

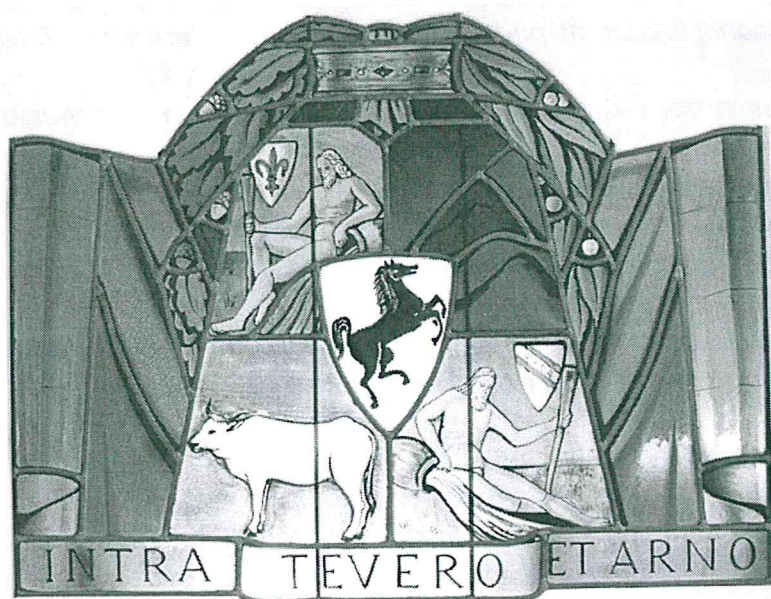
Allegato al Decreto del Presidente n. 13 del 31/01/2019



PROVINCIA DI AREZZO

**PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE
DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA**

2019-2021



INTRODUZIONE

Con la legge 6 novembre 2012 n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” (in vigore dal 28 novembre 2012) che ha dato seguito ad impegni internazionali in merito, è stato previsto un sistema articolato di lotta alla corruzione a livello nazionale e decentrato. A livello nazionale, il Dipartimento della Funzione pubblica in prima battuta, ora l’ANAC (Autorità Nazionale Anti Corruzione), predispongono ed adottano i Piani Nazionale Anticorruzione (P.N.A.), che contengono obiettivi strategici ed azioni.

A livello decentrato è previsto che ogni singola amministrazione definisca ed adotti un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (P.T.P.C.T), documento programmatico contenente la strategia di prevenzione della corruzione e l’individuazione dei soggetti responsabili dell’attuazione. Uno strumento dinamico in grado di rendere più facile e costante il monitoraggio dei procedimenti critici, incrementandone i controlli e rafforzando contemporaneamente le misure di prevenzione dei conflitti di interesse.

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC) costituisce quindi lo strumento attraverso il quale le Amministrazioni devono prevedere, sulla base di una programmazione triennale, azioni e interventi efficaci nel contrasto ai fenomeni corruttivi concernenti l’organizzazione e l’attività amministrativa.

Il termine corruzione, come precisato nella circolare n. 1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica, non si riferisce solo ai reati previsti dal libro II, titolo II, capo I del Codice Penale (delitti contro la Pubblica Amministrazione) ma ad *“ogni situazione in cui, nel corso dell’attività amministrativa si riscontri l’abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati”*.

Un concetto più ampio dello specifico reato di corruzione e del complesso dei reati contro la pubblica amministrazione, la cd “maladministration”, ovvero l’adozione di decisioni, di comportamenti che deviano dalla cura dell’interesse generale a vantaggio di interessi particolari. Attraverso il P.T.P.C.T. l’amministrazione contrasta tale mala gestio, procedimentalizzando una serie di comportamenti virtuosi dopo una necessaria fase preliminare di analisi dell’organizzazione, con particolare attenzione ai possibili fenomeni corruttivi.

Il P.T.P.C.T. è dunque un atto programmatico, che individua preventivamente aree di rischio e rischi specifici, e poi delinea misure concrete, da adottare per prevenire la corruzione.

