processi organizzativi. L'intera attività svolta dall'amministrazione deve essere gradualmente esaminata al fine di identificare le aree, e al loro interno i processi, che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

L'art. 1 comma 16 della Legge 190/2012 ha individuato alcune aree di rischio ritenendole comuni a tutte le amministrazioni e che si riferiscono ai procedimenti di:

- a) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del decreto legislativo n. 150 del 2009;
- b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al D. Lgs. n. 50/2016;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- d) autorizzazione o concessione.

L'allegato 2 del PNA 2013 ha previsto peraltro l'articolazione delle citate aree in sotto aree. L'aggiornamento del PNA 2013, di cui alla determina n. 12/2015 dell'ANAC ed i successivi aggiornamenti 2016 e 2018, hanno inoltre aggiunto ulteriori aree.

Tutte le aree sono state utilizzate nel presente piano, quali aggregati omogenei di processi, in continuità con quanto elaborato nei precedenti Piani, e più precisamente:

A) Area: acquisizione e gestione del personale;

B) Area: contratti pubblici;

C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;

- C.3) Provvedimenti amministrativi vincolati nell'*an* e a contenuto vincolato;

D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;

- D.3) Provvedimenti amministrativi vincolati nell'*an* e a contenuto vincolato;

E) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;

F) Pianificazione e gestione del territorio;

G) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;

H) Incarichi e nomine;

I) Affari legali e contenzioso;

L) Smaltimento dei rifiuti;

M) Altre attività afferenti alle funzioni istituzionali.

Mappatura dei processi

Una volta stabilite come sopra le aree e relative sub-aree, occorre individuare all'interno delle stesse i relativi processi.

Un processo può essere definito come una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse (input del processo) in un prodotto (output del processo) destinato a un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente).

Sul piano del metodo si pone il problema del **rapporto fra processo**, come sopra definito, e i **procedimenti amministrativi** codificati dalla L. 241/1990. La differenza sostanziale sta nel fatto che i procedimenti amministrativi sono formalizzati, mentre il processo che qui viene in rilievo riguarda il modo concreto in cui l'amministrazione ordinariamente agisce, e che tiene anche conto in particolare delle prassi interne e dei rapporti formali e non, con i soggetti esterni all'amministrazione che nel processo intervengono.

L'allegato 1 al PNA 2019 prevede che la mappatura dei processi si articoli nelle seguenti fasi:

A) **identificazione dei processi**, consistente nell'elencazione completa dei processi svolti dall'amministrazione,

B) **descrizione del processo**, consistente principalmente nella descrizione delle attività che scandiscono e compongono il processo, dei soggetti che svolgono le attività e nell'individuazione della responsabilità complessiva del processo,

C) **rappresentazione**, consistente nella rappresentazione grafica o tabellare degli elementi descrittivi del processo illustrati nella fase precedente.

Dell'identificazione dei processi dell'ente si è dato atto nel precedente PTPCT 2020-2022. Per quanto riguarda il completamento della **descrizione dettagliata dei processi**, trattandosi di un'attività molto complessa che richiede uno sforzo notevole in termini organizzativi e di risorse disponibili, risulta indispensabile provvedervi gradualmente. Negli anni precedenti si è così provveduto ad implementare la mappatura dei processi della Provincia inserendo gli elementi informativi relativi alle attività, all'unità organizzativa responsabile e alle altre unità coinvolte.

Costituisce obiettivo dell'attività 2022 procedere ad una verifica dei processi inseriti nella mappatura per un eventuale aggiornamento.

A seguito dell'aggiornamento della mappatura si procederà al completamento dell'analisi dei processi e relativa valutazione del rischio dell'Area A "Acquisizione e gestione del personale". La Provincia di Varese, dopo diversi anni nei quali non ha svolto procedure concorsuali, nell'ultimo trimestre 2021 ha riattivato i concorsi per l'assunzione di personale a tempo indeterminato.

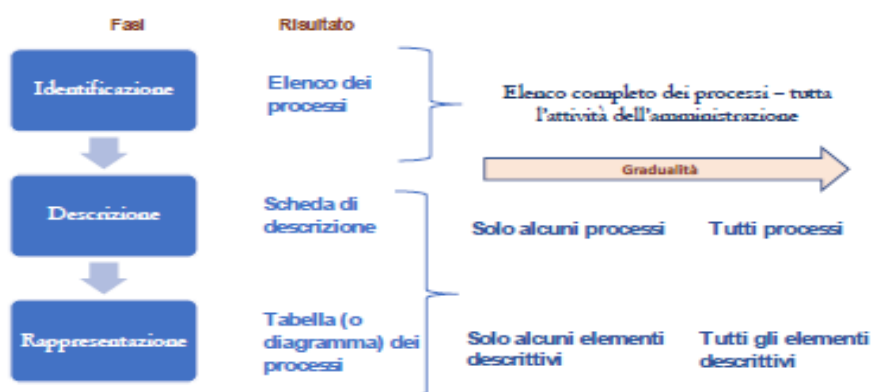
Sarà altresì completata l'analisi dei processi e relativa valutazione del rischio afferenti all'Area C "Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario". Gli atti di autorizzazione costituiscono uno dei *focus* di attività del controllo successivo di regolarità amministrativa.

Nel corso del 2021 è stata completata l'attività di descrizione dettagliata dei processi relativi all'area area B "Contratti Pubblici". Sono state analizzate, come ulteriori, le informazioni sulla descrizione di: attività, *input* ed *output* del processo, vincoli e criticità.

Tale Area potrà essere implementata con l'analisi dei processi sino alla valutazione del rischio per quanto concerne l'attuazione dei progetti finanziati dal PNRR (Si veda il paragrafo 12.1 *Misure di attuazione del PNRR*).

L'ultima fase della mappatura dei processi concerne la "rappresentazione" tabellare degli elementi descrittivi del processo sopra illustrati. Nel presente Piano detta rappresentazione è stata svolta all'interno dell'allegato "Mappatura dei processi".

In tal modo si ritiene di aver dato attuazione al concetto di gradualità così come rappresentato da ANAC:



Valutazione del rischio

La valutazione del rischio deve essere effettuata per ciascun processo e, in prospettiva, per le diverse fasi delle quali si compone. Si articola nei seguenti momenti:

- Identificazione dell'evento rischioso
- Analisi del rischio
- Ponderazione del rischio

Identificazione degli eventi rischiosi

L'identificazione degli eventi rischiosi ha l'obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza di questo ente, tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo.

È stata effettuata una rivisitazione/verifica degli eventi rischiosi, mediante un lavoro congiunto tramite incontri con Dirigenti, Responsabili di Settore ed il personale dell'Amministrazione che conosce i processi e le relative criticità.

L'identificazione degli eventi rischiosi è stata attuata partendo dall'analisi dei processi realizzata nel precedente Piano Anticorruzione 2020-2022. In attuazione del principio della "gradualità", nel corso del corrente anno (e dei due successivi) sarà affinata la metodologia di lavoro, passando dal livello minimo di analisi (per processo) a un livello via via più dettagliato (per attività), dando priorità ai processi individuati come maggiormente esposti a rischi corruttivi.

Analisi del rischio

L'analisi del rischio è stata effettuata tramite due strumenti:

A) l'analisi dei fattori abilitanti, cioè l'analisi dei fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione;

B) la stima del livello di esposizione al rischio, cioè la valutazione del rischio associato ad ogni processo o attività.

Individuazione dei fattori abilitanti

Seguendo le indicazioni del PNA 2019 è stata individuata ed inserita per la prima volta nel lavoro di analisi in atto, l'individuazione dei fattori abilitanti e per ciascuno di essi è stato previsto un percorso di confronto con gli interlocutori dei diversi Settori (Dirigenti e responsabili), per determinarne la loro incidenza su ogni singolo processo. L'analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione consente una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi.

Sono stati individuati i seguenti fattori abilitanti:

- a) eccessiva contrazione dei tempi procedurali definiti da norme/atti amministrativi
- b) mancanza di trasparenza
- c) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento
- d) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto
- e) scarsa responsabilizzazione interna
- f) inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi
- g) inadeguata diffusione della cultura della legalità
- h) mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione
- i) carenze di natura organizzativa (es. eccessivi carichi di lavoro, scarsità di personale, scarsa condivisione del lavoro, etc.)

- j) carenza di controlli
- k) eccessiva discrezionalità
- l) pressione dei soggetti economici destinatari dei provvedimenti

Individuazione degli indicatori, misurazione del livello di esposizione al rischio e formulazione di un giudizio sintetico

La stima del livello del rischio, correlato al primo strumento (fattori abilitanti) è funzionale a definire il livello di esposizione al rischio di eventi corruttivi. Tale attività è importante per individuare i processi e le attività sulle quali concentrare l'attenzione per la progettazione o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio.

La valutazione del rischio è improntata ad un metodo qualitativo, indicato come preferibile da ANAC nel PNA 2019.

Le scale di giudizio individuate corrispondono a quattro gradi di valutazione:

- basso
- medio
- medio-alto
- alto

Per la definizione di ciascun livello di giudizio si è preso a riferimento quale punto di partenza l'indice di "probabilità" e l'indice di "impatto" già utilizzato come precedente sistema di misurazione del rischio.

Per la prima volta nell'ambito del presente PTPCT è stato implementato un approccio valutativo di tipo qualitativo, dando ampio spazio alla motivazione della valutazione. Su indicazione del PNA 2019 si è tenuto conto dei seguenti indicatori:

- indicatori ambientali;
- indicatori di processo;
- indicatori di comportamento;
- indicatori su precedenti/segnalazioni.

Partendo dalla misurazione dei singoli indicatori si perviene ad una valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio che fornisce una misurazione sintetica del livello di rischio associabile all'oggetto di analisi (processo/attività o evento rischioso).

La valutazione qualitativa è stata effettuata sul processo in generale ed in prospettiva sarà condotta sulle singole fasi/attività del processo stesso.

Alla valutazione tramite items si aggiunge, come detto in precedenza, una motivazione della valutazione, prendendo a riferimento l'analisi del contesto esterno ed interno, le caratteristiche del processo che si analizza, nonché i fattori abilitanti.

L'analisi del livello di esposizione è avvenuta rispettando i principi guida richiamati nel PNA, nonché il criterio generale di "prudenza" al fine di evitare la sottostima del rischio, che non permetterebbe di attivare in alcun modo le opportune misure di prevenzione.

Si rimanda all'allegato per le schede di rischio oggetto di analisi nel presente Piano.

Ponderazione del rischio

L'obiettivo della ponderazione del rischio è di «agevolare, sulla base degli esiti dell'analisi del rischio, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione». Nella definizione delle azioni da intraprendere si è tenuto conto delle misure già attuate e delle esigenze di miglioramento / aggiornamento di quelle già esistenti, evitando l'appesantimento dell'attività amministrativa con l'inserimento di nuovi controlli. La ponderazione del rischio ha portato in molti casi alla decisione di non sottoporre ad ulteriore trattamento il rischio, mantenendo attive le misure già esistenti in un'ottica di consolidamento e stabilizzazione.

Per quanto riguarda la definizione delle priorità di trattamento si è tenuto conto dei processi maggiormente a rischio.

Le misure sono state individuate, tenendo conto:

- della presenza ed adeguatezza di misure preesistenti sul rischio individuato e sul quale si intende adottare misure di prevenzione della corruzione;
- della capacità di neutralizzazione dei fattori abilitanti il rischio;
- della sostenibilità economica e organizzativa delle misure;
- dell'adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione;
- della gradualità delle misure rispetto al livello di esposizione del rischio residuo.

Trattamento del rischio

Il trattamento del rischio è la fase volta ad individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi. Per ciascuno dei rischi individuati nelle diverse aree è stata progettata l'attuazione di misure specifiche e puntuali, prevedendo le scadenze in base alle priorità rilevate e alle risorse disponibili, in modo da garantire la sostenibilità nella fase di controllo e di monitoraggio.

Monitoraggio e riesame

Il monitoraggio e il riesame periodico costituiscono una fase fondamentale del processo di gestione del rischio attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del processo stesso e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie. Il monitoraggio è un'attività continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio, su indicazione del PNA 2019 sono stabiliti due livelli di monitoraggio di attuazione delle misure:

- monitoraggio di primo livello: attuato in autovalutazione da parte responsabili dei Settori/Uffici e dell'Ente che ha la responsabilità di attuare le misure oggetto del monitoraggio (tempi e modalità sono definiti al paragrafo sul MONITORAGGIO ADEMPIMENTI DEL PTPCT);
- monitoraggio di secondo livello: attuato dal RPCT, coadiuvato dall'Ufficio di supporto al RPCT, consiste nel verificare l'osservanza delle misure di prevenzione del rischio previste nel PTPCT da parte dei Settori/Uffici (tempi e modalità sono definiti al paragrafo sul MONITORAGGIO ADEMPIMENTI DEL PTPCT)

7. MODALITÀ DI VERIFICA SULL'ATTUAZIONE ED EFFICACIA DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

La gestione del rischio si completa con la necessaria azione di monitoraggio finalizzata alla verifica dell'efficacia delle misure di prevenzione adottate e, quindi, alla successiva messa in atto di eventuali ulteriori strategie di prevenzione. Il monitoraggio riguarda tutte le fasi di gestione del rischio al fine di poter intercettare rischi emergenti, identificare processi organizzativi tralasciati nella fase di mappatura, prevedere nuovi e più efficaci criteri per analisi e ponderazione del rischio.

Tale monitoraggio è attuato dai dirigenti che partecipano al processo di gestione del rischio. Così come previsto dal novellato art. 16 del d.lgs. 165/2001, richiamato anche dalla circolare n. 1/2013 del D.F.P., alla dirigenza sono affidati poteri propositivi e di controllo e sono attribuiti obblighi di collaborazione, monitoraggio e azione diretta in materia di prevenzione della corruzione, che, di volta in volta, saranno concertate con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

A tal fine ciascun dirigente predisporrà ed invierà in corso d'anno (secondo le scadenze fissate nel paragrafo sul "MONITORAGGIO ADEMPIMENTI DEL PTPCT") due relazioni sull'attuazione delle previsioni del Piano. Tali relazioni oltre ad indicare le misure attuate, devono riportare le risultanze dei monitoraggi previsti dal presente Piano nonché contenere proposte di integrazione e miglioramento dei rischi e delle misure previste dal piano stesso ai fini del suo aggiornamento. Dell'esito di tale monitoraggio si terrà conto in sede di aggiornamento annuale del Piano.

L'aggiornamento del Piano da effettuare entro il 31 gennaio di ciascun anno, prendendo a riferimento il triennio successivo a scorrimento, segue la stessa procedura seguita per la sua prima adozione e tiene conto dei seguenti fattori:

- normative sopravvenute che impongano ulteriori adempimenti e/o nuove competenze;
- mutamenti nell'organizzazione e/o nell'attività dell'Amministrazione Provinciale;
- emersione di rischi non considerati in fase di prima predisposizione;
- nuovi indirizzi o direttive contenuti nel P.N.A.;
- accertamenti di significative violazioni delle prescrizioni;
- riduzione del rischio di processi tale da non considerarli più a rischio di corruzione.

Il Piano può essere anche modificato in corso d'anno su proposta del Responsabile della Prevenzione e della Corruzione, qualora necessario sulla base di quanto previsto ai punti precedenti.

Un livello di verifica di carattere generale e più trasversale compete alle strutture e uffici interni che riferiscono al Responsabile della Prevenzione della Corruzione gli esiti delle valutazioni effettuate nell'adempimento delle proprie funzioni, così da consentire un'analisi periodica sull'andamento complessivo dell'attività amministrativa e, di conseguenza, una stima dell'efficacia delle misure contenute nel Piano.

Di seguito si riportano le modalità e i termini delle relazioni tra tali presidi e il Responsabile della Prevenzione della Corruzione:

- Settore Avvocatura: si relaziona con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione attraverso il Responsabile dell'Avvocatura, a seguito di emersione di fatti rilevanti in udienze civili, penali o amministrative e nelle relative pronunce giurisdizionali;
- Settore Finanze e Bilancio: si relaziona con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione attraverso la trasmissione di informative qualora nell'ambito dello svolgimento delle attività di propria competenza siano riscontrate situazioni riconducibili ad ipotesi di fenomeni corruttivi;
- Unità Programmazione Strategica e Controllo di Gestione: si relaziona con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione in caso di criticità riscontrate nell'ambito delle materie trattate che abbiano determinato riflessi anche in tema di "corruzione";
- Ufficio Procedimenti Disciplinari: si relaziona con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione attraverso l'invio dei dati, relativi a procedimenti disciplinari, avviati a carico di dipendenti, con cadenza annuale, nel rispetto delle norme sulla tutela dei dati personali ex GDPR 679/2016;
- Settore Segreteria e Affari Generali: si relaziona con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione in caso di criticità riscontrate nell'ambito dell'esercizio dei controlli interni e nella verifica di legittimità degli atti e provvedimenti assunti.

8. COORDINAMENTO CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE

All'interno del DUP 2022-2024 sono declinati gli obiettivi strategici ed operativi in tema di anticorruzione e trasparenza.

L'obiettivo strategico 4.1 "Prevenire la corruzione e l'illegalità e garantire la trasparenza e l'integrità" (che discende dalla linea strategica 4 PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA) si articola nei seguenti obiettivi operativi:

OBBIETTIVO STRATEGICO 4.1	OBBIETTIVO OPERATIVO	CENTRO DI RESPONSABILITÀ
PREVENIRE LA CORRUZIONE E L'ILLEGALITÀ E GARANTIRE LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ (assicurare la Prevenzione della Corruzione anche attraverso la Trasparenza)	4.1.1 AZIONI IN TEMA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	Settore Segreteria e Affari Generali
	4.1.2 MISURE PROGRAMMATE PER L' ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	TUTTI I SETTORI /UFFICI DI STAFF DELL'ENTE

Gli obiettivi del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024 sono tradotti in obiettivi (con azioni ed indicatori) all'interno del Piano della Performance.

Gli obiettivi del Piano della Performance sono declinati, prevedendo appositi indicatori che ne rilevino il grado di conseguimento, cui connettere gli esiti del processo di valutazione. A tal proposito si rileva che la Provincia di Varese ha adottato il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato in data 27 gennaio 2022 con deliberazione presidenziale, il quale, nel valutare la Performance di tutto il personale dell'Ente, prenderà in esame dal 2022 le dimensioni relative sia alla performance individuale sia a quella organizzativa.

La verifica riguardante il Piano della Performance e la relativa reportistica costituiscono, dunque, anche un elemento di verifica sull'attuazione del PTPCT.

9. IL PIANO DELLA FORMAZIONE E LA FORMAZIONE IN TEMA DI ANTICORRUZIONE

Nel P.N.A. il tema della formazione sulla trasparenza e sulla prevenzione della corruzione viene ampiamente trattato, identificando espressamente gli elementi da includere nel Piano Annuale della Formazione.

Tra le principali misure di prevenzione della corruzione da disciplinare e programmare nell'ambito del PTPCT rientra la formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo.

La formazione in tema di anticorruzione e trasparenza prevede uno stretto collegamento tra il Piano Annuale di formazione, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e l'applicazione del Regolamento (UE) 2016/679. I fabbisogni formativi sono individuati, sentite in merito le proposte dei dirigenti, dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione in raccordo con il Responsabile del Settore Programmazione strategica e Organizzazione.

Nello specifico il PNA dà indicazioni affinché tutti i dipendenti, a prescindere dalle tipologie contrattuali, ricevano una formazione iniziale sulle regole di condotta definite dal Codice di comportamento nazionale (DPR n. 62/2013) e da quello dell'Amministrazione di appartenenza.

Con riferimento all'anno 2021 la Provincia di Varese ha erogato, nel mese di novembre 2021 la formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza attraverso degli appositi moduli formativi in modalità mista (aula e a distanza - in modalità sincrona e asincrona). Tali modelli sono stati strutturati - come suggerito da ANAC - su due livelli:

1) per il Livello generale sono state fatte due edizioni di mezza giornata, rivolte a tutti i dipendenti a proposito dell'aggiornamento delle competenze e gli aspetti etici e legali;

2) per il Livello specifico è stata fatta un'unica edizione di due mezze giornate rivolta, invece, al Responsabile della Prevenzione (RPCT), allo staff del RPCT, Dirigenti, Posizioni Organizzative nonché ai funzionari addetti alle aree a rischio, a proposito delle politiche, dei programmi e dei vari strumenti utilizzati per la prevenzione e delle tematiche settoriali in relazione ai ruoli svolti nell'amministrazione da ciascun operatore.

I moduli formativi, realizzati in modalità mista, hanno registrato, oltre a tutti i dipendenti provinciali, anche la partecipazione di 312 dipendenti dei Comuni della provincia di Varese.

Per quanto riguarda gli obiettivi relativi al PTPCT 2022 – 2024 sono state fornite nell'atto di indirizzo del Consiglio provinciale le seguenti indicazioni di carattere generale e operativo nella programmazione delle attività formative in materia di prevenzione della corruzione:

- Garantire, attraverso la figura del RPCT, un'attività di costante formazione in materia di prevenzione della corruzione, tenendo presente una strutturazione su due livelli, ossia definire percorsi e iniziative formative differenziate, per contenuti e livello di approfondimento, in relazione ai diversi ruoli che i dipendenti svolgono, così come suggerita al punto 2 del P.N.A. 2019:
 - a) livello generale, rivolto a tutti i neoassunti: mirato alla formazione sulle competenze/comportamenti in materia di etica e della legalità;
 - b) livello specifico, rivolto al RPCT, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a maggior rischio corruttivo, mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione;
- Garantire, attraverso la figura del RPCT, un'attività di costante formazione in materia di trasparenza con riferimento agli obblighi di pubblicazione, aggiornamento, completezza delle informazioni e formato in relazione alla nuova disciplina della tutela dei dati personali (Reg. UE 2016/679);
- Erogare un percorso di formazione in tema di Codice Privacy e Tutela della Privacy anche alla luce degli obblighi in materia Trasparenza dei dati e delle informazioni ex D. Lgs. 33/2013, rivolto a tutti i dipendenti;
- Erogare percorsi di informazione interna, con riferimento all'area della “digitalizzazione”, in particolare sul “documento informatico”;
- Assicurare una costante informazione concernente atti di indirizzo, direttive o delibere assunte da ANA in materia;

- Prevedere il monitoraggio sulla qualità della formazione erogata.

Al fine di garantire un adeguato approfondimento alla materia, acquisendo quanto suggerito dal PNA, nella fase di progettazione didattica si tenderà a preferire un approccio formativo orientato all'esame di casi concreti e teso al contempo a far crescere le competenze tecniche e comportamentali del dipendente pubblico ai fini della prevenzione di rischi corruttivi.

Sarà assicurata la verifica del grado di soddisfazione delle iniziative formative da parte dei partecipanti e la raccolta di eventuali proposte di approfondimento o miglioramento.

Per quanto riguarda il personale neoassunto assegnato ai settori maggiormente esposti al rischio corruzione, verrà garantito a tutti i neoassunti l'affiancamento da parte di personale esperto.

10. CODICE DI COMPORTAMENTO E DIFFUSIONE DI BUONE PRATICHE

Ai sensi dell'art. 54 del d.lgs. 165/2001 - così come novellato dalla legge n. 190/2012 - e dell'art. 1, comma 2 del DPR 62/2013, è stato approvato il nuovo "Codice di comportamento dei dipendenti della Provincia di Varese", con delibera presidenziale n. 155 del 29.12.2021. Tale codice si ispira ai contenuti, oltre che delle norme citate, del P.N.A. e delle linee guida emanate dall'A.N.A.C. con delibera n.177 del 19 febbraio 2020.

A tal proposito si evidenzia che in data 30.12.2021 è stata data a tutti i dipendenti dell'Ente una conoscenza specifica dei contenuti del codice attraverso un'apposita circolare illustrativa di dettaglio.

In particolare, il nuovo Codice di comportamento:

- Si applica a tutti i dipendenti della Provincia di Varese, compresi i dirigenti e dipendenti di altre pubbliche amministrazioni in servizio presso l'Ente, nonché ai consulenti e collaboratori con qualsiasi tipologia di contratto o incarico a qualsiasi titolo;
- Sancisce come principi di condotta l'osservanza della Costituzione; l'integrità personale e l'astensione in caso di conflitto di interessi; l'utilizzo delle prerogative e poteri pubblici ai fini esclusivamente di interesse generale; il perseguimento dell'efficienza, economicità ed efficacia dell'azione amministrativa; l'equilibrio tra la qualità dei risultati e il contenimento dei costi; la parità di trattamento dei destinatari dell'azione amministrativa; la massima collaborazione con le altre pubbliche amministrazioni;
- Sancisce precise modalità di condotta, tra le quali: l'obbligo di astensione in caso di sussistenza di conflitto di interessi; il divieto di accettazione, anche in forma frazionata ed in diversi periodi temporali, di regali o altre utilità, del valore superiore a 50,00 euro; l'utilizzo del materiale o delle attrezzature di cui si dispone per ragioni di ufficio ed dei servizi telematici e telefonici dell'ufficio nel rispetto dei vincoli posti dall'Ente; l'utilizzo delle dotazioni informatiche è consentita per attività di servizio, nel rispetto delle disposizioni impartite dall'Ente, con la finalità altresì di evitare sprechi di materiale cartaceo e produzione di rifiuti.

Quanto al controllo sull'attuazione e sul rispetto dei Codici, le prime attività di vigilanza sono assicurate dai dirigenti responsabili di ciascuna Struttura.

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari cura l'esame delle segnalazioni di violazione dei codici di comportamento e la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate nel rispetto delle garanzie previste dall'art. 54 bis del d.lgs. 165/2001.

11. IMPLEMENTAZIONE ATTIVITA' DELLA S.U.A. (Stazione Unica Appaltante - Provincia di Varese)

Già nel corso del 2015 si è voluto intervenire con finalità di prevenzione della corruzione nell'ambito del settore degli appalti pubblici, individuato come un settore ad alto rischio corruttivo, mediante l'introduzione di importanti e innovative misure organizzative e procedurali interne alla Provincia.

Dando seguito ad atto di indirizzo approvato con delibera del Consiglio Provinciale n. 49 del 27 novembre 2014, il Consiglio Provinciale con delibera n. 30 del 19.06.2015 ha costituito formalmente la Stazione Unica Appaltante - Provincia di Varese, organicamente incardinata, a seguito della nuova struttura, nell'Area Presidenza, Segreteria e Direzione Generale, diretta da personale con profilo dirigenziale e con competenza giuridico-amministrativa, ai sensi della normativa antimafia (art. 13 della L. 136/2010), rispettando i parametri imposti dal decreto attuativo (D.P.C.M. 30.6.2011).

In ottemperanza al nuovo ruolo della Provincia quale ente di area vasta, oltre ad essere una struttura di supporto per i Settori dell'Ente, offre un servizio tecnico-amministrativo agli enti locali del territorio, ai sensi dell'art. 1, c. 85 e c. 88 della L. 56/14.

Il Consiglio Provinciale, nella seduta del 13/09/2018, ha approvato il nuovo regolamento dei contratti della Provincia, operando un *restyling* del precedente, sempre con la finalità di garantire la massima trasparenza alle procedure di affidamento degli appalti pubblici, la massima rintracciabilità dei dati e il conseguente più agevole controllo del segmento in esame in itinere ed ex post.

Tutte le innovazioni organizzative e procedurali avviate nel Piano 2015-2017, pertanto, hanno tuttora validità sia per le procedure di affidamento degli appalti interne alla Provincia di Varese, sia per le procedure similari che la SUA-Provincia ha gestito anche nel corso degli ultimi anni su delega dei Comuni aderenti alla SUA, dando anche a tutto il territorio provinciale un forte segnale di visibilità, orientato ai principi di trasparenza, efficienza e prevenzione alla corruzione.

Al 31.12.2021 gli enti convenzionati con la SUA sono pari a 128. La SUA della Provincia di Varese opera con le funzioni di Stazione Unica Appaltante per la Provincia di Varese e per gli enti convenzionati, fornendo anche supporto giuridico-amministrativo. Nel Settore opera anche l'Ufficio Contratti che ha proseguito la propria attività istituzionale all'interno dell'ente e, in coordinamento con i settori tecnici provinciali, ha fornito negli ultimi anni supporto tecnico-amministrativo agli enti aderenti, ai sensi dell'art. 14 delle convenzioni sottoscritte.

In particolare, la costituzione della SUA e la revisione del regolamento dei contratti hanno ottenuto i seguenti risultati con finalità anticorruzione:

- 1) Modificare l'assetto attuale delle responsabilità dirigenziali interne alla Provincia, creando una netta distinzione tra i soggetti responsabili della fase di progettazione ed esecuzione dei lavori (con competenze e professionalità tecniche) e i soggetti responsabili della fase di individuazione del contraente (con competenze giuridico-amministrative),

come disposto dal vigente Regolamento per la disciplina dei Contratti. L'unicità di centro decisionale per le due fasi (progettuale/esecutiva da un lato e individuazione del contraente, dall'altra) è prevista esclusivamente per affidamenti di modesta entità economica, quali servizi e forniture con importo a base d'asta inferiori a 40.000 € (innalzato a 139.000 € dal D.L. 76/2020 e dalla L.108/2021 sino al 30.06.2023) e lavori di importo inferiore a 150.000 € e per casi particolari, motivati da ragioni tecniche espressamente codificate dalla norma, quali:

- gli affidamenti di cui all'art. 36 del D. Lgs. n. 50/2016 e s.m.i e in genere dalla normativa regionale o nazionale di riferimento;
- lavori in caso di urgenza e somma urgenza ex art. 36 c. 8 e 163 D. Lgs 50/2016 e s.m.i.;
- le perizie di variante ex art. 106 e 149 D.lgs. n. 50/2016 e s.m.i.

2) informatizzazione della procedura di individuazione del contraente, tramite l'adozione obbligatoria dello strumento telematico d'acquisto SINTEL/MEPA e l'adozione del nuovo albo fornitori dell'ente. Tali misure garantiscono la totale rintracciabilità di tutte le operazioni di gara, la conseguente trasparenza e controllabilità della procedura.

12. ALTRE INIZIATIVE

12.1. MISURE DI ATTUAZIONE DEL PNRR

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) si inserisce all'interno del programma Next Generation EU (NGEU) ed è un pacchetto da 750 miliardi di euro concordato dall'Unione Europea in risposta alla crisi pandemica.

La principale componente del programma NGEU è il Dispositivo per la Ripresa e Resilienza (*Recovery and Resilience Facility*, RRF), che ha una durata di sei anni, dal 2021 al 2026, e una dimensione totale di 672,5 miliardi di euro.

Il Piano si sviluppa intorno a tre assi strategici condivisi a livello europeo: digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica, inclusione sociale. Si tratta di un intervento che intende riparare i danni economici e sociali della crisi pandemica, contribuire a risolvere le debolezze strutturali dell'economia italiana, e accompagnare il Paese su un percorso di transizione ecologica e ambientale. Il PNRR contribuirà in modo sostanziale a ridurre i divari territoriali, quelli generazionali e di genere.

Per tutti questi motivi, è di assoluta importanza che le Amministrazioni coinvolte nel PNRR considerino il rischio di fenomeni corruttivi e apprestino opportune tutele di prevenzione e controllo. L'art. 9 del D.L. n.77/2021 attribuisce infatti ai c.d. soggetti attuatori (le Amministrazioni centrali, le Regioni, le Province autonome e gli enti locali, tra cui quindi anche la Provincia di Varese) competenti per la realizzazione, in via diretta o mediante altri soggetti, degli interventi previsti dal PNRR, obblighi di tracciabilità e documentazione.

In particolare, i soggetti attuatori sono responsabili dell'attuazione dei singoli progetti, della regolarità delle procedure e delle spese rendicontate nonché del monitoraggio circa il conseguimento dei valori definiti per gli indicatori associati ai propri progetti. Essi assicurano che tutti gli atti siano sottoposti a controlli ordinari di legalità e quelli contabili previsti dalla legge oltre che una completa tracciabilità delle operazioni e una tenuta di un'apposita codificazione contabile per l'utilizzo delle risorse PNRR.

La mappatura dei processi sarà aggiornata in relazione ai processi connessi all'attuazione e gestione dei progetti PNRR ed alla loro rendicontazione.

La Provincia di Varese, in quanto ente destinatario delle risorse derivanti dal PNRR e, quindi, soggetto attuatore, deve pensare alla propria organizzazione del lavoro secondo la logica della governance e del coordinamento dei progetti finanziati.

A tal fine sarà prevista una struttura interna di coordinamento composta dai Dirigenti Responsabili e/o loro delegati del Settore Finanze e Bilancio e dell'Area Tecnica che tramite i propri Settori è chiamata a gestire ed attuare i singoli progetti.

In particolare, la struttura interna di coordinamento avrà il compito di individuare le responsabilità dei singoli ambiti di intervento (amministrativo, contabile, tecnico) di monitorare l'andamento delle attività, il rispetto dei cronoprogrammi e garantire la regolarità delle procedure dal punto di vista amministrativo, contabile e tecnico.

I provvedimenti di spesa, i contratti e gli ulteriori atti legati all'attuazione del PNRR costituiranno "focus" particolare dell'attività del Gruppo di lavoro sul controllo successivo di regolarità amministrativa. A tal proposito, con decreto del Segretario Generale saranno fornite le indicazioni operative di dettaglio per l'attività sui controlli interni dell'anno 2022, individuando le tipologie di atti dirigenziali da sottoporre a controllo in corso d'anno, entità del campione, periodo di adozione degli atti da controllare e le modalità operative.

La verifica degli atti riguarderà anche il corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione eventualmente previsti dal d.lgs. 33/2013, nonché la disciplina del conflitto di interessi, alla quale è dedicata una parte specifica del presente PTPCT.

L'Istituto del Whistleblowing disciplinato dalla Provincia di Varese consentirà inoltre la segnalazione/denuncia di illeciti e quindi di casi anche sospetti di frode, garantendo l'anonimato del segnalante.

L'impostazione del PEG e del bilancio finanziario prevedono l'utilizzo di specifici capitoli in entrata ed in uscita per l'individuazione delle risorse del PNRR dedicate ai progetti, assicurando in tal modo la tracciabilità delle operazioni contabili.

L'attività informativa e formativa proposta dal RPCT sarà finalizzata a rinforzare la trasparenza dell'Ente, garantendo altresì un'adeguata visibilità dei risultati degli investimenti europei, mediante l'inserimento dei riferimenti nella documentazione progettuale al finanziamento europeo, al PNRR e all'iniziativa Next Generation EU.

Sempre nell'ottica informativa e conoscitiva, la Provincia di Varese provvederà ad individuare all'interno del proprio sito web una sezione denominata "Attuazione Misure PNRR", ove saranno visibili i progetti finanziati, inserendo anche un link di collegamento al **Portale Italia domani**, che costituisce il principale strumento e veicolo delle azioni di diffusione e promozione del PNRR, ove è presente anche una sezione dedicata ai bandi e agli avvisi pubblici. In questo modo, tutti i cittadini potranno controllare e monitorare le informazioni relative alla realizzazione del Piano.

12.2 INDICAZIONE DEI CRITERI DI ROTAZIONE ORDINARIA DEL PERSONALE

La rotazione del personale addetto alle aree di maggior rischio rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione e costituisce una misura obbligatoria prevista dalla legge, tenuto conto dei vincoli oggettivi e soggettivi. Essa

è stata introdotta nel nostro ordinamento, quale misura di prevenzione della corruzione, dalla legge 190/2012 - art. 1, co. 4, lett. e), co. 5 lett. b), co.10 lett. b).

Il PNA 2019 definisce la rotazione del personale 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 che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti ed instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate e l’assunzione di decisioni non imparziali”.

Nonostante l’ANAC riconosca che si tratti di una misura che presenta senza dubbio profili di criticità attuativa, nondimeno, invita le amministrazioni a tenerne conto in via complementare con altre misure.

La rotazione che si prevede di applicare all’ente è quella *ordinaria* e di tipo funzionale.

Nei settori organizzativi interessati da processi individuati a più elevato rischio di corruzione, sarà applicata secondo un criterio di gradualità nel triennio di riferimento la misura della rotazione del seguente personale:

- a) dirigenti
- b) incaricati di posizione organizzativa
- c) personale responsabile di procedimenti valutati a rischio nel PTPCT.

La rotazione funzionale, laddove compatibile con eventuali diritti individuali dei dipendenti soprattutto qualora si riflettano sulla sede di servizio del dipendente²⁰, sarà assicurata nell’arco di sei anni sulla base dei seguenti criteri:

- salvaguardia del buon andamento e la continuità della gestione amministrativa evitando nei sei anni la contestuale rotazione nello stesso settore dei dirigenti, titolari di posizione organizzativa e responsabili di procedimento;
- evitare, di regola, la permanenza della stessa persona nella medesima posizione di lavoro, per un periodo superiore a sei anni;
- salvaguardia della continuità dell’azione amministrativa, evitando, anche con la previsione di attività di affiancamento, che la misura possa causare interruzione o sospensione dell’attività;
- non applicazione ai dirigenti con contratto a tempo determinato con divieto, però, per i medesimi di ricoprire, in caso di rinnovo contrattuale, la stessa posizione professionale se relativa, anche parzialmente, a processi rilevati dal P.T.P.C.T;
- se le dimensioni organizzative del settore lo consentono, la rotazione dei responsabili di procedimento può esaurirsi all’interno dello stesso settore;
- esclusione per le posizioni dirigenziali caratterizzate da infungibilità della specifica professionalità, per le quali è richiesto uno specifico titolo di studio o abilitazione professionale non rinvenibile in capo ad altri dipendenti della stessa qualifica, e fatta salva la possibilità di ricorso a contratti a tempo determinato.