Dopo il primo Piano Nazionale Anticorruzione (PNA/2013) che ha costituito la base per la sua predisposizione iniziale, l’Anac ha adeguato progressivamente i propri Piani triennali alle indicazioni fornite dapprima con l’*Aggiornamento 2015 al PNA* e successivamente recependo le novità del nuovo PNA/2016 in linea con le rilevanti modifiche legislative intervenute in materia di trasparenza con il D. Lgs 97/2016 e sul Codice dei contratti pubblici con il D. Lgs 50/2016 e da ultimo con la delibera n. 1074 del 21 novembre 2018,

Il Piano Anticorruzione per il triennio 2019/2021 pertanto, alla luce delle seguenti norme

- Deliberazioni ANAC n. 1208 del 22 novembre 2017 “Approvazione definitiva dell’Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione” e n. 1074 del 21 novembre 2018 “Approvazione definitiva dell’Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione
- Legge n. 179/2017 “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati ed irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”, che ha modificato l’art. 54 bis “Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti” del D.Lgs 165/2001 ed ha comportato quindi una completa revisione della procedura di segnalazione di illeciti da parte dei propri dipendenti (c.d. Whistleblowing).
- - Legge n. 3 del 9 gennaio 2019 Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici.

sviluppa in modo particolare quattro aspetti:

- la formazione
- il sistema dei controlli di regolarità amministrativa a campione,
- le misure idonee a garantire il rispetto dei tempi dei procedimenti amministrativi
- la trasparenza degli atti della Provincia.

Nella sezione “LA TRASPARENZA” a seguito della definitiva abrogazione dell’obbligo di redazione del Piano triennale per la trasparenza e l’integrità, si individuano le soluzioni organizzative interne all’Ente per assicurare gli adempimenti degli obblighi di pubblicazione, esplicitando i responsabili della trasmissione e pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del D. Lgs 33/2013 così come modificato dal D. Lgs 97/2016.

PARTE PRIMA

1. OGGETTO E FINALITÀ

1. Il presente Piano individua le misure organizzativo-funzionali volte a prevenire la corruzione nell’ambito dell’attività amministrativa della Provincia di Arezzo. Delinea un programma di attività derivante da una preliminare fase di analisi che, in sintesi, consiste nell’esaminare l’organizzazione, le sue regole e le sue prassi di funzionamento in termini di “possibile esposizione” al fenomeno corruttivo. Ciò avviene ricostruendo il sistema dei processi organizzativi, con particolare attenzione alla struttura dei controlli e alle aree sensibili nel cui ambito possono, anche solo in via teorica, verificarsi episodi di corruzione.

2. Attraverso la predisposizione del PTPCT l’Amministrazione è tenuta ad attivare azioni ponderate e coerenti tra loro capaci di ridurre significativamente il rischio di comportamenti corrotti nonché promuovere la trasparenza e la riduzione di situazioni di conflitto di interessi. Ciò implica necessariamente una valutazione probabilistica di tale rischiosità e l’adozione di un sistema di gestione del rischio medesimo.

Il Piano quindi è un programma di attività, con indicazione delle aree di rischio e dei rischi specifici,

delle misure da implementare per la prevenzione in relazione al livello di pericolosità dei rischi specifici, dei responsabili di posizione organizzativa per l'applicazione di ciascuna misura e dei tempi.

3. A seguito delle modifiche al D.Lgs. n. 33/2013 c'è piena integrazione del Programma Triennale della Trasparenza e dell'Integrità (PTTI) nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC), con l'accorpamento tra programmazione della trasparenza e programmazione delle misure di prevenzione della corruzione. Il Piano, quindi, in apposita sezione, contiene gli obiettivi strategici in materia di trasparenza (coordinati con gli obiettivi degli altri documenti di natura programmatica e strategico-gestionale dell'Amministrazione nonché con il Piano della performance al fine di garantire la coerenza e l'effettiva sostenibilità degli obiettivi posti) e l'indicazione dei nominativi dei soggetti (o del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione) e gli uffici responsabili della trasmissione dei dati (intesi quali uffici tenuti alla individuazione e/o alla elaborazione dei dati) e di quelli cui spetta la pubblicazione, dei termini entro i quali prevedere l'effettiva pubblicazione di ciascun dato nonché le modalità stabilite per la vigilanza ed il monitoraggio sull'attuazione degli obblighi.