Nel caso in cui il Presidente confermi il Dirigente, si dispone che la misura della rotazione sia applicata dal Dirigente della medesima Area/Settore/Ufficio al personale non dirigenziale, con priorità al personale incaricato di PO, ai responsabili del procedimento, e comunque per le posizioni esposte al rischio di corruzione.

²⁰ A titolo esemplificativo: i diritti sindacali, la legge 5 febbraio 1992 n. 104 (tra gli altri il permesso di assistere un familiare con disabilità) e il d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 (congedo parentale).

Come illustrato nei precedenti PTPCT, a seguito della procedura di conferimento di incarichi di posizione organizzativa del 2019, si è verificata un'effettiva rotazione di alcune unità di personale a capo di alcuni Settori dell'Area Tecnica. Gli incarichi di posizione organizzativa sono stati rinnovati nel 2020 e nel 2021 a seguito di avviso interno e di valutazione comparativa delle candidature pervenute. A marzo 2022 gli incarichi conferiti nel 2021 sono stati prorogati per il periodo di un anno. A seguito di pensionamento, nell'ultimo trimestre 2021, è stata rinnovata la Posizione Organizzativa del Settore Ambiente.

Per quanto concerne le figure dirigenziali, nel corso del 2020 si sono verificati avvicendamenti nell'ambito dell'Area Tecnica. Sino a maggio 2020 la Provincia ha provveduto ad attivare un comando a tempo parziale da altra amministrazione. Da giugno ad ottobre l'attribuzione ad interim della responsabilità dirigenziale della Area Tecnica al Dirigente dell'Area Risorse e da novembre 2020 l'assunzione di un dirigente tecnico dedicato.

A capo dell'Area Risorse, nel dicembre 2021, vi è stato l'immissione in ruolo a tempo indeterminato del nuovo dirigente che ha fatto seguito ad un precedente incarico ex art. 110 e successivamente all'attivazione di un comando a tempo parziale da altra amministrazione, per il periodo luglio/novembre.

Gli avvicendamenti sopra descritti, che hanno riguardato il periodo 2019-2021, hanno realizzato una rotazione ordinaria di fatto in settori dell'ente interessati da processi dell'Area B "Contratti pubblici".

Nell'attuale assetto organizzativo anche al Segretario Generale sono attribuite alcune funzioni dirigenziali ormai residuali.

Una successiva attività di monitoraggio sull'assetto organizzativo permetterà di prevedere un'accurata programmazione degli strumenti a supporto della rotazione (p.e.: affiancamento e formazione, implementazione della circolarità delle informazioni, etc ...).

A fronte della difficoltà ad utilizzare la rotazione come misura di prevenzione contro la corruzione – in considerazione dell'attuale assetto dell'Ente quale esito dell'applicazione della L. 56/2014 -, verranno attuate, ove il numero di dipendenti assegnati al Settore/Ufficio lo consenta, scelte organizzative o altre misure preventive che possano avere effetti analoghi, quali – a seconda delle caratteristiche peculiari dei Settori/Uffici²¹ -:

- una maggiore condivisione delle fasi procedurali fra gli operatori, prevedendo di affiancare al funzionario istruttore un altro funzionario in modo che, pur mantenendo l'unitarietà del procedimento, più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria, evitando l'isolamento di alcune mansioni e favorendo la trasparenza interna delle attività;
- una corretta articolazione dei compiti e delle competenze, prevedendo che le varie fasi procedurali siano curate da più persone, avendo cura in particolare che la responsabilità del procedimento sia sempre assegnata ad un soggetto diverso dal dirigente, cui compete l'adozione del provvedimento finale (p.e. svolgimento d'istruttorie e accertamenti, adozione di decisioni, attuazione delle decisioni prese, effettuazione delle verifiche);

²¹ A titolo esemplificativo: dimensione e relativa dotazione organica, qualità del personale addetto, modalità di funzionamento degli uffici, distribuzione del lavoro e delle mansioni.

- un'organizzazione del lavoro basata su una modifica periodica dei compiti e delle responsabilità affidati ai dipendenti, facendo ruotare periodicamente i responsabili dei procedimenti o delle relative istruttorie.

Il ricorso alla rotazione – o misure analoghe – deve necessariamente essere considerato in una logica di complementarità con le altre misure di prevenzione della corruzione.

12.3 INDICAZIONE DELLE DISPOSIZIONI RELATIVE AL RICORSO ALL'ARBITRATO CON MODALITÀ CHE NE ASSICURINO LA PUBBLICITÀ

Il nuovo codice dei contratti pubblici disciplina il rimedio dell'arbitrato agli artt. 209 e 210. In particolare, l'art. 209, rubricato Arbitrato, stabilisce al comma 1, prima parte, che *“Le controversie su diritti soggettivi, derivanti dall'esecuzione dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi, forniture, concorsi di progettazione e di idee, comprese quelle conseguenti al mancato raggiungimento dell'accordo bonario di cui agli articoli 205 e 206 possono essere deferite ad arbitri”*.

Tale norma prevede infatti che la scelta di ricorrere all'arbitrato sia facoltativa e, dunque, alternativa a quella di ricorrere al giudice ordinario. L'art. 210 precisa, tuttavia, che se la scelta è quella di ricorrere all'arbitrato, il procedimento arbitrale sarà unicamente attribuito alla c.d. Camera arbitrale istituita presso l'ANAC.

Quanto alla pubblicità sul ricorso all'arbitrato, l'art. 209, co.2, stabilisce che *“La stazione appaltante indica nel bando o nell'avviso con cui indice la gara ovvero, per le procedure senza bando, nell'invito, se il contratto conterrà o meno la clausola compromissoria”*.

Attualmente la prassi adottata nell'Ente è quella di non ricorrere all'arbitrato, rimettendo il contenzioso alla giurisdizione ordinaria.

12.4 LA ROTAZIONE STRAORDINARIA

La rotazione straordinaria è prevista dal d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 (c.d. Testo Unico sul pubblico impiego) all'art. 16, co. 1, lett. *l-quater* come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi. La norma citata prevede, infatti, la rotazione *«del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva»*.

Il PNA 2019 invita a dedicare una maggiore attenzione alla misura della rotazione straordinaria e rinnova l'indicazione di monitorare con attenzione le ipotesi in cui si verificano i presupposti per l'applicazione della misura al fine di dare concreta attuazione all'istituto.

L'ANAC con delibera n. 215 del 26 marzo 2019, analizzando la normativa rilevante, ritiene, rivedendo la posizione precedentemente assunta (PNA 2016 e Aggiornamento 2018 al PNA), che l'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 “fatti di corruzione” possa essere adottata anche ai fini della individuazione delle “condotte di natura corruttiva” che impongono la misura della rotazione straordinaria ai sensi dell'art.16, co. 1, lettera l-quater, del d.lgs.165 del 2001.

Per i reati previsti dai richiamati articoli del codice penale è da ritenersi obbligatoria l'adozione di un provvedimento motivato con il quale viene valutata la condotta “corruttiva” del dipendente ed eventualmente disposta la rotazione straordinaria, mentre è solo facoltativa nel caso di procedimenti penali avviati per gli altri reati contro la p.a. (di cui al

Capo I del Titolo II del Libro secondo del Codice Penale, rilevanti ai fini delle inconferibilità ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013, dell'art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001 e del d.lgs. n. 235 del 2012).

In merito alla tempistica di adozione di un provvedimento motivato con il quale l'Amministrazione dispone l'applicazione dell'istituto in oggetto, l'Autorità ritiene che la stessa debba coincidere con il momento in cui il dipendente viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p., ossia non appena l'Amministrazione venga a conoscenza dell'avvio del procedimento penale.

La rotazione straordinaria consiste in un provvedimento dell'amministrazione, adeguatamente motivato, con il quale viene stabilito che la condotta corruttiva imputata può pregiudicare l'immagine di imparzialità dell'amministrazione e con il quale viene individuato il diverso ufficio al quale il dipendente viene trasferito²². In assenza di disposizioni di legge in merito alla durata della misura, ed in assenza di disposizioni regolamentari, l'Amministrazione si riserva di provvedere caso per caso, motivando adeguatamente, a definirne la durata.

In caso di obiettiva impossibilità ad attuare il trasferimento d'ufficio, il dipendente è posto in aspettativa o in disponibilità con conservazione del trattamento economico in godimento, mentre per coloro che non siano dipendenti vi è la revoca dell'incarico senza conservazione del contratto.

Nel caso di incarico dirigenziale, comportando la misura il trasferimento a diverso ufficio, consiste nell'anticipata revoca dell'incarico dirigenziale, con assegnazione ad altro incarico ovvero, in caso di impossibilità, con assegnazione a funzioni *“ispettive, di consulenza, studio e ricerca o altri incarichi specificamente previsti dall'ordinamento”* (art. 19, co. 10, del d.lgs. n. 165 del 2001).

Nel caso di rinvio a giudizio, per lo stesso fatto, trova applicazione l'istituto del trasferimento disposto dalla legge n. 97/2001. In tal caso qualora il trasferimento sia già stato disposto in sede di rotazione straordinaria, l'amministrazione può nuovamente disporre il trasferimento (ad esempio ad un ufficio ancora diverso), oppure può limitarsi a confermare il trasferimento già disposto, salvo che al provvedimento di conferma si applicano i limiti di validità temporale previsti dalla legge n.97/2001 (5 anni).

Nella medesima delibera viene infine affrontata l'ipotesi di applicazione della rotazione straordinaria anche nel caso di procedimenti disciplinari²³, laddove si segnala che seppur nelle more dell'accertamento in sede disciplinare, tali fatti rilevano per la loro attitudine a compromettere l'immagine di imparzialità dell'amministrazione e giustificano il trasferimento, naturalmente anch'esso temporaneo, ad altro ufficio.

Nel corso del 2021 non si sono verificati episodi che abbiano richiesto l'attuazione dell'istituto della rotazione straordinaria all'interno dell'ente Provincia di Varese.

²² In analogia con la legge n. 97 del 2001, art. 3, si deve ritenere che il trasferimento possa avvenire con un trasferimento di sede o con una attribuzione di diverso incarico nella stessa sede dell'amministrazione.

²³ Espressamente prevista dalla lettera l-quater dell'art. 16, co. 1, purché si tratti di “condotte di natura corruttiva”.

12.5 DISCIPLINA DEGLI INCARICHI EXTRAISTITUZIONALI E DELLE ATTIVITÀ NON CONSENTITE AI PUBBLICI DIPENDENTI

Tra le misure di carattere preventivo, previste dalla Legge 190/2012 (art. 1, comma 42 lett. a, che ha introdotto il comma 3 bis dell'art. 53 D.Lgs. 30.03.2001, n. 165), particolare attenzione è stata riservata alla materia degli incarichi vietati ai dipendenti pubblici.

In via generale, infatti, i dipendenti pubblici con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato non possono intrattenere altri rapporti di lavoro dipendente o autonomo o svolgere attività che rappresentino caratteristiche di abitudine e professionalità o esercitare attività imprenditoriale²⁴. La finalità di tale normativa è quella di prevenire situazioni potenzialmente conflittuali con l'attività di istituto, che potrebbero costituire l'occasione per il verificarsi di illeciti, anche di natura corruttiva, compromettendo il buon andamento dell'azione amministrativa.

Vi sono dei casi, tuttavia, in cui i dipendenti pubblici possono svolgere incarichi retribuiti a condizione che siano stati previamente autorizzati dall'Amministrazione – secondo tempi e modalità già in uso presso la Provincia di Varese e presidiate dal Settore Amministrazione del Personale.²⁵ In caso di inosservanza del divieto, salve le più gravi sanzioni e ferma restando la responsabilità disciplinare, il compenso dovuto per le prestazioni eventualmente svolte deve essere versato, a cura dell'erogante o, in difetto, del percettore, nel conto dell'entrata del bilancio dell'Amministrazione per essere destinato ad incremento del fondo di produttività o di fondi equivalenti. L'omissione del versamento del compenso da parte del dipendente pubblico indebito percettore costituisce ipotesi di responsabilità erariale soggetta alla giurisdizione della Corte dei conti.

Il “Regolamento di Gestione ed organizzazione del personale” della provincia di Varese al Capo 13 artt. 95, 96 e 97 disciplina i divieti e le incompatibilità del rapporto di lavoro ed il divieto di cumulo di impieghi.

In assenza dell'adozione dei regolamenti ministeriali previsti per l'individuazione dei criteri differenziati in rapporto alle diverse qualifiche e ai diversi ruoli professionali, la Provincia di Varese, con proprio atto stabilisce i limiti da osservare nelle autorizzazioni in materia. Con Delibera Presidenziale n. 34 del 7.3.2017 ha definito che le attività retribuite dei dipendenti della Provincia a favore di soggetti esterni possono essere effettuate con soggetti pubblici per i quali non sussistono cause di incompatibilità con l'attività di servizio del dipendente pubblico e per un importo complessivo annuo lordo pari al 30% (trenta per cento) calcolato sull'importo dello stipendio annuo - lordo irpef.

Sono fatte salve le disposizioni speciali quali gli incarichi di cui all'articolo 1, comma 557, della legge 311 del 2014.

È fatta salva la valutazione dell'assenza di conflitto, anche potenziale, di interessi che possano pregiudicare l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite (art. 53 comma 5 e 7).

²⁴ A tal proposito si richiama quanto contenuto nel documento «Criteri generali in materia di incarichi vietati ai pubblici dipendenti», approvato formalmente dal tavolo tecnico a cui hanno partecipato il Dipartimento della funzione pubblica, la Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, l'ANCI e l'UPI, avviato ad ottobre 2013, in attuazione di quanto previsto dall'intesa sancita in Conferenza unificata il 24 luglio 2013.

²⁵ Il Settore Amministrazione del Personale – nel rispetto della normativa vigente e del Regolamento di Organizzazione e Gestione del Personale - acquisisce la domanda di autorizzazione ad espletare incarico esterno e contestuale nulla osta del Dirigente Responsabile, verifica che ricorrano i requisiti per il rilascio dell'autorizzazione in oggetto ed a conclusione dell'incarico acquisisce la Comunicazione di espletamento incarico esterno. Il Settore Amministrazione del Personale provvede altresì agli adempimenti di Trasparenza di cui al d. lgs. 33/2013 e di comunicazione alla Funzione Pubblica.

Ai sensi dell'art. 53, comma 6, del d. lgs. 165/2001 resta estraneo al regime di autorizzazione l'espletamento dei sottoelencati incarichi:

- collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili;
- utilizzazione economica da parte dell'autore o inventore di opere dell'ingegno e di invenzioni industriali;
- partecipazione a convegni e seminari;
- incarichi per i quali è corrisposto solo il rimborso delle spese documentate;
- incarichi per lo svolgimento dei quali il dipendente è posto in posizione di aspettativa, di comando o di fuori ruolo;
- incarichi conferiti dalle organizzazioni sindacali a dipendenti presso le stesse distaccati o in aspettativa non retribuita;
- attività di formazione diretta ai dipendenti della pubblica amministrazione nonché di docenza e di ricerca scientifica.

L'importanza della prevenzione della corruzione emerge anche in relazione alla specifica misura di trasparenza prevista dall'art. 18 del d.lgs. 33/2013, secondo cui le Amministrazioni sono tenute a pubblicare i dati relativi agli incarichi conferiti o autorizzati ai propri dipendenti, con l'indicazione della durata e del compenso spettante. La comunicazione e la pubblicazione sono estese anche al caso in cui vi è l'attribuzione di incarichi gratuiti (art. 53, co. 12).

12.6 L'ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI CON LA DEFINIZIONE DELLE CAUSE OSTATIVE AL CONFERIMENTO E VERIFICA DELL'INSUSSISTENZA DI CAUSE DI INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DEGLI INCARICHI

Tra le misure di carattere preventivo che Provincia di Varese ha posto in essere, in conformità a quanto previsto dal P.N.A., assumono particolare rilievo le direttive in materia di attribuzione degli incarichi dirigenziali, presenti nel vigente "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi". Il D. Lgs. 8.4.2013 n. 39, in vigore dal 4.5.2013, ha dettato precise disposizioni in materia di inconferibilità ed incompatibilità di incarichi presso le Pubbliche Amministrazioni e presso gli Enti privati in controllo pubblico.

Il Settore Amministrazione del Personale acquisisce dal destinatario dell'incarico una dichiarazione attestante l'insussistenza di cause di inconferibilità o di incompatibilità, ai sensi dell'art. 20, comma 1 del D. Lgs. n. 39/2013, redatta secondo il modello approvato dallo stesso Settore.

Dell'avvenuta acquisizione di tale dichiarazione viene dato espressamente atto nel provvedimento di conferimento dell'incarico.

Nel caso in cui sussista una causa di incompatibilità, l'adozione dell'atto di conferimento dell'incarico rimane sospesa fino all'avvenuta rimozione della causa di incompatibilità; per tal fine, è assegnato all'interessato/a un termine per la rimozione della stessa.

Il Dirigente del Settore Amministrazione del Personale monitora annualmente l'insussistenza di cause di incompatibilità o di inconferibilità attraverso l'acquisizione di dichiarazioni rese dagli interessati ai sensi dell'art. 20, comma 2, del D.Lgs. n. 39/2013.

La dichiarazione va prodotta, da tutto il personale di livello dirigenziale, annualmente ed entro il 1° marzo di ogni anno.

L'attività di controllo, svolta annualmente, viene attuata attraverso l'intervento attivo del Dirigente del Settore Amministrazione del Personale; gli esiti della verifica, congiuntamente

ad una relazione illustrativa che espliciti le modalità di definizione del campione analizzato, la tipologia dell'indagine eseguita e il periodo di riferimento, devono essere trasmessi, con cadenza annuale, a decorrere dal 1.7.2014, al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

Indipendentemente dal monitoraggio annuale, eventuali situazioni di incompatibilità debbono essere immediatamente segnalate agli stessi Uffici a cura di ogni Dirigente che ne sia venuto a conoscenza.

Nel caso di sopravvenute situazioni di inconferibilità determinate da condanne per reati contro la Pubblica Amministrazione, ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. n. 39/2013, fatte salve le ipotesi di sospensione o cessazione del rapporto e sempre che non sia stata inflitta la pena accessoria dell'interdizione temporanea o perpetua dai pubblici uffici, al dirigente di ruolo, per la durata del periodo di inconferibilità, possono essere conferiti incarichi di studio o di ricerca e comunque incarichi diversi da quelli che comportano esercizio di competenze di amministrazione e gestione.

Sono fatte salve le conseguenze previste, in caso di sospensione dall'incarico dirigenziale o di collocamento del dirigente a disposizione, dall'art. 3 commi 3, 4 e 6 del D.Lgs. n. 39/2013.

L'Autorità è intervenuta con propria Deliberazione n. 1201 del 18 dicembre 2019 recante "Indicazioni per l'applicazione della disciplina delle inconferibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti provati in controllo pubblico in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione – art. 3 d. lgs. n. 39/2013 e art 35 bis d. lgs. n. 165/2001".

12.7 DISCIPLINA DELLE ATTIVITÀ SUCCESSIVE ALLA CESSAZIONE DAL SERVIZIO (C.D. PANTOUFLAGE – REVOLVING DOORS)

Tra le diverse misure di contrasto della corruzione, la legge n. 190/2012, all'art.1 comma 42 lett. D), ha introdotto, nell'ordinamento giuridico, aggiungendo all'art. 53 del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165, il comma 16 ter, un ulteriore istituto, funzionale alla conservazione del profilo di imparzialità del "funzionario pubblico" e a prevenzione del fenomeno corruttivo. Il divieto di *pantouflage* è stato definito dall'ANAC come una forma di «incompatibilità successiva».

L'articolo 53, comma 16-ter, del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che *"I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti"*.

L'aggiornamento 2019 al PNA evidenzia come lo scopo della norma sia quello di scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che durante il periodo di servizio potrebbe sfruttare la propria posizione all'interno dell'amministrazione per preconstituirsì delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro. Il divieto è anche volto allo stesso tempo a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti nello svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione opportunità di assunzione o

incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della cessazione (ivi compreso il collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione).

L'Autorità ha affrontato il tema del *pantouflage* a seguito di segnalazioni e richieste di parere, esprimendo il proprio avviso al fine di fornire indicazioni e superare alcune incertezze sorte in via di prima applicazione della norma.

In primo luogo, l'ANAC specifica che, nonostante la disciplina sul divieto di *pantouflage* si applichi innanzitutto ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni individuate all'art. 1, co. 2, del d.lgs. 165/2001, sono da intendersi compresi anche i soggetti legati alla pubblica amministrazione da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo²⁶. Inoltre il divieto per il dipendente cessato dal servizio di svolgere attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dei poteri negoziali e autoritativi esercitati è da intendersi riferito a qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale che possa instaurarsi con i medesimi soggetti privati, mediante l'assunzione a tempo determinato o indeterminato o l'affidamento di incarico o consulenza da prestare in favore degli stessi.

Un altro aspetto riguarda il contenuto dell'esercizio dei cosiddetti *poteri autoritativi e negoziali*, laddove si intende primariamente l'emanazione di provvedimenti amministrativi ed il perfezionamento di negozi giuridici mediante la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'ente, ma non esclude altresì il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto del provvedimento finale, ad esempio attraverso la elaborazione di atti endoprocedimentali obbligatori (pareri, perizie, certificazioni) che vincolano in modo significativo il contenuto della decisione.²⁷

Pertanto, il divieto di *pantouflage* si applica non solo al soggetto che abbia firmato l'atto ma anche a coloro che abbiano partecipato al procedimento.

L'Autorità in ultimo ha chiarito che nel novero dei poteri autoritativi e negoziali rientrano sia i provvedimenti afferenti alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi per la P.A. sia i provvedimenti che incidono unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari e che quindi siano da ricomprendersi l'adozione di atti volti a concedere in generale vantaggi o utilità al privato, quali autorizzazioni, concessioni, sovvenzioni, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere²⁸.

La Provincia di Varese attua, nell'ambito del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, i principi previsti dalla normativa nazionale, attraverso le seguenti azioni:

- prevedere nei contratti di lavoro di assunzione del personale l'inserimento della clausola del divieto di prestare attività lavorativa nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro secondo quanto previsto dalla succitata normativa;
- l'obbligo per il dipendente, al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, di sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegna al rispetto del divieto di *pantouflage*;
- inserire nei bandi di gara per l'affidamento di lavori e fornitura di beni e servizi delle condizioni di non aver stipulato contratto di lavoro dipendente, autonomo o di collaborazione con i soggetti individuati dalla precitata norma nonché prevista l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa tale situazione.

²⁶ cfr. parere ANAC AG/2 del 4 febbraio 2015

²⁷ cfr. parere ANAC sulla normativa AG 74 del 21 ottobre 2015 e orientamento n. 24/2015

²⁸ cfr. parere ANAC AG 2/2017 approvato con delibera 88 dell'8 febbraio 2017

L'Autorità ritiene inoltre opportuno che il RPCT, non appena venga a conoscenza della violazione del divieto di *pantouflage* da parte di un ex dipendente, segnali detta violazione all'ANAC, all'amministrazione presso cui il dipendente prestava servizio ed eventualmente anche all'ente presso cui è stato assunto l'ex dipendente.

La violazione del divieto di *pantouflage* comporta in primo luogo la nullità dei contratti conclusi e degli incarichi conferiti ed è fatto altresì divieto, ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare, con le Pubbliche Amministrazioni, per i successivi tre anni, con l'obbligo di restituzione dei compensi, eventualmente percepiti e accertati, ad essi riferiti.

A seguito della pronuncia del 29.10.2019 del Consiglio di Stato - che ha stabilito la competenza dell'ANAC in merito alla vigilanza e all'accertamento delle fattispecie di "incompatibilità successiva" di cui all'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. 165/2001, espressamente richiamato all'art. 21 del d.lgs. 39/2013 oltre ai previsti poteri sanzionatori – ANAC si è riservata di adeguare il Regolamento di vigilanza del 29 marzo 2017.

12.8 ADOZIONE DI MISURE PER LA TUTELA DEL *WHISTLEBLOWER*

Adozione di misure per la tutela del *whistleblower*

L'art. 1, comma 51 della L.190/2012, integrando il D.Lgs. n. 165/2001 con il nuovo art. 54 bis, ha introdotto l'istituto giuridico del *Whistleblowing*, prevedendo un regime di tutela del dipendente pubblico che segnala comportamenti illeciti di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro. Tale istituto ha la finalità di far emergere e, dunque, di contrastare ogni forma di corruzione e, più in generale, di *mala gestio* nell'amministrazione, assicurando al contempo al segnalante idonea protezione circa eventuali misure discriminatorie e distorsive che potrebbero essere poste in essere a causa della sua segnalazione (come ad esempio il licenziamento, trasferimento, demansionamento, valutazione della performance artatamente negativa o l'irrogazione di sanzioni disciplinari ingiustificate).

La disciplina è stata integrata dalla L. 114/2014, che ha modificato l'art. 54 bis, introducendo anche ANAC quale soggetto destinatario delle segnalazioni di *whistleblowing*, nonché dalla L. 179/2017 che ha modificato ulteriormente l'art. 54 bis e introdotto ulteriori specifiche misure di tutela nell'ambito del D. Lgs. 231/2001 e del codice penale, come l'introduzione della clausola di esonero della responsabilità penale in caso di rivelazione del segreto d'ufficio.

Con delibera n. 469 del 9 giugno 2021, ANAC ha fornito nuove linee guida sull'applicazione della normativa, prevedendo in particolare indicazioni su come le Amministrazioni destinatarie debbano adempiere correttamente agli obblighi derivanti dalla disciplina di protezione dei dati personali disciplinati dal Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196, adeguato alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679 tramite il D.lgs. 10 agosto 2018, n. 101. Nella predisposizione delle Linee guida, l'ANAC ha inoltre considerato i principi espressi in sede europea dalla Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e che al momento non è ancora stata oggetto di recepimento da parte dell'ordinamento giuridico italiano.

La Provincia di Varese, con Delibera Presidenziale n. 28 del 28 febbraio 2018, ha approvato la procedura per la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti, (c.d *Whistleblowing*) e il modello per la relativa segnalazione. La procedura e il modello sono reperibili sul sito web

dell'Ente, nella Sotto Sezione dell'Amministrazione Trasparente denominata "Altri Contenuti".

Nel 2019, con deliberazione presidenziale n. 92 del 13/6/2019 l'Ente ha aderito al progetto WhistleblowingPA, promosso da *Transparency International Italia* e il *Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani e Digitali*, che offre alle pubbliche amministrazioni una piattaforma informatica gratuita che permette di inviare segnalazioni di illeciti di cui si è venuti a conoscenza in maniera sicura e confidenziale (accedendo tramite il sito istituzionale dell'Ente).

Entro il 30 novembre 2022 la Provincia di Varese aggiornerà i contenuti della suddetta delibera per adeguarli alle nuove linee guida ANAC del 2021.

Nel corso del 2021 non sono pervenute segnalazioni al RPCT tramite lo strumento del Whistleblowing.

12.9 PREDISPOSIZIONE DEL PATTO DI INTEGRITÀ PER GLI AFFIDAMENTI

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

I patti di integrità e i protocolli di legalità configurano un complesso di regole di comportamento volte alla prevenzione del fenomeno corruttivo ed a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.

L'A.V.C.P. con determinazione n. 4 del 2012 si è pronunciata circa la legittimità di prescrivere l'inserimento di clausole contrattuali che impongono obblighi in materia di contrasto delle infiltrazioni criminali negli appalti nell'ambito di protocolli di legalità/patti di integrità. Nella determinazione si precisa che *"mediante l'accettazione delle clausole sancite nei protocolli di legalità al momento della presentazione della domanda di partecipazione e/o dell'offerta, infatti, l'impresa concorrente accetta, in realtà, regole che rafforzano comportamenti già doverosi per coloro che sono ammessi a partecipare alla gara e che prevedono, in caso di violazione di tali doveri, sanzioni di carattere patrimoniale, oltre alla conseguenza, comune a tutte le procedure concorsuali, della estromissione dalla gara (cfr. Cons. St., sez VI, 8 maggio 2012, n. 2657; Cons. St. 9 settembre 2011, n. 5066)."*

La Provincia di Varese può attuare i principi previsti dalla normativa nazionale, attraverso le seguenti azioni:

- elaborare patti di integrità o protocolli di legalità da imporre ai concorrenti in sede di gara;
- inserire negli avvisi/bandi di gara/lettere di invito la clausola di salvaguardia che il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto.

Nell'ambito del PTPCT 2021 era previsto quale obiettivo di attività la predisposizione e l'approvazione del Patto di integrità dell'Ente.

Con deliberazione presidenziale n. 91 del 15/7/2021 è stato approvato il "patto di integrità" per tutte le procedure di affidamento di contratti pubblici espletate dalla Provincia di Varese anche in qualità di stazione unica appaltante. Il documento "patto d'integrità" costituisce

parte integrante delle procedure di gara espletate e deve essere obbligatoriamente ed incondizionatamente accettato dall'operatore economico.

La procedura prevista dalla citata deliberazione n. 91/2021 è divenuta operativa dal 31 luglio 2021.

Con circolare prot.n. 35817 del 26.07.2021 ne è stata data comunicazione a tutti i Settori dell'ente, fornendo altresì le indicazioni per l'adeguamento dei testi di disciplinare di gara, di lettera di invito, di lettera tenente luogo di contratto, schemi di atto pubblico e di scrittura privata.

12.10 REALIZZAZIONE DEL SISTEMA DI MONITORAGGIO DEL RISPETTO DEI TERMINI, PREVISTI DALLA LEGGE O DAL REGOLAMENTO, PER LA CONCLUSIONE DEI PROCEDIMENTI

In base a quanto disposto al comma 9, lett. d) e al comma 28 dell'art. 1 della Legge 190/2012, il P.N.A. ha elencato, tra i dati che costituiscono il contenuto minimo del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, anche la realizzazione di un sistema di monitoraggio del rispetto dei termini previsti per la conclusione dei procedimenti amministrativi, quale misura di prevenzione della corruzione di carattere trasversale.

La disciplina in materia è definita dalla L. 241/1990:

- la mancata o tardiva emanazione del provvedimento costituisce elemento di valutazione della performance individuale, nonché di responsabilità disciplinare e amministrativo-contabile del dirigente e del funzionario inadempiente (art. 2, c. 9 L. 241/1990);
- il soggetto a cui è attribuito il potere sostitutivo, in caso di ritardo, comunica il nominativo del responsabile, ai fini della valutazione dell'avvio del procedimento disciplinare, e, in caso di mancata ottemperanza, assume la sua medesima responsabilità oltre a quella propria (art 2, c. 9-bis L. 241/1990);
- il soggetto a cui è attribuito il potere sostitutivo, entro il 30 gennaio di ogni anno, comunica all'organo di governo i procedimenti che si sono conclusi con ritardo (art 2, c. 9-quater L. 241/1990);
- nei provvedimenti rilasciati in ritardo su istanza di parte sono espressamente indicati il termine previsto dalle norme e quello effettivamente impiegato (art 2, c. 9-quinquies L. 241/1990);
- il diritto ad ottenere un indennizzo per il mero ritardo (art. 2 bis introdotto con l'art. 28 del D.L. 69/2013, c.d. Decreto del fare) in caso di inosservanza del termine di conclusione dei procedimenti ad istanza di parte, ad esclusione delle ipotesi di silenzio qualificato e dei concorsi pubblici.

Il D.L. 76/2020, convertito in L. 120/2020 ha introdotto una modifica all'art.2 con il nuovo comma 4 bis che prevede:

4-bis. Le pubbliche amministrazioni misurano e ((pubblicano nel proprio sito internet istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente"),) i tempi effettivi di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggiore impatto per i cittadini e per le imprese, comparandoli con i termini previsti dalla normativa vigente. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, previa intesa in Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n.

281, ((sono definiti)) modalita' e criteri di misurazione dei tempi effettivi di conclusione dei procedimenti ((nonche' le ulteriori modalita' di pubblicazione)) di cui al primo periodo.

Il legislatore è tornato sull'obiettivo di conseguire una riduzione dei tempi di durata del procedimento amministrativo, puntando su due elementi:

- viene richiesto di pubblicare in Amministrazione Trasparente i tempi massimi che la legge ha stabilito per i procedimenti, ma anche i tempi effettivi impiegati
- viene chiesto di effettuare la comparazione dei tempi di legge con quelli effettivamente impiegati

Tale novità normativa impone un preventivo censimento dei procedimenti amministrativi dell'ente, individuandone tipologia e durata e distinguendoli da quelli che sono processi interni e che non rilevano ai fini della norma.

Nello specifico, i dirigenti firmatari dei provvedimenti conclusivi dei relativi procedimenti amministrativi attestano il rispetto o meno dei tempi attraverso l'inserimento negli atti finali di apposite formule; a tale riguardo saranno fornite indicazioni in merito, anche a seguito della definizione di modalità e criteri rimandati dalla norma in esame ad un prossimo DPCM. Inoltre, l'abrogazione dell'art. 24 del D. Lgs. n. 33/2013 ha fatto venir meno gli obblighi di pubblicazione dei dati aggregati relativi all'attività amministrativa, ma non gli obblighi di cui all'art. 1 comma 9 e 28, della L. 190/2012 per quanto concerne i termini per la conclusione dei singoli procedimenti, obbligo altresì suffragato dall'art. 35 comma 1 del d. Lgs. 33/2013.

12.11 INDICAZIONE DELLE INIZIATIVE PREVISTE NELL'AMBITO DELL'EROGAZIONE DI SOVVENZIONI, CONTRIBUTI, SUSSIDI, AUSILI FINANZIARI NONCHÉ ATTRIBUZIONE DI VANTAGGI ECONOMICI DI QUALUNQUE GENERE

Con riferimento al tema, il Regolamento per la Concessione di Patrocini, Contributi e Agevolazioni, stabilisce l'obbligo generale, già previsto dalla Legge 241/1990, di preventiva determinazione dei criteri e delle modalità che l'amministrazione si impegna ad osservare per l'adozione di provvedimenti attributivi di posizione di vantaggio economico a soggetti pubblici e privati.

L'obbligo di stabilire regole certe e conoscibili a priori è a garanzia della trasparenza nell'esercizio del potere discrezionale e garantisce altresì che chiunque vi abbia interesse abbia parità di accesso al concorso per l'assegnazione di risorse pubbliche.

12.12 AZIONE DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTO CON LA SOCIETÀ CIVILE

Poiché uno degli obiettivi strategici principali dell'azione di prevenzione della corruzione è quello dell'emersione dei fatti di cattiva amministrazione e di fenomeni corruttivi, è particolarmente importante il coinvolgimento dell'utenza e l'ascolto della cittadinanza.

La Provincia di Varese stabilisce le seguenti azioni:

- diffondere la conoscenza alla cittadinanza delle strategie di prevenzione dei fenomeni corruttivi attuate dall'Ente mediante la pubblicazione del presente Piano nel sito istituzionale;
- agire tutte le azioni in tema di trasparenza previste dal P.T.C.T. anche al fine di prevenire fenomeni corruttivi e attuare azioni di integrità.

12.13 IL CONFLITTO D'INTERESSI

La normativa sulla prevenzione della corruzione, quale tutela anticipatoria dei fenomeni corruttivi e comportamentali, pone un forte accento sui doveri di integrità del dipendente pubblico rappresentando in tal senso una piena attuazione del dettato costituzionale, in particolare con riferimento ai principi d'imparzialità, parità di trattamento, buon andamento e trasparenza di cui all'art. 97 della Costituzione e dell'art. 98 che pone i dipendenti pubblici al servizio esclusivo della Nazione.

Il conflitto di interessi, nella sua accezione più ampia, si individua laddove la cura dell'interesse pubblico cui è proposto il funzionario pubblico possa essere deviata per favorire il soddisfacimento di interessi contrapposti di cui sia titolare il medesimo funzionario direttamente o indirettamente.

Ne consegue che per valorizzare il principio di imparzialità e trasparenza dell'azione amministrativa la Legge 190/2012, con l'art. 1, comma 41, ha introdotto l'art. 6-bis della Legge 241/1990 stabilendo che *“Il Responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale”*.

Alle situazioni palesi di conflitto di interessi reale e concreto, che sono quelle tipicizzate all'art. 7 e all'art. 14 del Codice di Comportamento - D.P.R. n. 62 del 2013, e che derivano da rapporti parentela o affinità entro il secondo grado²⁹, rapporti di coniugio o convivenza, rapporti di frequentazione abituale, rapporti di credito o debito significativi, pendenza di una causa o di grave inimicizia, rapporti di tutorato, curatela, di agenzia, procuratore, rapporti di amministrazione, rapporti di amministrazione, di dirigenza, di gestione di associazioni, comitati, società, si aggiungono quelle di potenziale conflitto che, seppure non tipizzate, potrebbero essere idonee a interferire con lo svolgimento dei doveri pubblici e inquinare l'imparzialità amministrativa o l'immagine imparziale del potere pubblico.

La violazione delle norme in materia di conflitto di interessi, come previsto dall'art. 16 del D.P.R. 62/2013, dà luogo a responsabilità disciplinare suscettibile di essere sanzionata ad esito del relativo procedimento, a ciò si aggiunge anche che tale inosservanza è causa di illegittimità dei procedimenti e dei provvedimenti conclusivi degli stessi.

In virtù delle disposizioni di cui al citato D.P.R. 62/2013 l'ambito soggettivo di applicazione della normativa sul conflitto di interessi riguarda non solamente i dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del D.Lgs. 165/2001, ma anche tutti coloro che svolgono una determinata attività in favore dell'Amministrazione stessa (*collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione*).