E' altrettanto evidente come le Province abbiano subito a partire dal 2010, ma in modo particolare dal 2014, all'indomani della legge Del Rio, 56/2014 una costante e progressiva riduzione delle funzioni, dei compiti e del personale, connesse al progetto di riforma costituzionale volto alla loro abrogazione, processo che solo di recente registra una inversione di tendenza.

Pertanto il campo di azione è diverso rispetto all'ente locale comune, ma uguale resta la ratio preventiva, che deve al contempo misurarsi con una riduzione significativa del personale in servizio.

Elementi essenziali del Piano anticorruzione conseguentemente sono :

- 1) individuazione attività a rischio maggiore di corruzione e le relative misure di contrasto;
- 2) descrizione tipologie di controllo (e monitoraggio) delle attività in generale (quindi di tutte, ovviamente a campione) e delle attività particolarmente "a rischio";
- 3) verifica della fase di formazione delle decisioni;
- 4) predisposizione metodologie di flusso informativo dai Dirigenti e responsabili di posizione organizzativa verso il Responsabile della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT);
- 5) monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti;
- 6) predisposizione metodologie per l'esercizio della procedura di avocazione o esercizio poteri sostitutivi ex Legge n. 35/2012;
- 7) monitoraggio dei rapporti tra l'ente e i soggetti che ricevono benefici dallo stesso;
- 8) monitoraggio delle situazioni di conflitto d'interesse con verifiche sulle eventuali situazioni di rischio, relazioni di affinità e parentela;
- 9) previsione di nuovi, migliori e potenziati obblighi di trasparenza;
- 10) selezione e formazione specifica del personale dell'ente, sia quello da impegnare nelle attività che sono più esposte a rischio di corruzione (con finalità conoscitive e di ausilio al monitoraggio) sia la restante parte del personale (con finalità preventive e di diffusione di un'etica della PA e nella PA);
- 11) coinvolgimento del Nucleo di Valutazione in un controllo periodico della sezione "Amministrazione trasparente" (che non dovrà limitarsi all'accertamento annuale finalizzato all'attestazione dell'assolvimento degli obblighi relativi alla Trasparenza e all'Integrità) e nella

verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che i PTPCT siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza ove stabiliti. Il Nucleo di Valutazione verificherà anche i contenuti della relazione sui risultati dell'attività svolta dal RPCT in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della Corruzione e alla Trasparenza e riferirà all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della Corruzione e di Trasparenza.

Il sistema introdotto deve consentire l'auto-correzione attraverso meccanismi di Feed-Back (Controlli e modalità di retroazione).

I controlli devono essere semplici, chiari, volti ad un miglioramento continuo

la Provincia di Arezzo in tal senso ha individuato di recente un meccanismo di controllo degli atti a campione

2. GLI ATTORI DEL PIANO TRIENNALE 2019-2021

2.1 Soggetti coinvolti nella strategia di prevenzione

La predisposizione e l'attuazione del PTPCT, è un'attività che deve essere necessariamente svolta coinvolgendo tutte le diverse figure che operano all'interno dell'amministrazione, sia a livello politico che burocratico, poiché presuppone una serie diversificata di conoscenze che vanno dal contesto esterno in cui si colloca l'Ente, alla struttura organizzativa e agli iter procedurali e processi decisionali interni per poter individuare dei profili di rischio e delle misure di prevenzione che più si adattano alla fisionomia dell'Ente.