Occorre evidenziare che l'ambito di operatività del conflitto di interessi riguarda non solo il dipendente cui spetta il potere di prendere decisioni, ma ogni dipendente nel momento dello svolgimento delle attività inerenti alle sue mansioni.

Le suddette disposizioni perseguono una finalità di prevenzione che si realizza mediante l'astensione dalla partecipazione alla decisione (sia essa endoprocedimentale o meno) del titolare dell'interesse, che potrebbe porsi in conflitto con l'interesse perseguito mediante

²⁹ Per le definizioni di parentela e affinità su vedano gli artt. 74, 75 del Codice Civile.

l'esercizio della funzione e/o con l'interesse di cui sono portatori il destinatario del procedimento, gli altri interessati e controinteressati.

La condotta richiesta in presenza di conflitto di interessi reale e concreto ma anche potenziale si sostanzia

- nell'obbligo di astensione da ogni attività;
- nel dovere di segnalazione al presentarsi di una situazione di conflitto di interessi.

Disciplina dell'astensione e della comunicazione in caso di conflitto di interessi

Dal complesso delle disposizioni normative citate nel paragrafo precedente ne deriva che, qualora si configuri il caso di conflitto di interessi o ricorrano ragioni di opportunità e convenienza, il dipendente ha il dovere di segnalarlo, rendendo una dichiarazione al proprio dirigente, nella forma della dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà e di certificazione (art 46 e 47 del DPR n. 445/2000) come da modello allegato al presente Piano (Modello A).

Tale disciplina viene anche specificata nel Codice di Comportamento dei dipendenti della Provincia di Varese, approvato con deliberazione presidenziale n. 155 del 29.12.2021, in particolare negli artt. 5,6,7 e 8.

La finalità di prevenzione si attua mediante l'astensione dalla partecipazione alla decisione o atto endoprocedimentale del titolare che potrebbe porsi in conflitto con l'interesse perseguito mediante l'esercizio della funzione.

La valutazione delle specifiche fattispecie di conflitto di interessi è rimessa al dirigente destinatario della segnalazione (o Responsabile dell'Anticorruzione qualora il conflitto riguardi il dirigente), il quale deve rispondere per iscritto al dipendente sollevandolo dall'incarico – ed individuando, in tal caso, altro dipendente quale responsabile del procedimento - oppure motivando espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività da parte del dipendente stesso. In carenza di dipendenti professionalmente idonei, il dirigente dovrà avocare a sé ogni compito relativo a quel procedimento.

Le dichiarazioni di astensione sono sempre comunicate dal soggetto che le riceve al RPCT, che tramite il proprio Ufficio di supporto, provvederà alla conservazione in apposito archivio. Visto anche il riferimento alle gravi ragioni di convenienza che possono determinare il conflitto di interessi, è necessario che il dirigente/superiore gerarchico verifichi in concreto se effettivamente l'imparzialità e il buon andamento dell'amministrazione possano essere messi in pericolo.

Nell'ambito dell'attività di indirizzo e vigilanza per la individuazione e la gestione del fenomeno del conflitto di interessi, l'Autorità ha fornito alcune indicazioni operative che vale la pena riportare in quanto utili all'operabilità del conflitto di interessi:

- nei casi in cui il funzionario debba astenersi, tale astensione riguarda tutti gli atti del procedimento di competenza del funzionario interessato (cfr. Delibera ANAC n. 1186 del 19 dicembre 2018);
- nel caso in cui siano intercorsi rapporti con soggetti privati operanti in settori inerenti a quello in cui l'interessato svolge la funzione pubblica, la possibilità di considerare un periodo di raffreddamento ai fini della valutazione della sussistenza di situazioni di conflitto di interessi. Tenuto conto dell'assenza, nelle disposizioni legislative e normative vigenti, di indicazioni specifiche sui periodi temporali di astensione utili a determinare il venir meno di presunte situazioni di conflitto di interessi, l'Autorità ha

ritenuto che l'arco temporale di due anni, previsto in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi ai sensi del d.lgs. 39/2013, sia utilmente applicabile anche per valutare l'attualità o meno di situazioni di conflitto di interessi (cfr. Delibera ANAC n. 321 del 28 marzo 2018);

- in tema di imparzialità dei componenti delle commissioni di concorso per il reclutamento del personale o di selezione per il conferimento di incarichi, alla luce degli orientamenti giurisprudenziali e dei principi generali in materia di astensione e riconsuazione del giudice (artt. 51 e 52 c.p.c.), applicabili anche nello svolgimento di procedure concorsuali, l'Autorità ha ritenuto che la situazione di conflitto di interessi tra il valutatore e il candidato presuppone una comunione di interessi economici di particolare intensità e che tale situazione si configura solo ove la collaborazione presenti i caratteri di stabilità, sistematicità e continuità tali da connotare un vero e proprio sodalizio professionale (cfr. Delibera n. 209 del 1 marzo 2017, Delibera n. 384 del 29 marzo 2017 e Delibera n. 1186 del 19 dicembre 2018).

Le iniziative specifiche della Provincia di Varese in tema di conflitto di interessi

Il presente Piano intende proseguire nel percorso di valorizzazione dell'obiettivo di prevenzione delle situazioni di conflitto di interessi confermando le specifiche iniziative intraprese con i precedenti piani ed adeguandole a fronte di criticità sorte in sede di applicazione, prevenendo una disciplina specifica da adottarsi in ambiti particolari ritenuti a maggior rischio corruzione.

A tal fine l'Ente, già dall'anno 2020, ha introdotto l'obbligo di riportare da parte del Dirigente/Responsabile dell'Area/Settore/Ufficio la dichiarazione circa l'assenza – in capo al medesimo ed al Responsabile del procedimento - di situazioni di conflitto d'interessi, anche potenziale, ex art. 6 bis della L. 241/1990 e s.m.i., come introdotto dalla L. 190/2012, nel corpo delle determinazioni dirigenziali di affidamento di lavori, servizi e forniture e di concessione di contributi o vantaggi economici indiretti o altre utilità a privati, enti, etc ... (provvedimenti ampliativi).

In generale gli obblighi di dichiarazione di conflitto di interessi devono essere assolti, sia da parte di personale interno che esterno:

- all'atto di assegnazione all'ufficio/reclutamento di personale
- all'atto della partecipazione a procedimenti particolarmente esposti a rischi corruttivi.

Atto di assegnazione all'ufficio – art. 6 del D.P.R. 62/2013

CASISTICA	PERSONALE INTERESSATO
Conferimento di incarico dirigenziale	interno/esterno
Conferimento di incarico di posizione organizzativa	interno
Assegnazione del dipendente a un ufficio a seguito di assunzione e mobilità interna e esterna	interno/esterno
Permanenza del dipendente in un ufficio interessato da modifica sostanziale delle competenze	interno
Partecipazione a commissioni di gara, concorso, selezione, valutazione comunque denominate	interno/esterno
Conferimento incarichi di consulenza o collaborazione	interno/esterno

Partecipazione a procedimenti particolarmente esposti a rischi corruttivi

CASISTICA	PERSONALE INTERESSATO
Procedimenti di affidamento di contratti pubblici	esterno/interno
Nomina responsabile del procedimento, responsabile dell'esecuzione del contratto, Direttore lavori, collaudatore, responsabile della sicurezza	interno/esterno
Procedimenti di autorizzazione e concessione, nonché altri procedimenti ampliativi della sfera giuridica del destinatario privi di effetto economico	interno
Procedimenti di erogazione di vantaggi economici comunque denominati	interno
Nomine rappresentanti dell'Ente in organismi vari	interno
Ordinanze di ingiunzione ai sensi della Legge n. 689/1981	interno

È previsto che l'aggiornamento della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, ai fini del monitoraggio della situazione avvenga a cadenza biennale. I dipendenti hanno l'obbligo di comunicare tempestivamente le variazioni intervenute nelle dichiarazioni già presentate.

L'acquisizione della dichiarazione di conflitto di interessi resa da parte del dirigente, all'atto dell'incarico, è acquisita dal Settore Gestione del personale che ne è responsabile per l'archiviazione nel fascicolo del dipendente.

In caso di conferimento di incarico di posizione organizzativa o di assegnazione del dipendente a un ufficio, nelle varie ipotesi sopra illustrate, la dichiarazione di assenza di conflitto di interessi è acquisita dal dirigente di assegnazione del dipendente, che la trasmette al Settore Gestione del personale per l'archiviazione a fascicolo del dipendente.

In tutti gli altri casi la dichiarazione è acquisita:

- dal Dirigente nel caso di dichiarazione resa dal Responsabile del procedimento;
- dal responsabile del Procedimento di settore competente sul singolo procedimento.

Il rispetto dell'applicazione delle misure in oggetto viene effettuato nell'ambito dell'attività relativa ai controlli successivi di regolarità amministrativa.

Per le situazioni sopra descritte sono messi a disposizione i modelli per la dichiarazione di conflitto di interessi e per la dichiarazione di assenza di conflitto di interessi.

Il conflitto di interessi rispetto ai singoli procedimenti

Incarichi di consulenza e collaborazione:

La verifica della insussistenza di situazioni di conflitto di interessi ai fini del conferimento di incarichi di consulente/collaboratore risulta coerente con quanto previsto dall'art. 2 del DPR 62/2013, laddove è stabilito che le pubbliche amministrazioni estendono gli obblighi previsti dal codice di comportamento anche a collaboratori e consulenti, in quanto compatibili.

Si aggiunga che l'art. 15 del d. lgs. 33/2013, prevede espressamente che le amministrazioni pubblichino i dati concernenti gli estremi dell'atto di conferimento dell'incarico, il curriculum vitae, i dati relativi allo svolgimento di incarichi o la titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o lo svolgimento di attività professionali; i compensi, comunque denominati, relativi al rapporto di consulenza o di collaborazione.

Ai fini pratici ed in armonia con quanto indicato da ANAC nel PNA 2019 viene definito che i settori conferenti l'incarico provvedano a:

- utilizzare i modelli predisposti dal Settore Segreteria;
- acquisire la dichiarazione di conflitto di interessi da parte del personale interno coinvolto nella procedura (Modello "E") e del consulente/collaboratore prima del conferimento dell'incarico (Modello "F");
- acquisire con cadenza annuale (nel caso in cui l'incarico di consulenza sia superiore a un anno) della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi;
- informare l'interessato del dovere di comunicare tempestivamente l'eventuale situazione di conflitto di interessi insorta successivamente al conferimento dell'incarico;
- garantire che la conservazione delle dichiarazioni e della documentazione relativa all'accertamento sia fatta tenendo conto della disciplina in materia di tutela dei dati personali.

Il dirigente responsabile del conferimento dell'incarico, laddove non emergano situazioni di conflitto di interessi attesta l'avvenuta verifica secondo il disposto dell'art. 53, comma 14 del D. Lgs. 165/2001 (Modello "G").

Partecipazione a commissioni di gara, concorso, selezione, valutazione comunque denominate

I componenti, sia interni che esterni, delle commissioni costituite dall'Ente comunque denominate e preposte alla valutazione nell'ambito di procedimenti ampliativi o limitativi della sfera giuridica sono tenuti a sottoscrivere una dichiarazione di insussistenza di conflitti di interessi.

Tale dichiarazione viene acquisita dal responsabile del procedimento e conservata agli atti del procedimento al quale si riferisce.

Al fine di prevenire fenomeni di corruzione si evidenzia che alle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere, si applicano le disposizioni di cui all'art. 35-bis del D. Lgs. 165/2001, secondo le quali non ne possono fare parte coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.

Il conflitto di interessi nel codice dei contratti pubblici:

Oltre che dalle fonti normative fin qui citate, il conflitto di interessi viene anche disciplinato dall'articolo 42 del D. Lgs. n. 50/2016 che recepisce le indicazioni delle direttive europee in materia di concessioni e appalti pubblici, e che nelle ipotesi di conflitto di interessi anche potenziale nella gestione dei contratti pubblici impone l'obbligo di segnalazione e di astensione per il personale della stazione appaltante - pena la responsabilità disciplinare del dipendente pubblico e fatte salve le ipotesi di responsabilità amministrativa e penale - che «interviene nello svolgimento della procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni o può influenzarne, in qualsiasi modo, il risultato».

Considerata la rilevanza degli interessi coinvolti nel settore degli appalti pubblici, area ritenuta fra le più esposte a rischio dei fenomeni corruttivi, l'ANAC nel 2009 ha emesso le Linee Guida n. 15 *"Linee guida per l'individuazione e la gestione dei conflitti di interessi nella procedura di affidamento di contratti pubblici"*, al fine di dare supporto alle stazioni appaltanti nell'attività di individuazione, prevenzione e risoluzione dei casi di conflitto di

interessi nelle procedure di gare favorendo la standardizzazione dei comportamenti e la diffusione di buone pratiche, avendo a mente l'esigenza di evitare oneri eccessivi per le amministrazioni e i soggetti chiamati a operare nelle procedure di affidamento di contratti pubblici e di garantire imparzialità, trasparenza, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa.

L'articolo 42 si applica ai soggetti che siano coinvolti in una qualsiasi fase della procedura di gestione del contratto pubblico (programmazione, progettazione, preparazione documenti di gara, selezione dei concorrenti, aggiudicazione, sottoscrizione del contratto, esecuzione, collaudo, pagamenti) o che possano influenzarne in qualsiasi modo l'esito in ragione del ruolo ricoperto all'interno dell'ente.

La disposizione in esame va coordinata con l'art. 80, co. 5, lett. d) del codice dei contratti pubblici secondo cui l'operatore economico è escluso dalla gara quando la sua partecipazione determini una situazione di conflitto di interesse ai sensi dell'art. 42, co. 2, del codice dei contratti pubblici che non sia diversamente risolvibile.

L'art. 42 del codice dei contratti pubblici si applica come segue

- a) in ambito oggettivo:
 - a tutte le procedure di aggiudicazione di appalti e concessioni nei settori ordinari;
 - agli appalti nei settori speciali e agli appalti assoggettati al regime particolare, in forza dell'art. 114, comma 1, del Codice degli Appalti;
 - ai contratti esclusi dall'applicazione del Codice degli Appalti in forza della disciplina dettata dalla legge 241/1990 e dal D.P.R. n. 62/2013.
- b) in ambito soggettivo:
 - ai dipendenti in senso stretto, ossia dei lavoratori subordinati, ma anche a tutti coloro che siano in grado di impegnare l'Ente nei confronti di terzi o comunque rivestano un ruolo tale da poterne obiettivamente influenzare l'attività esterna (es.: membri degli organi di amministrazione e controllo della stazione appaltante che non sia un'amministrazione aggiudicatrice, organi di governo delle amministrazioni aggiudicatrici laddove adottino atti di gestione e agli organi di vigilanza esterni);
 - ai commissari e ai segretari delle commissioni aggiudicatrici, per espressa previsione dell'art. 77 del Codice dei contratti pubblici, fatte salve le cause di incompatibilità e di astensione specificamente previste dal medesimo articolo.

Ai fini pratici ed in armonia con quanto indicato da ANAC nel PNA 2019, è stato definito nel precedente PTPCT che, in riferimento alla singola procedura di gara, i settori interessati – nella figura del Dirigente/RUP - provvedano a:

- acquisire la dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà e di certificazione ai sensi del DPR n. 445/2000 sull'assenza del conflitto di interessi prima del conferimento dell'incarico;
- verificare che la dichiarazione (rilasciata al Responsabile del procedimento e al RUP):
 - a) abbia per oggetto ogni situazione potenzialmente idonea a porre in dubbio l'imparzialità e indipendenza del soggetto;
 - b) contenga l'obbligo di aggiornamento immediato da parte del dipendente in caso di modifiche sopravvenute, comunicando qualsiasi situazione di conflitto di interesse insorta successivamente alla dichiarazione originaria;
 - c) contenga un riferimento alle conseguenze in caso di omissione, dichiarazioni mendaci, con esplicito riferimento alle sanzioni applicabili;

- d) raccogliere, protocollare ed archiviare le dichiarazioni ed eventuale relativo aggiornamento.

In materia di contratti pubblici è doveroso evidenziare che anche nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa (PNRR) e Resilienza l'Ente deve rafforzare le proprie misure di contrasto alla corruzione e ai reati corruttivi in genere, soprattutto per evitare, in uno scenario economico-sociale in ginocchio a causa della pandemia, che le ingenti risorse finanziarie e le misure di sostegno siano intercettate e costituiscano un'ulteriore occasione per la criminalità organizzata.

Ciò comporta che devono essere oggetto di particolare attenzione, ai fini della prevenzione della corruzione i processi/procedimenti che abbiamo come oggetto interventi finanziati con fondi derivanti dal PNRR, e occorre altresì, attrezzarsi in modo da garantire, come richiede la circolare n. 9 del 10 febbraio 2022, il rispetto della legalità oltre che per effettuare i controlli amministrativo-contabile, ai quali si rinvia in quanto trattati nell'apposito paragrafo.

Tabella di Sintesi

Al fine di facilitare la conoscenza dell'istituto in oggetto e della sua applicabilità, è stata predisposta la tabella di sintesi, di seguito riportata.