2.1.1 Organi di indirizzo politico

In base alla normativa, gli organi di indirizzo politico-amministrativo dispongono di competenze rilevanti nel processo di individuazione delle misure di prevenzione della corruzione

Il **presidente della Provincia**, cui compete l'individuazione e la nomina del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e del Responsabile della Trasparenza (R.P.C.T.), nella Provincia di Arezzo il Segretario Generale e, su proposta di detto Responsabile, l'adozione del Piano Triennale e degli annuali aggiornamenti, a seguito della fase di consultazione, di norma entro il 31 gennaio.

Il **Consiglio Provinciale**, cui spetta fornire, in qualità di organo di indirizzo generale, indicazioni. Per tale motivo, in sede di aggiornamento del Piano, è stato inviato ai Consiglieri, stakeholder privilegiati, una copia del vecchio Piano ai fini di proporre suggerimenti e indicazioni. Nel gennaio 2019 è stata pubblicata sul sito nota trasmessa in data ai consiglieri provinciali,

- Gli organi di indirizzo politico devono inoltre individuare obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza da collegare con quelli previsti in altri documenti di programmazione strategico-gestionali adottati nell'Ente, quali il Piano della Performance e il DUP.

2.1.2. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (in seguito solo Responsabile o R.P.C.T.)

La figura del Responsabile anticorruzione è stata oggetto di significative modifiche normative già dal 2016, sia con l'approvazione del nuovo PNA che con il decreto legislativo 97/2016, entrambi volti a rafforzarne il ruolo prevedendo che l'organo di indirizzo assuma le eventuali modifiche organizzative necessarie ad assicurare che ad esso siano riconosciuti poteri e funzioni idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività. A questo proposito:

E' stato riunito in capo ad un unico soggetto l'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e responsabile della trasparenza, confermando che negli enti locali la scelta ricada sul Segretario, in continuità con quanto definito nella Legge 190/2012. La Provincia di Arezzo si trova in linea con la nuova normativa, poiché ha individuato nella figura del Segretario Generale, dott.ssa Marina Savini, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la trasparenza

Pertanto, il RPCT:

- Predisporre lo schema di Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e del suo annuale aggiornamento e lo propone alla Presidente della Provincia per la sua adozione.
- propone eventuali azioni correttive che prevedano tutte le necessarie modifiche con le medesime modalità di adozione del Piano, in caso di accertate significative violazioni o quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Amministrazione;
- individua le risorse umane da inserire nei programmi di formazione, definendo le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati a operare in settori particolarmente esposti alla corruzione
- verifica l'efficace attuazione del Piano e della sua idoneità ed ha l'obbligo di segnalare all'organo di indirizzo "le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza" (art. 1 comma 7 Legge 190/2012 come novellato dal D. Lgs 97/2016);
- elabora la relazione annuale sull'attività svolta nei termini previsti dalla legge, ne assicura la pubblicazione sul sito web dell'Amministrazione e la trasmette all'Organo di indirizzo e al Nucleo di Valutazione (art. 1 comma 7 Legge 190/2012 come novellato dal D. Lgs 97/2016);
- vigila sulla corretta applicazione delle disposizioni in materia di rispetto delle norme sulla inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi, segnalando eventuali violazioni alle autorità competenti (art. 1 Legge 190/2012 e art 15 D. Lgs. n. 39/2013);
- coincide con il Responsabile della trasparenza e ne svolge conseguentemente le funzioni (art. 43 D. Lgs 33/2013);
- interagisce con il Nucleo di Valutazione al fine di sviluppare una sinergia tra gli obiettivi di performance organizzativa e l'attuazione delle misure di prevenzione. Ha inoltre l'obbligo di segnalare al Nucleo "le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di preven-

zione della corruzione e di trasparenza” e trasmettergli la Relazione annuale sull’attività svolta (art. 1 comma 7 Legge 190/2012 come novellato dal D. Lgs 97/2016);