Fattispecie prevista	Soggetto competente all'acquisizione	Tempistica	Modulo
<i>Dichiarazione di astensione in caso di conflitto di interessi</i>	Responsabile Anticorruzione (per i Dirigenti) Dirigente competente (per tutti gli altri dipendenti)	➤ al momento del verificarsi di una causa di conflitto di interessi;	Modello "A" Dichiarazione di astensione in caso di conflitto di interesse (Art. 6-bis Legge 241/90 - Artt. 6,7 e 13 DPR 62/2013 – art. 6 e 7 Codice di Comportamento)
<i>Conferimento incarico dirigenziale</i>	Settore gestione del personale	➤ al momento del conferimento; ➤ aggiornamento biennale; ➤ in caso di variazione di dichiarazioni già rese;	Dichiarazione di interessi finanziari e di potenziale conflitto di interesse (Artt. 6,7 e 13 DPR 62/2013 – art. 6 bis L. 241/90 <u>In uso Settore Personale</u>
<i>Assegnazione del dipendente a un ufficio a seguito di assunzione, mobilità esterna e interna o a seguito di sostanziale modifica delle competenze</i>	Dirigente di assegnazione che la trasmette al Settore gestione del personale	➤ al momento del conferimento/modifica; ➤ aggiornamento biennale; ➤ in caso di variazione di dichiarazioni già rese;	Modulo "B" -Dichiarazione di interessi finanziari e di potenziali conflitti di interessi (Artt. 6bis L. 241/90 – Artt. 6,7 D.P.R. 62/2013. Artt. 6,7 Codice di comportamento dei dipendenti della Provincia di Varese)
<i>Conferimento posizione organizzativa</i>	Dirigente di assegnazione che la trasmette al Settore gestione del personale	➤ al momento del conferimento	Modulo "B" -Dichiarazione di interessi finanziari e di potenziali conflitti di interessi (Artt. 6bis L. 241/90 – Artt. 6,7 D.P.R. 62/2013. Artt. 6,7 Codice di comportamento dei dipendenti della Provincia di Varese)

<i>Partecipazione di un soggetto interno/esterno a commissione di valutazione comunque denominati (concorso – selezione – valutazione)</i>	Dirigente che conferisce la nomina	➤	al momento della nomina	Modulo “C” Dichiarazioni di potenziali conflitti di interessi (Artt. 6bis L. 241/90 – Artt. 6,7 D.P.R. 62/2013. Artt. 6,7 Codice di comportamento dei dipendenti della Provincia di Varese)
<i>Partecipazione di un soggetto interno alla procedura di nomina di rappresentanti dell’Ente</i>	Dirigente che conferisce la nomina	➤	al momento della nomina	Modulo “C” Dichiarazioni di potenziali conflitti di interessi (Artt. 6bis L. 241/90 – Artt. 6,7 D.P.R. 62/2013. Artt. 6,7 Codice di comportamento dei dipendenti della Provincia di Varese)
<i>Partecipazione di un soggetto esterno a commissione di valutazione comunque denominati (gara)</i>	Dirigente che conferisce la nomina	➤	al momento della nomina	Modulo “D” -Dichiarazione di potenziali conflitti di interessi (Artt. 6bis L. 241/90 – Artt. 6,7 D.P.R. 62/2013 . Artt. 6,7 Codice di comportamento dei dipendenti della Provincia di Varese)
<i>Nomina quale responsabile del procedimento – RUP – responsabile dell’esecuzione del contratto – direttore dell’esecuzione – collaudatore– responsabile della sicurezza</i>	Dirigente che conferisce la nomina	➤	al momento della nomina	Modulo “E” -Dichiarazione di potenziali conflitti di interessi (Artt. 6bis L. 241/90 – Artt. 6,7 D.P.R. 62/2013 . Artt. 6,7 Codice di comportamento dei dipendenti della Provincia di Varese)
<i>Procedimenti di autorizzazione e concessione</i>	Dirigente competente	➤	al momento dell’avvio della procedura	Modulo “E” -Dichiarazione di potenziali conflitti di interessi (Artt. 6bis L. 241/90 – Artt. 6,7 D.P.R. 62/2013 . Artt. 6,7 Codice di comportamento dei dipendenti della Provincia di Varese)
<i>Procedimenti di erogazione di vantaggi economici</i>	Dirigente competente	➤	al momento dell’avvio della procedura	Modulo “E” -Dichiarazione di potenziali conflitti di interessi (Artt. 6bis L. 241/90 – Artt. 6,7 D.P.R. 62/2013 . Artt. 6,7 Codice di comportamento dei dipendenti della Provincia di Varese)
<i>Procedimenti di rilascio di ordinanze ai sensi della Legge 689/1981</i>	Dirigente competente	➤	al momento dell’avvio della procedura	Modulo “E” -Dichiarazione di potenziali conflitti di interessi (Artt. 6bis L. 241/90 – Artt. 6,7 D.P.R. 62/2013 . Artt. 6,7 Codice di comportamento dei dipendenti della Provincia di Varese)
<i>Conferimento di incarichi di collaborazione e consulenza comunque denominati</i>	Dirigente che conferisce la nomina	➤ ➤	al momento dell’avvio della procedura al momento della nomina	<i>Modello “E” dichiarazione di conflitto di interessi per personale interno; Modello “F” Dichiarazione di assenza di conflitto di interesse rivolto a titolari di incarichi di consulenza e collaborazione (art. 53,</i>

Ulteriori indicazione ed elementi di dettaglio sono demandati ad apposita circolare del Segretario Generale anche in relazione alla modulistica da utilizzare.

12.14 IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

Un ruolo importante, al fine di prevenire fenomeni corruttivi, viene svolto da un sistema integrato di controlli amministrativi e contabili sia nella fase preventiva che successiva di formazione degli atti.

Tali controlli, come dispone l'art. 147-bis del TUEL, sono esercitati:

- nella fase preventiva della formazione dell'atto, da ogni Dirigente responsabile attraverso il parere di regolarità tecnica e la correttezza dell'azione amministrativa; il controllo contabile viene effettuato dal Settore Finanze e Bilancio attraverso il parere di regolarità contabile e del visto attestante la copertura finanziaria;
- nella fase successiva alla formazione degli atti dai controlli successivi di regolarità amministrativa finalizzati ad una generale verifica di rispondenza dell'attività amministrativa alle norme e principi di legge, statuto e regolamenti dell'Ente.

Il controllo successivo di regolarità amministrativa è disciplinato, oltre che da apposito "Regolamento per la disciplina del sistema dei controlli interni" sottoposto a modifica in data 11.06.2020 con deliberazione di Consiglio Provinciale n. 12, e da schede metodologiche di dettaglio approvate con atto n. 1342 del 29.07.2020, anche da appositi atti organizzativi adottati dal Segretario Generale.

I contenuti della legge 190/2012 in tema di prevenzione della corruzione e quelli del D.L. 174/2012 in tema di controllo di regolarità amministrativa nonché l'individuazione del Segretario Generale quale soggetto responsabile della duplice funzione hanno determinato la scelta di costituire un unico Ufficio Controlli Interni e Anticorruzione che, non solo consente di ottenere benefici in termini di ottimizzazione delle risorse, ma anche di gestire il rapporto dinamico di stretta complementarietà tra la funzione di presidio della legittimità dell'azione amministrativa e quella di prevenzione del fenomeno della corruzione ed in generale della illegalità, ossia il rispetto delle regole ed il perseguimento di un elevato livello di legalità dell'azione amministrativa quali strumenti di prevenzione, in quanto contrastano la formazione di un terreno favorevole allo sviluppo di fenomeni corruttivi o comunque illeciti.

Per l'annualità 2021, con atto n. 594 del 14.04.2021 ad oggetto "Controllo successivo regolarità amministrativa. Atto organizzativo" si è determinato di sottoporre a controllo il 5% degli atti adottati per le diverse tipologie:

- determinazioni con impegno di spesa;

- autorizzazioni;
- concessioni;
- ordinanze;
- contratti/convenzioni/accordi sottoscritti (atti non repertoriati);
- atti adottati ai sensi della normativa derogatoria al D.Lgs. 50/2016.

Vengono sottoposti a controllo anche gli atti adottati in applicazione del D.L. 76/2020 convertito con Legge 120/2020, e D.L. 77/2021 convertito con Legge 108/2021, che contengono norme di semplificazione in materia di contratti pubblici, con particolare riguardo alle procedure acceleratorie di affidamento di forniture, servizi e lavori. Il Controllo successivo di regolarità amministrativa non può fare a meno, infatti, dello scenario prodotto dalla crisi sanitaria indotta dalla pandemia da COVID-19, senza precedenti per gravità, dimensione e durata, che ha determinato una decretazione d'urgenza al fine di fronteggiare le necessità economiche in atto.

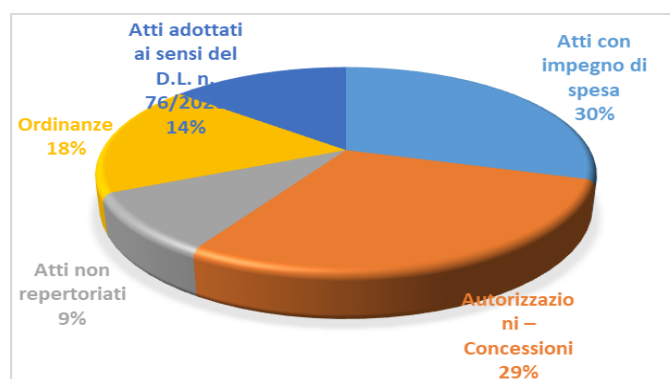
Il controllo successivo di regolarità amministrativa viene effettuato dal Gruppo di Lavoro a supporto del Segretario Generale, composto da Dirigenti e Funzionari dell'Ente; l'attività di analisi è effettuata mediante l'utilizzo di una scheda di controllo con indicatori mirati alla correttezza redazionale, al rispetto dei principi amministrativi e al rispetto del termine di attuazione del procedimento.

A conclusione del controllo degli atti emessi nel 2020 sono stati comunicati gli esiti del controllo a tutti i settori dell'Ente, mediante circolare del Segretario Generale del 27.07.2021, evidenziando contestualmente le criticità emerse sotto il profilo sostanziale, tecnico e formale e dando indicazione/raccomandazioni su come superare tali criticità.

Il campione sottoposto a controllo nel 2021 risulta così composto:

Tipologia	Totale atti emessi	Campione analizzato
Atti con impegno di spesa	731	43
Autorizzazioni – Concessioni	722	34
Atti non repertoriati	235	12
Ordinanze	438	22
Atti adottati ai sensi del D.L. n. 76/2020	345	17

In totale i provvedimenti controllati sono stati n. 128. La loro percentuale rispetto agli atti esaminati viene riportata nel seguente grafico.



Per il 2022 si conferma l'obiettivo relativo all'implementazione della correlazione tra i procedimenti di controllo sui provvedimenti amministrativi previsti dal regolamento per la disciplina del sistema integrato dei controlli interni ed i controlli e le verifiche previste dal PTPCT, in funzione del fatto che le attività effettuate ai fini del controllo di regolarità amministrativa costituiscono anche adempimento degli obblighi di controllo per la prevenzione della corruzione ai sensi della l. 190/2012.

Inoltre, sulla base degli esiti dei controlli effettuati e delle criticità emerse è obiettivo del 2022 elaborare degli schemi relativi ad alcune tipologie di provvedimenti, nello specifico quelli relativi al procedimento di affidamento diretto e alle varie tipologie di ordinanze di competenza dell'Ente.

Un ulteriore obiettivo si individua nell'applicazione della normativa del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) la quale prevede che ogni Amministrazione, presso cui è stata istituita un'apposita Unità di missione, dovrà dotarsi di un adeguato sistema di gestione e controllo, con l'inclusione di misure finalizzate alla prevenzione, l'individuazione e la rettifica delle frodi, dei casi di corruzione e dei conflitti di interessi e della duplicazione dei finanziamenti, per assicurare l'efficace attuazione degli interventi nel rispetto del principio di sana gestione finanziaria e garantire il soddisfacente conseguimento dei relativi target secondo le tempistiche stabilite quale condizione abilitante per il rimborso delle risorse da parte della Commissione europea.

A tal fine verranno effettuati i controlli sugli atti, contratti e provvedimenti di spesa adottati per l'attuazione degli interventi rientranti nel PNRR.

Tutto verrà comunque regolamentato con apposito provvedimento del Segretario Generale che, in relazione agli esiti dei controlli, alle novità normative e all'attività di prevenzione alla corruzione, detaglierà l'ambito di attività per il 2022 aggiornando le disposizioni operative e funzionali.

Gli esiti dei controlli successivi di regolarità amministrativa diventano oggetto del report annuale alla sezione regionale di controllo della Corte dei Conti insieme al monitoraggio di tutte le altre tipologie di controlli interni effettuati come disciplinato dal Regolamento provinciale.

12.15 IMPLEMENTAZIONE MISURE PER L'ANNO 2022

Costituiscono ulteriore obiettivo di azione del presente PTPCT i seguenti ambiti di intervento.

12.15.1 Controlli a campione di autocertificazioni e dichiarazioni sostitutive

Le disposizioni contenute negli articoli 71 e 72 del DPR 445 del 2000 in materia di controlli a campione di autocertificazioni e di dichiarazioni sostitutive di atto notorio costituiscono norme di chiusura dell'ordinamento, assegnando all'amministrazione la potestà di controllare quanto dichiarato nelle suddette dichiarazioni, anche in assenza di una norma specifica regolante il procedimento in questione che lo preveda.

Fermo restando l'obbligo di procedere a tale esame nei casi in cui la normativa di settore lo preveda (come per esempio nei procedimenti di scelta dei contraenti per appalti e concessioni di lavori, servizi e forniture e di reclutamento del personale), sarà cura di ogni ufficio

praticare dei controlli a campione nei casi in cui si ritenga opportuno accertarsi che quanto contenuto nella dichiarazione risponda effettivamente a verità. Tale accertamento non può in ogni caso comportare un'ingiustificata dilatazione dei termini per l'emanazione del provvedimento finale, previsti dall'articolo 2 della legge 241 del 1990.

Si prevede, nel corso del 2022, l'adozione di specifico provvedimento volto a regolamentare la disciplina interna di verifica delle autocertificazioni e delle dichiarazioni rese.

12.15.2 Procedimentalizzazione, mediante avviso pubblico, delle mobilità interne

Verrà effettuata la procedimentalizzazione, mediante avviso pubblico, delle mobilità interne relative a passaggi da funzioni non fondamentali a funzioni fondamentali e viceversa e dei distacchi, comandi o mobilità presso soggetti partecipati.

13. AZIENDE SPECIALI E SOCIETA' PARTECIPATE (vedi APPENDICE)

Emanazione di linee guida nei confronti delle aziende speciali e delle partecipate soggette a controllo ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile rivolte all'applicazione dei criteri di buona amministrazione in materia di reclutamento e spesa di personale, approvvigionamento di beni e servizi.

14. MONITORAGGIO ADEMPIMENTI DEL PTPCT

Cenni introduttivi

Con il termine monitoraggio si indica l'azione di osservazione di un fenomeno attraverso la raccolta di informazioni, enfatizzando l'aspetto informativo, allo scopo di restituire notizie e dati utili alla eventuale correzione della gestione, indirizzandola verso buone prassi ed assumendo quindi un carattere strategico nell'azione di prevenzione.

Il monitoraggio contribuisce quindi in modo determinante a verificare costantemente lo stato di attuazione delle misure ed attività contenute nel Piano di Prevenzione della Corruzione, fornendo informazioni di tipo generale - riferite alla gestione complessiva del singolo Settore/Ufficio – e di tipo specifico in relazione alla tipologia degli atti (o dei processi) di competenza.

Il PNA 2019 ribadisce quanto già assunto con la determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015, emanata da ANAC per l'aggiornamento 2015 del PNA, in merito al monitoraggio del PTPC ossia che è necessario indicare modalità, periodicità e relative responsabilità. Il monitoraggio riguarda tutte le fasi di gestione del rischio al fine di poter intercettare rischi emergenti, identificare processi organizzativi tralasciati nella fase di mappatura, prevedere nuovi e più efficaci criteri per analisi e ponderazione del rischio.

Inoltre, in merito al monitoraggio, sempre la determinazione ANAC, con riferimento all'attuazione delle misure, evidenzia la necessità che il RPCT si doti di uno strumento di controllo e di monitoraggio dell'effettiva attuazione delle misure medesime.

Seguendo queste indicazioni di ANAC e quelle contenute già nel PTPC 2019-2021, sono state indicate nel presente prospetto per il monitoraggio le diverse modalità/adempimenti, la tempistica di attuazione delle misure ed inoltre i soggetti responsabili chiamati a rendere conto al RPCT.

Questa impostazione prefigura un approccio al monitoraggio "attivo" e partecipato a cui le Aree/Settori, indicate nel prospetto per il monitoraggio, partecipano responsabilmente alla

rendicontazione dei risultati raggiunti. e concorrono, ciascuno per i propri profili di competenza, a garantire un supporto al RPCT.

Secondo le indicazioni ANAC, il monitoraggio non è da considerarsi un mero adempimento burocratico, ma offre, altresì, direttamente ed indirettamente, informazioni sul grado di partecipazione degli attori coinvolti ed anche le criticità rilevate in itinere e le conseguenti risoluzioni delle medesime, finalizzate anche a ritardare le attività considerate idonee al fine del pieno raggiungimento degli obiettivi. Ciò potrà fornire un utile contributo all'elaborazione del nuovo Piano e nel monitoraggio sistemico del rischio.

In occasione dell'aggiornamento 2019 al PNA, l'ANAC intende chiaramente rafforzare il ruolo del Responsabile della Prevenzione e della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) quale soggetto titolare del potere di predisposizione e di proposta del PTPC all'organo di indirizzo, con un maggiore coinvolgimento di quest'ultimo nella formazione e attuazione dei Piani e degli organismi indipendenti di valutazione (OdV), chiamati a rafforzare il raccordo tra misure anticorruzione e misure di miglioramento della funzionalità delle amministrazioni e della performance degli uffici e dei funzionari pubblici; è in quest'ottica che il monitoraggio diventa uno strumento funzionale a questa necessità.

In conformità con quanto previsto nei precedenti PTPC è stato attuato un sistema di reportistica che ha consentito al RPCT ed ai Referenti di monitorare lo stato di attuazione delle misure, affinché i risultati di detta attività assolvano altresì alla funzione di evidenziare criticità nell'attuazione delle misure previste nel PTPC di riferimento.

Questo monitoraggio oltre a contribuire all'assolvimento degli adempimenti previsti da ANAC, tra cui la relazione annuale - prevista dall'art. 1, comma 14, della Legge 190/2012 che, attraverso uno specifico format, deve essere compilata annualmente per documentare le attività svolte - e l'attuazione del Piano, ha permesso di verificare oggettivamente per area e settore di intervento il livello di attuazione delle misure previste in sede di valutazione del rischio.

Il monitoraggio effettuato in materia di trasparenza ha consentito di monitorare gli adempimenti di pubblicazione ed implementare le modalità adottate.

Con riferimento al Piano relativo al triennio 2022-2024 si intende confermare le modalità e la frequenza del monitoraggio in atto, integrandolo laddove si è reputato opportuno approfondire determinate aree.

Da ciò si desume che le Aree/Settori, con il contributo dei Referenti e Dirigenti, dovranno rendicontare gli esiti relativi agli specifici adempimenti, indicati nel presente monitoraggio, entro le scadenze indicate, ciò al fine di permettere la stesura della relazione annuale del RPCT.

<u>DIFFUSIONE DEL PTPCT</u>			
MISURE/PRODOTTI	MODALITA' DI ATTUAZIONE	TERMINI TEMPORALI	RESPONSABILITA'
Pubblicazione del Piano sulla homepage del sito istituzionale – sezione Amministrazione Trasparente	Pubblicazione	Successivamente all'approvazione del Piano	Settore Segreteria e Affari Generali
Invio del Piano a Dirigenti e Posizioni Organizzative affinché ne assicurino la	Comunicazioni interne	Successivamente all'approvazione del Piano	Settore Segreteria e Affari Generali

diffusione a tutto il personale			
Diffusione del Piano al personale neoassunto o proveniente da altri Enti	Comunicazioni interne	All'atto di assunzione o iscrizione nei ruoli dell'amministrazione	Settore Gestione del Personale
Illustrazione dei contenuti del Piano	In concomitanza di incontri informativi/formativi	Annuale	RPCT con il supporto Settore Segreteria e Affari Generali Settore Programmazione strategica ed organizzazione – formazione del personale
<u>GESTIONE DEL RISCHIO CORRUZIONE (AREE DI RISCHIO, MISURE OBBLIGATORIE ED ULTERIORI)</u>			
MISURE/PRODOTTI	MODALITA' DI ATTUAZIONE	TERMINI TEMPORALI	RESPONSABILITA'
Verifica di attuazione delle misure attraverso lo staff del RPCT	Monitoraggio sullo stato di attuazione delle misure preventive	Annuale – entro il 30 novembre (periodo 1/1-31/10) e entro il 15 gennaio (periodo 1/11-31/12)	Settore Segreteria e Affari Generali
Verifica dell'attuazione delle misure attraverso l'esercizio della funzione di controllo di regolarità amministrativa	Relazione sugli esiti del controllo di regolarità amministrativa	Annuale – sulla base di controlli periodici	Settore Segreteria e Affari Generali
Approfondimento analisi dei rischi aree obbligatorie	Focus group, gruppo di lavoro tecnico (attività laboratoriale)	Annuale – PTPC 2022-2024	Settore Segreteria e Affari Generali Aree/Settori coinvolti nelle aree di rischio obbligatorie
Estensione dell'analisi oltre le 4 aree obbligatorie previste dal PNA (specifiche e generali – aggiornamento PNA 2015)	Focus group, gruppo di lavoro tecnico (attività laboratoriale)	Annuale – PTPC 2022-2024	Unità Segreteria atti e provvedimenti, partecipate, Trasparenza/anticorruzione, controlli interni Aree/Settori coinvolti nelle aree di rischio specifiche e generali
<u>VERIFICA SULL'ATTUAZIONE ED EFFICACIA DEL PTPC</u>			
MISURE/PRODOTTI	MODALITA' DI ATTUAZIONE	TERMINI TEMPORALI	RESPONSABILITA'
Funzione di monitoraggio	Relazione (indicante le misure attuate eventuali criticità ed idoneità delle stesse, le risultanze dei monitoraggi, proposte di integrazione e miglioramento dei rischi e delle misure previste, ai fini dell'aggiornamento)	Annuale – entro il 15 novembre (periodo 1/1-31/10) e entro il 15 gennaio (periodo 1/11-31/12)	Dirigenti Responsabili
Funzione di controllo	Relazione	Annuale (attraverso la richiesta di documenti, informazioni e/o qualsiasi prova dell'effettiva azione svolta) anche attraverso campionamento delle misure da sottoporre a verifica	Settore Segreteria e Affari Generali
Dati relativi ai procedimenti disciplinari e segnalazioni ricevute dai Dirigenti competenti	Relazione	Annuale - entro il 30 settembre (periodo 1/1-31/08) e entro il 15 gennaio (periodo 1/09-31/12)	Settore Gestione del Personale
Relazione in caso di accesso della polizia giudiziaria presso gli uffici provinciali o a seguito di emersione di fatti rilevanti in udienze civili, penali o	Relazione	Annuale – Tempestivo al verificarsi degli episodi	Settore Avvocatura

amministrative nelle relative pronunce giurisdizionali			
<u>STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE</u>			
MISURE/PRODOTTI	MODALITA' DI ATTUAZIONE	TERMINI TEMPORALI	RESPONSABILITA'
Raccordo con il Piano della Performance	Incontri	Annuale	Settore Segreteria e affari Generali Settore Programmazione strategica ed organizzazione
Raccordo con il Controllo di gestione	Incontri	Annuale	Settore Segreteria e affari Generali Settore Programmazione strategica ed organizzazione Settore Finanze e bilancio
<u>FORMAZIONE</u>			
MISURE/PRODOTTI	MODALITA' DI ATTUAZIONE	TERMINI TEMPORALI	RESPONSABILITA'
Formazione specifica rivolta al RPCT e allo staff	Interventi formativi	Annuale (secondo programmazione del Piano di Formazione)	Settore Segreteria e affari Generali Settore Programmazione strategica ed organizzazione – formazione del personale
Formazione anticorruzione <i>livello generale</i> , rivolto a tutti i dipendenti e riguardante le tematiche dell'etica e della legalità, ed, in particolare, il contenuto del Codice disciplinare e di comportamento, oltre agli adempimenti in materia di trasparenza e inconfiribilità e incompatibilità di incarichi.	Interventi formativi	Annuale (secondo programmazione del Piano di Formazione)	Settore Segreteria e affari Generali Settore Programmazione strategica ed organizzazione – formazione del personale
Formazione anticorruzione <i>livello specifico</i> , rivolto al Responsabile della prevenzione della corruzione, ai dirigenti, ai responsabili di P.O. e al personale che opera nelle aree individuate a maggior rischio di corruzione del presente Piano e riguardante le politiche, i programmi ed i vari strumenti utilizzati per la prevenzione del rischio corruzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'Amministrazione.	Interventi formativi	Annuale (entro il 31 gennaio l'RPCT definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione)	Settore Segreteria e affari Generali Settore Programmazione strategica ed organizzazione – formazione del personale
Formazione su whistleblower, codice di comportamento e segnalazione degli illeciti	Interventi di formazione	Annuale (secondo programmazione del Piano di Formazione)	Settore Programmazione strategica ed organizzazione – formazione del personale
<u>CODICE DI COMPORTAMENTO</u>			
MISURE/PRODOTTI	MODALITA' DI ATTUAZIONE	TERMINI TEMPORALI	RESPONSABILITA'

Integrazione ed aggiornamento del Codice di Comportamento	Adozione del provvedimento	Quando si palesi la necessità e su indicazione di ANAC (a seguito della pubblicazione di apposite Linee guida)	Settore Segreteria e affari Generali
Attività di vigilanza sull'attuazione e rispetto del Codice	Relazione	Annuale - entro il 30 settembre (periodo 1/1-31/08) ed entro il 15 gennaio (periodo 1/09-31/12)	Settore Gestione del Personale
Monitoraggio sull'effettivo inserimento della clausola di rispetto del Codice di comportamento nei bandi di gara e nei contratti di acquisizione di beni, servizi e affidamento lavori	Relazione	Annuale – entro il 15 novembre (periodo 1/1-31/10) e entro il 15 gennaio (periodo 1/11-31/12)	Tutti i settori
Attività di informazione sul codice di comportamento per neo-assunti	Relazione	Annuale – entro il 15 novembre (periodo 1/1-31/10) e entro il 15 gennaio (periodo 1/11-31/12)	Settore Gestione del Personale
<u>ROTAZIONE DEL PERSONALE</u>			
MISURE/PRODOTTI	MODALITA' DI ATTUAZIONE	TERMINI TEMPORALI	RESPONSABILITA'
Monitoraggio rotazione incarichi dirigenziale e delle Posizioni Organizzative	Relazione	Annuale – entro il 15 novembre (periodo 1/1-31/10) e entro il 15 gennaio (periodo 1/11-31/12)	Settore Gestione del Personale
Rotazione degli incarichi dirigenziali e delle Posizioni Organizzative	Adozione provvedimento	Periodico	Settore competente
Rotazione del personale nel caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva	Provvedimento motivato	All'avvio del procedimento	Settore Gestione del Personale
<u>INCARICHI VIETATI</u>			
MISURE/PRODOTTI	MODALITA' DI ATTUAZIONE	TERMINI TEMPORALI	RESPONSABILITA'
Controllo a campione non inferiore al 30% sugli incarichi autorizzati. Campionamento suddiviso per le diverse tipologie di incarico	Relazione	periodico	Settore Gestione del Personale
<u>INCONFERIBILITA' ED INCOMPATIBILITA'</u>			
MISURE/PRODOTTI	MODALITA' DI ATTUAZIONE	TERMINI TEMPORALI	RESPONSABILITA'
Dichiarazione di incompatibilità	Raccolta autodichiarazioni	Annualmente Entro il 1 marzo	Settore Gestione del personale
Controlli sulla veridicità delle dichiarazioni	Verifiche a campione delle autodichiarazioni	Relazione annuale – entro il 1 luglio	Settore Gestione del personale (UPD)
Segnalazione situazioni di incompatibilità	Segnalazione	Al verificarsi della causa	Settore Gestione del personale
<u>PANTOUFLAGE-REVOLVING DOORS (disciplina delle attività successive alla cessazione dal servizio)</u>			
MISURE/PRODOTTI	MODALITA' DI ATTUAZIONE	TERMINI TEMPORALI	RESPONSABILITA'

Inserimento di specifica clausola nei contratti di assunzione del divieto di prestare attività lavorativa nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro secondo quanto previsto dalla succitata normativa	Relazione	Annuale – entro il 15 novembre (periodo 1/1-31/10) e entro il 15 gennaio (periodo 1/11-31/12)	Settore amministrazione del personale
obbligo per il dipendente, al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, di sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegna al rispetto del divieto di pantouflage.	Sottoscrizione di dichiarazione d'impegno	Al verificarsi della circostanza	Settore amministrazione del personale
inserimento nei bandi di gara per l'affidamento di lavori e fornitura di beni e servizi delle condizioni di non aver stipulato contratto di lavoro dipendente, autonomo o di collaborazione con i soggetti individuati dalla precitata norma nonché prevista l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa tale situazione	Relazione	Annuale – entro il 15 novembre (periodo 1/1-31/10) e entro il 15 gennaio (periodo 1/11-31/12)	Stazione Unica Appaltante (SUA) Dirigenti aree/settori dell'Ente competenti per procedura
<u>WHISTLEBLOWER</u>			
MISURE/PRODOTTI	MODALITA' DI ATTUAZIONE	TERMINI TEMPORALI	RESPONSABILITA'
Attuazione della disciplina in materia, nel rispetto dell'art. 8 del Codice di comportamento	Attivazione procedura	Al ricevimento della segnalazione	Settore Segreteria e affari Generali Settore amministrazione del personale
Monitoraggio del sistema informatico differenziato e riservato di ricezione delle segnalazioni	Di concerto con il CED	Annuale – PTPC 2020/2022	Settore Segreteria e affari Generali Settore Sistemi informativi
Aggiornamento della disciplina in materia (adozione Linee Guida ANAC)	Adozione provvedimento	A seguito dell'adozione delle Linee guida ANAC	Settore Segreteria e affari Generali
<u>AZIONE DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTO CON LA SOCIETÀ CIVILE</u>			
MISURE/PRODOTTI	MODALITA' DI ATTUAZIONE	TERMINI TEMPORALI	RESPONSABILITA'
diffondere la conoscenza alla cittadinanza delle strategie di prevenzione dei fenomeni corruttivi attuate dall'Ente	Pubblicazione del presente Piano nel sito istituzionale dell'Ente	All'adozione del Piano	Settore Segreteria e affari Generali
agire tutte le azioni in tema di trasparenza previste dal P.T.C.T.	Singole azioni d'intervento	Secondo tempistica definita dal PTPCT	Dirigenti aree/settori dell'Ente competenti per procedura
<u>MONITORAGGIO DEI RAPPORTI AMMINISTRAZIONE/SOGGETTI ESTERNI</u>			

MISURE/PRODOTTI	MODALITA' DI ATTUAZIONE	TERMINI TEMPORALI	RESPONSABILITA'
Dichiarazione dei rapporti di parentela o affinità e di altre cause di conflitto d'interessi con i beneficiari dei provvedimenti ampliati	Compilazione dichiarazione da parte di dirigenti e dipendenti	Al verificarsi della situazione di conflitto d'interessi	Dirigenti e dipendenti coinvolti
i dirigenti riepilogano in apposito report i casi positivi (eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci ed i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione)	relazione	Annuale – entro il 15 novembre (periodo 1/1-31/10) e entro il 15 gennaio (periodo 1/11-31/12)	Dirigenti aree/settori dell'Ente
<u>MONITORAGGIO CONFLITTI D'INTERESSI</u>			
MISURE/PRODOTTI	MODALITA' DI ATTUAZIONE	TERMINI TEMPORALI	RESPONSABILITA'
Acquisizione dichiarazioni sul conflitto d'interesse	Acquisizione della dichiarazione da dipendenti al momento dell'assegnazione all'ufficio (a seguito di assunzione, mobilità esterna e interna) o permanenza del dipendente in un ufficio interessato da modifica sostanziale delle competenze Dirigenti, Titolari di Posizione Organizzativa, consulenti e collaboratori	Al momento di conferimento dell'incarico	Settore amministrazione del personale Settori competenti sul procedimento di conferimento dell'incarico
Acquisizione dichiarazioni sul conflitto d'interesse	Acquisizione delle dichiarazioni da parte dei responsabili del procedimento	Al momento di conferimento dell'incarico	Settori competenti sul procedimento
Acquisizione dichiarazioni sul conflitto d'interesse	Acquisizione delle dichiarazioni da parte dei componenti delle commissioni di concorso/valutazione	Al momento di conferimento dell'incarico	Settore amministrazione del personale
Trasmissione dei casi di astensione al RPCT	trasmissione	Al verificarsi dell'astensione	Dirigenti aree/settori dell'Ente (per il personale non dirigente) Struttura che se ne avvale (per i consulenti/collaboratori)
Monitoraggio dei casi di conflitto di interesse	Istituzione sistema di archiviazione dei casi di astensione per conflitto d'interessi	Continuo	RPCT tramite il proprio ufficio di supporto
<u>MONITORAGGIO TRASPARENZA E INTEGRITA'</u>			
MISURE/PRODOTTI	MODALITA' DI ATTUAZIONE	TERMINI TEMPORALI	RESPONSABILITA'
I Dirigenti effettuano una ricognizione dei dati e delle informazioni pubblicate sul sito "Amministrazione Trasparente",	Relazione	semestrale	Dirigenti aree/settori dell'Ente

verificandone la completezza e coerenza con le disposizioni normative vigenti e con quelle fornite dall'ANAC		Entro il 15 gennaio (periodo 01/07-31/12) ed il 31 luglio (periodo 01/01-30/06)	
I Referenti della trasparenza provvedono alla pubblicazione del “Registro delle richieste di accesso” dove ciascun Settore provvede a registrare in ordine cronologico le richieste pervenute distinguendo la tipologia di accesso (generalizzato, civico, documentale), data, oggetto ed esito delle istanze ricevute.	Registro delle richieste di accesso Registro informatizzato degli accessi	Trimestrale (fino all'avvio del Registro informatizzato degli accessi) Entro il 10 aprile (periodo 01/01-31/03), 10 luglio (periodo 01/04-30/06), 10 ottobre (periodo 01/07-30/09) e 10 gennaio (periodo 01/10-31/12) Aggiornamento in tempo reale Sezione Amministrazione Trasparente (Casa di Vetro) – Altri contenuti – accesso civico – Registro degli accessi	Referenti della trasparenza aree/settori dell'Ente
I Dirigenti relazionano circa l'attività svolta in materia di accesso civico generalizzato, indicando le criticità rilevate ed ogni eventuale proposta correttiva	Relazione	Annuale Entro il 15 gennaio (periodo 01/01-31/12)	Dirigenti aree/settori dell'Ente

§§§

SEZIONE 1 – PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ – TRIENNIO 2022-2024

1. INQUADRAMENTO NORMATIVO E PRINCIPI ISPIRATORI

La presente Sezione individua le iniziative di Provincia di Varese volte a garantire un elevato livello di trasparenza in attuazione del D. Lgs. 33/2013 “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”.

Principale normativa di riferimento:

- Piano nazionale anticorruzione 2019 (aggiornato il 21 luglio 2021 dall' ANAC limitatamente al quadro delle fonti normative e delle delibere sopravvenute e rilevanti rispetto alla originaria approvazione del piano triennale);
- Delibera ANAC n.1310 del 28 dicembre 2016 “Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013, come modificato dal d.lgs. 97/2016”;
- Delibera ANAC n.1309 del 28 dicembre 2016 “Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 co. 2 del d.lgs. 33/2013”;
- Circolare n. 2/2017 “Attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA)”, integrata dalla successiva n. 1/2019, redatte dal Dipartimento della funzione pubblica;
- “Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati” dell'Autorità Garante per la protezione dei dati personali (provvedimento n. 243 del 15 maggio 2014).

Le attività ed i servizi erogati dalla Provincia di Varese sono improntati ai principi normativi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni. All'interno delle linee programmatiche del Presidente della Provincia è stata individuata la linea strategica n.4 "Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza" alla quale seguono obiettivi strategici ed obiettivi operativi di attuazione delle misure in capo a tutti i settori dell'Ente e di attuazione e monitoraggio del PTPCT in generale e sulla Trasparenza in capo al Segretario Generale in qualità di RPCT ed al Settore Segreteria e Affari Generali, quale ufficio di supporto.

All'interno del quadro normativo sopra delineato sono individuati nella presente sezione:

- gli obiettivi diretti a promuovere maggiori livelli di trasparenza, ai sensi dell'art. 10, comma 3 del D.lgs. n. 33 del 2013, e le relative azioni attuative;
- le misure e gli strumenti attuativi degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, anche di natura organizzativa e di informatizzazione, dirette ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi, ai sensi degli articoli 10, comma 1 e 43, comma 3 del D.lgs. n. 33 del 2013;
- le azioni e gli strumenti attuativi, anche di natura organizzativa, diretti ad assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico (proprio e generalizzato), ai sensi degli articoli 5 e 43, comma 4 del D.lgs. n. 33 del 2013;
- le misure di trasparenza ulteriori rispetto agli specifici obblighi di pubblicazione già previsti dalla normativa vigente, attraverso la pubblicazione dei c.d. "dati ulteriori" nella sottosezione di I° livello "Altri contenuti - Dati ulteriori" della sezione "Amministrazione Trasparente", nel rispetto di quanto stabilito dalla normativa in materia di protezione dei dati personali e tutela della riservatezza.

2. LA MAPPA DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE VIGENTI

La presente Sezione è integrata dall' Allegato *"Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2022-2024 (PTPCT) integrato con aggiornamento del Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità 2022-2024 (PTTI) – Sezione Amministrazione Trasparente – Elenco degli obblighi di pubblicazione vigenti"*.

Per ogni singolo obbligo di pubblicazione sono indicati:

- La denominazione della sottosezione di 1 e di 2 livello alla quale si riferisce l'obbligo di pubblicazione;
- i riferimenti normativi
- i contenuti di dettaglio dell'obbligo;
- la periodicità prevista per gli aggiornamenti ed i termini temporali per l'adempimento;
- il responsabile della individuazione/elaborazione dei dati oggetto di pubblicazione
- il responsabile della pubblicazione dei dati.

L'allegato viene aggiornato in modo dinamico con il supporto del Settore Segreteria e Affari Generali.

3. OBIETTI DI ATTIVITÀ 2022

Sarà garantita un'attività di costante formazione in materia di trasparenza con riferimento agli obblighi di pubblicazione, aggiornamento, completezza delle informazioni e formato in relazione alla nuova disciplina della tutela dei dati personali (Reg. UE 2016/679).

Entro il primo semestre sarà organizzata con il supporto del DPO della Provincia di Varese una formazione, rivolta a tutti i dipendenti, in tema di Codice Privacy e Tutela della Privacy anche alla luce degli obblighi in materia Trasparenza dei dati e delle informazioni ex D. Lgs. 33/2013. Saranno illustrati i principali interventi ANAC in qualità di Garante nella Trasparenza della PA in relazione alla protezione dei dati, nonché sarà affrontata l'analisi di casi reali, anche del Garante, con riferimento all'attività della pubblica amministrazione.

Verrà assicurata una costante informazione concernente atti di indirizzo, direttive o delibere assunte da ANAC in materia di trasparenza. Sul punto occorre rilevare che ANAC, con delibera n. 1310 del 2016, ha fornito le Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016, allegando altresì una tabella contenente tutti gli obblighi di trasparenza cui le Pubbliche amministrazioni sono tenute.

Nel corso degli anni successivi sono stati introdotti nuovi obblighi di trasparenza, integrati da norme di legge o da provvedimenti dell'ANAC, la quale, tuttavia, non ha poi provveduto ad aggiornare la tabella allegata alla delibera n. 1310 del 2016.

La Provincia di Varese, proprio per assicurare una costante informazione in materia di trasparenza, ha già proceduto a compiere una ricognizione sugli obblighi di pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente", aggiornando nella tabella allegata al presente piano gli obblighi individuati con appositi provvedimenti di ANAC nonché quelli previsti da specifiche norme di legge, così come di seguito si riporta:

Obbligo	Fonte normativa o atti di regolazione dell'ANAC	Sezione e sotto sezione in cui effettuale la pubblicazione
Pubblicazione del provvedimento amministrativo espresso e motivato di conclusione del procedimento di valutazione di fattibilità delle proposte di project financing a iniziativa privata presentate dagli operatori economici di cui all'art. 183, co. 15, d.lgs. 50/2016	Deliberazione ANAC n. 329 del 21 aprile 2021	"Amministrazione trasparente", sotto sezione "Altri contenuti – Dati Ulteriori"
Pubblicazione della relazione in cui sono indicati, con riferimento all'anno precedente, l'ammontare complessivo dei proventi di propria spettanza di cui al comma 1 dell'articolo 208 e al comma 12-bis dell'art. 142 del D.lgs. n. 285/1992 (Nuovo codice della strada), come risultante da rendiconto approvato nel medesimo anno, e gli interventi realizzati a valere su tali risorse, con la specificazione degli oneri sostenuti per ciascun intervento	Art. 142, comma 12-quater, del D.lgs. n. 285/1992, come modificato e integrato dal DL n. 121/2021, convertito in Legge n. 156/2021	"Amministrazione trasparente", sotto sezione "Altri contenuti – Dati Ulteriori"
Pubblicazione dei tempi effettivi di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggiore impatto per i cittadini e per le imprese, comparandoli con i termini previsti dalla normativa vigente, secondo le modalità ed i criteri stabiliti con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, previa intesa in Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281	Art. 12 del DL n. 76/2020, convertito in Legge n. 120/2020, introduttivo del comma 4-bis, all'art. 2 della Legge n. 241/1990	"Amministrazione trasparente", sotto sezione "Attività e procedimenti", sotto sezione di secondo livello "Monitoraggio tempi procedurali"
Pubblicazione dell'elenco dei beni confiscati alla criminalità organizzata e trasferiti agli enti locali aggiornato con cadenza mensile. L'elenco, reso	Art. 48, comma 3, lettera c) del D.lgs. n. 159/2011 (Codice delle Leggi antimafia)	"Amministrazione trasparente", sotto sezione "Beni immobili e gestione del patrimonio", sotto sezione di

pubblico nel sito internet istituzionale dell'ente, deve contenere i dati concernenti la consistenza, la destinazione e l'utilizzazione dei beni nonché, in caso di assegnazione a terzi, i dati identificativi del concessionario e gli estremi, l'oggetto e la durata dell'atto di concessione.		secondo livello "Patrimonio immobiliare"
Pubblicazione, al termine dello stato di emergenza sanitaria, della rendicontazione separata delle erogazioni liberali ricevute da ciascuna Amministrazione a sostegno dell'Emergenza epidemiologica, secondo i modelli messi a punto dal Ministero Economia e Finanze, allegati ai richiamati comunicati del Presidente dell'ANAC. Detti prospetti dovranno successivamente essere aggiornati trimestralmente al fine di dare conto di eventuali fondi pervenuti successivamente alla cessazione dello stato di emergenza	Comunicato del Presidente dell'ANAC del 29/07/2020, integrato con comunicato del Presidente dell'ANAC del 7/10/2020	"Amministrazione trasparente", sotto sezione "Interventi straordinari e di emergenza"
Pubblicazione, ai sensi dell'art. 18 del D.lgs. n. 33/2013, dei dati delle liquidazioni in favore dei dipendenti dell'Amministrazione degli incentivi tecnici ai sensi dell'art. 113 del D.lgs. n. 50/2016	Deliberazione ANAC n. 1047 del 25/11/2020	"Amministrazione trasparente", sotto sezione "Personale", sotto sezione di secondo livello "Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti"
Pubblicazione degli atti di carattere generale che individuano i criteri e le modalità di assegnazione di un bene immobile facente parte del patrimonio disponibile dell'Ente	Deliberazione ANAC n. 468 del 16 giugno 2021	"Amministrazione trasparente", sotto sezione "Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici", sotto sezione di secondo livello "Criteri e modalità"
Pubblicazione dell'elenco delle autovetture di servizio a qualunque titolo utilizzate, distinte tra quelle di proprietà e quelle oggetto di contratto di locazione o di noleggio, con l'indicazione della cilindrata e dell'anno di immatricolazione	Art. 4 DPCM 25/09/2014	"Amministrazione trasparente", sotto sezione "Altri contenuti - Dati Ulteriori"
Pubblicazione dei dati dei pagamenti informatici, ai sensi dell'art. 36 del D.lgs. n. 33/2013, per tutte le amministrazioni tenute all'adesione obbligatoria al sistema PagoPA, di cui all'art 5. del CAD	Deliberazione ANAC n. 77 del 16 febbraio 2022	Amministrazione trasparente - Pagamenti dell'Amministrazione - IBAN e pagamenti informatici"

Per quanto riguarda i nuovi obblighi di pubblicazione si fa presente che è stato già attuato il confronto con i Referenti dei Settori interessati. I nuovi adempimenti saranno poi oggetto di apposite comunicazioni all'interno dell'Ente.

Si prevede di sviluppare il monitoraggio circa la pubblicazione obbligatoria dei dati e delle informazioni nella sezione Amministrazione Trasparente prevedendo anche procedure di verifica periodica a cura del RPCT.

Anche l'attività relativa ai controlli interni ed in particolare relativa al controllo successivo di regolarità amministrativa sarà approcciata avendo a riferimento l'istituto ed il concetto di trasparenza, da un duplice punto di vista:

- Verificare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente in relazione agli atti sottoposti a controllo;
- Incentrare l'attenzione del controllo successivo di regolarità amministrativa sull'istruttoria e la motivazione dei provvedimenti, quali elementi essenziali di "qualità amministrativa" e garanzia di "trasparenza effettiva" dell'azione amministrativa dell'Ente.

Si procederà ad implementare funzionalità informatiche dell'applicativo relativo all'Amministrazione Trasparente, denominato Casa di Vetro, in modo da assicurare correttezza e tempestività di pubblicazione delle informazioni.

Nel corso del 2022 si prevede la messa a regime della funzionalità per la produzione e l'aggiornamento automatico del "Registro accessi". La gestione in entrata delle richieste di accesso ed in uscita delle risposte tramite l'applicativo del protocollo informatico permetterà l'aggiornamento continuo ed automatico del registro degli accessi. La nuova funzionalità entrerà a regime dopo la formazione rivolta agli operatori individuati dei diversi settori dell'ente.

4. LA TRASPARENZA COME STRUMENTO DI CONDIVISIONE E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA

La Provincia di Varese ha elaborato la Sezione Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità al PTPCT triennio 2022-2024, richiamandosi ai principi generali contenuti nelle varie normative di riferimento.

Obiettivo prioritario è quello di stabilire relazioni di informazione e di collaborazione con i destinatari esterni (stakeholders/cittadini in generale) delle azioni della Provincia di Varese, nell'ottica dell'avvio di un processo virtuoso di condivisione dell'attività posta in essere, cercando altresì di alimentare un clima di fiducia e compartecipazione verso l'operato dell'Ente. La trasparenza ha altresì lo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

L'attuazione della disciplina della trasparenza e dell'integrità non si esaurisce nella pubblicazione online dei dati, ma comprende anche altre iniziative volte a garantire un adeguato livello di comunicazione, di coinvolgimento degli stakeholders e di promozione della partecipazione dei cittadini in varie forme, tra l'altro anche attraverso l'utilizzo di strumenti interattivi.

In conformità alle indicazioni del d. lgs. 97/2016 la sezione del Piano sulla Trasparenza deve essere impostata come atto organizzativo fondamentale dei flussi informativi necessari per garantire, all'interno di ogni ente, l'individuazione, l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati.

Punto centrale della trasparenza è il sistema di Misurazione e Valutazione della performance, che dà attuazione alla pianificazione, programmazione, gestione, monitoraggio e rendicontazione dei risultati raggiunti. La Provincia di Varese ha introdotto un nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato in data 27 gennaio 2022 con deliberazione presidenziale n. 4, che, nel valutare la Performance di tutto il personale dell'Ente, prenderà in esame a decorrere dal 2022, le dimensioni della performance individuale e di quella organizzativa. Ne consegue che, oltre alla misurazione e valutazione del contributo che i singoli dipendenti forniscono al raggiungimento dei risultati dell'Ente, con la performance organizzativa verranno misurati e valutati i risultati dell'Amministrazione nel suo complesso e nelle sue articolazioni.

La pubblicazione sul sito istituzionale del Piano della Performance nonché del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance è un aspetto qualificante dell'operazione trasparenza in quanto:

- Assicura la conoscenza da parte dei cittadini dei servizi resi dalle amministrazioni, delle loro caratteristiche quantitative e qualitative e delle loro modalità di erogazione;

- Qualifica il rapporto con i cittadini e gli stakeholders;
- Favorisce il controllo sociale e la partecipazione democratica;
- Promuove una focalizzazione sui risultati da produrre;
- Qualifica l'attività di programmazione, esplicitando preventivamente assi strategici, obiettivi e indicatori di risultato;
- Promuove la responsabilità attraverso l'introduzione della consuetudine a rendere conto delle proprie attività;
- Promuove l'integrità e previene i fenomeni corruttivi.

5. TRASPARENZA E DIRITTO DI ACCESSO

Al fine di rispondere alle esigenze di trasparenza dell'azione pubblica, la normativa in materia di accessibilità si è articolata nel tempo fino a prevedere ad oggi differenti tipologie di accesso:

- Accesso documentale, riferito al diritto disciplinato dall'art. 22 e seguenti della legge 241/1990 e s.m.i.: riconosce il diritto di richiedere documenti a chiunque vanti un interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale è chiesto l'accesso;
- Accesso civico, o accesso civico semplice, riferito al diritto riconosciuto dall'art. 5, comma 1 del decreto legislativo 33/2013, così come modificato e integrato dal decreto legislativo 97/2016: riconosce a chiunque ha il diritto di richiedere documenti, informazioni o dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente nei casi in cui le pubbliche amministrazioni ne abbiano omissso la pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente del proprio sito web istituzionale;
- Accesso civico generalizzato, riferito al diritto riconosciuto e disciplinato nell'articolo 5, commi 2 e seguenti del richiamato decreto legislativo 33/2013: riconosce a chiunque ha il diritto di richiedere documenti, informazioni o dati detenuti dall'Amministrazione ulteriori rispetto a quelli per i quali sussista l'obbligo di pubblicazione (salvo eccezioni e limiti).

L'applicazione dei nuovi istituti di accesso è stata supportata dall'adozione della Determinazione ANAC n. 1309 del 28/12/2016 recante "Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 co. 2 del d.lgs. 33/2013", la circolare n. 2/2017 del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione nonché in ultimo la circolare 1/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione. In attuazione delle raccomandazioni ANAC la Provincia di Varese con propria Deliberazione Presidenziale n. 21 del 12/02/2018 ha adottato le Disposizioni interne per l'esercizio del diritto di Accesso Civico ai sensi del d.lgs. 14 marzo 2013 n. 33 e la modulistica essenziale inerenti i procedimenti di accesso successivamente rivista a seguito dell'entrata in vigore del Regolamento UE 679/2016.

Con Deliberazione Presidenziale n. 137 del 13/09/2019 le disposizioni operative sono state adeguate alla Circolare 1/2019 (la documentazione completa è reperibile nella sezione Amministrazione Trasparente/Altri contenuti/accesso civico).

Contestualmente è stato predisposto il Registro degli accessi inizialmente semestrale e a decorrere dal 2018 trimestrale che censisce le sole istanze presentate ai sensi dell'art. 5 del

d. lgs. 33/2013 (ossia accesso civico semplice e generalizzato) ed ai sensi degli artt. 22 e seguenti della l. 241/1990 (ossia accesso documentale).

Non vengono pertanto registrate:

- le richieste documentali o informative provenienti da Pubbliche Amministrazioni, che si collochino su un piano di leale collaborazione istituzionale;
- le richieste di informazioni, atti e documenti presentate dai Consiglieri provinciali agli uffici nell'esercizio delle proprie funzioni;
- le richieste di informazione in materia ambientale ex art. 3 comma 1 D. Lgs. 195/05 "Attuazione della direttiva 2003/4/CE sull'accesso del pubblico all'informazione ambientale";
- le richieste di documentazione/agli atti riguardante/i il procedimento sanzionatorio attivato ex L. 689/81.

A seguito dell'implementazione degli automatismi informatici circa la generazione automatica del "Registro degli accessi", già descritti, saranno riviste le modalità operative per la gestione della richiesta di accesso (civico semplice o generalizzato, accesso documentale).

6. PROCESSI DI GESTIONE DELLA TRASPARENZA

In coerenza con le vigenti disposizioni, è stata allestita sul sito istituzionale un'apposita sezione, denominata "Amministrazione Trasparente" che contiene i dati previsti dagli schemi del D. lgs. 33/2013 e s.m.i. Analogamente, altri contenuti, la cui pubblicazione è obbligatoria, sono collocati in modo coerente rispetto ai requisiti richiesti e così come integrati dalla Deliberazione ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016.

La pubblicazione online è effettuata con garanzia di qualità dei dati oggetto di pubblicazione e in coerenza con le seguenti indicazioni:

- Obblighi di pubblicazione previsti dalla legge;
- Integrità;
- Trasparenza e contenuti minimi dei siti pubblici;
- Aggiornamento costante, completezza, tempestività, decorrenza e durata della pubblicazione;
- Accessibilità e usabilità, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità;
- Conformità ai documenti originali con indicazione della provenienza;
- Classificazione semantica;
- Formati aperti, riutilizzabilità, contenuti aperti anche nel rispetto dei principi sul trattamento dei dati personali;

Secondo le linee organizzative i dati, inseriti ed aggiornati dagli uffici competenti e sotto la loro rispettiva responsabilità, sono "validati" in quanto a completezza e coerenza complessiva, dal Segretario Generale, quale Responsabile per la Trasparenza e quindi pubblicati; i dati sono oggetto a continuo monitoraggio, per assicurare l'effettivo aggiornamento delle informazioni.

Il presente Piano, come avvenuto in quello precedente, individua le posizioni organizzative Responsabili di Settore, quali "Responsabili della individuazione/elaborazione dei dati". E "Responsabili della pubblicazione dati".

Il “Responsabile della individuazione/elaborazione dei dati” è inteso quale responsabile dei contenuti informativi, ossia della individuazione e/o elaborazione dei dati, informazioni e documenti oggetto di pubblicazione.

Il “Responsabile della pubblicazione dei dati”, invece, è inteso quale responsabile della struttura organizzativa deputata alla raccolta, aggregazione e sistematizzazione complessiva del contenuto informativo ai fini della pubblicazione in Amministrazione Trasparente. I dirigenti vigilano sull’operato dei Responsabili/Referenti come previsto anche dal “Codice di comportamento dei dipendenti della Provincia di Varese”.

L’implementazione delle soluzioni informatiche per la gestione delle attività della Provincia ha consentito di ampliare la gamma degli automatismi finalizzati alla pubblicazione certa e celere dei contenuti nella sezione “Amministrazione Trasparente”.

L’allegato 1 – Sezione “Amministrazione Trasparente” – elenco degli obblighi di pubblicazione vigenti, redatto secondo l’allegato alle Linee guida ANAC (deliberazione 1310/2016) in sostituzione dell’allegato alla delibera CIVIT n. 50/2013, è integrato, per ogni tipologia di dato cui deriva un obbligo di pubblicazione, che già in precedenza riportava l’indicazione dei nominativi dei soggetti responsabili della trasmissione della pubblicazione dei dati, è stato in seguito aggiornato con il Termine di scadenza per la pubblicazione, la durata della pubblicazione ed in ultimo le modalità stabilite per il monitoraggio sull’attuazione degli obblighi.

In relazione al tempo di pubblicazione/aggiornamento si precisa di assumere come specifica del “tempestivo”, ove non siano previsti termini espressi diversi, i 30 giorni, in analogia al disposto normativo dell’art. 2 comma 2 della L. 241/1990, prima di procedere con l’invito ad adempiere, attivazione del potere sostitutivo e eventuale applicazione di sanzione.

Azione importantissima, volta ad allineare la comunicazione istituzionale con quanto previsto dal D. lgs. 33/2013, è la realizzazione sul sito della Provincia della sezione “AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE” e la pubblicazione dei contenuti nelle tempistiche e modalità indicate, organizzata in sottosezioni di primo e di secondo livello, esattamente come indicato nell’allegato 1 al D. lgs. 33/2013 e così come rivisto dal D. lgs. 97/2016 che trova esemplificazione nell’allegato alla Deliberazione ANAC 1310 del 28 dicembre 2016.

Si citano in ultimo che il D.L. 162/2019 e la L. 160/2019 hanno apportato ulteriori modifiche e integrazioni al D. lgs. 33/2013.

L’Amministrazione tiene conto anche delle disposizioni in materia di dati personali, comprensive delle delibere dell’autorità del Garante, volta a garantire la tutela della riservatezza (si veda anche Deliberazione ANAC 1309 del 28 dicembre 2016) come dettagliato nel paragrafo 2 - TRASPARENZA E NUOVA DISCIPLINA DELLA TUTELA DEI DATI PERSONALI (REG. UE 2016/679).

Tutti i dati e le informazioni relative agli adempimenti per la trasparenza sono pubblicati con modalità informatica.

Una significativa modifica introdotta dal d. lgs. 97/2016 (art. 8, comma 3) riguarda il venir meno della sezione Archivio del sito, in quanto allo scadere dei termini di pubblicazione la trasparenza è assicurata mediante la possibilità di presentare l’istanza di accesso civico (art. 5).

7. DATI ULTERIORI

Sono altresì inserite in ALTRI CONTENUTI gli obblighi di pubblicazione previsti in diverse norme non presenti nell'allegato della deliberazione CIVIT n. 50/2013 e dalle successive modifiche di cui all'allegato della deliberazione ANAC 1310/2016.