- indica agli uffici disciplinari i dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (ai sensi dell’art. 1 comma 7 Legge 190/2012. Il PNA 2016 sottolinea infatti che l’art. 8 del DPR 62/2013 impone un “dovere di collaborazione” dei dipendenti nei confronti del responsabile anticorruzione, la cui violazione è sanzionabile disciplinarmente;
- cura la diffusione della conoscenza dei Codici di Comportamento nell’amministrazione, effettua il monitoraggio sulla loro attuazione e, ove necessario ne propone l’aggiornamento;

2.2 Procedura di formazione e adozione del Piano e del suo aggiornamento

L’ANAC, evidenzia l’importanza del coinvolgimento dei componenti degli organi di indirizzo politico nel processo di formazione del PTPC e auspica l’adozione di procedure che consentano una consapevole partecipazione degli organi di indirizzo, pertanto raccomanda alle amministrazioni e agli enti di prevedere, con apposite procedure, la più larga condivisione delle misure, sia nella fase dell’individuazione che in quella dell’attuazione.

Ad esempio, per gli enti territoriali, caratterizzati dalla presenza di due organi di indirizzo politico, uno generale (il Consiglio) ed uno esecutivo (Presidente), viene suggerito il c.d. *doppio passaggio* secondo cui si prevede il coinvolgimento dell’assemblea su un documento di carattere generale, mentre l’organo esecutivo resta competente all’adozione finale.

Accogliendo le indicazioni dell’Autorità, Il Responsabile Anticorruzione del Provincia di Arezzo ha ritenuto di adottare, per l’adozione del Piano 2019-2021 un percorso caratterizzato dalla massima condivisione e partecipazione. Il primo step ha previsto l’avvio di una procedura partecipativa rivolta sia agli stakeholder interni che esterni all’ente. A tale proposito il 10 gennaio 2019 è stato pubblicato il Piano anticorruzione del triennio 2018/2020 sul sito web dell’ente con un avviso rivolto ai cittadini, a tutte le associazioni portatrici di interessi collettivi, alle organizzazioni di categoria e organizzazioni sindacali operanti sul territorio, al fine di formulare osservazioni per una migliore ed ulteriore individuazione delle misure preventive anticorruzione da far pervenire entro il 21 gennaio . Contemporaneamente, il medesimo invito è stato inoltrato a mezzo posta elettronica ai consiglieri provinciali, che avrebbero potuto presentare il proprio contributo propositivo s .

Alla scadenza della procedura, preso atto che non sono pervenute osservazioni, ma solo una richiesta di chiarimenti sull’iter procedurale da parte di un consigliere, la bozza definitiva è stata sottoposta alla Presidente.

PARTE SECONDA

IL 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 eludere ex ante possibili situazioni che ne compromettano l’integrità.

3. INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO

1. 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.

2. L'individuazione delle aree di rischio è il risultato di un processo complesso che presuppone la valutazione del rischio da realizzarsi attraverso la verifica "sul campo" dell'impatto del fenomeno corruttivo sui singoli processi svolti nell'ente.

3. Le aree di rischio variano a seconda del contesto esterno ed interno e della tipologia di attività istituzionale svolta dalla specifica Amministrazione. Tuttavia, le esperienze internazionali e nazionali mostrano che vi sono delle aree di rischio ricorrenti, rispetto alle quali potenzialmente tutte le Pubbliche Amministrazioni sono esposte. Quindi, la Legge n. 190/2012 ha già individuato delle particolari aree di rischio, ritenendole comuni a tutte le Amministrazioni.

Queste aree sono elencate nell'art. 1, comma 16, della sopra richiamata Legge si riferiscono ai procedimenti di:

a) autorizzazione o concessione;

b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al 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) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del citato D.Lgs. n. 150/2009.

4. I suddetti procedimenti corrispondono alle seguenti aree di rischio (articolate in sotto-aree):

-processi finalizzati all'acquisizione e alla progressione del personale;

-processi finalizzati all'affidamento di lavori, servizi e forniture nonché all'affidamento di ogni altro tipo di commessa o vantaggio pubblici disciplinato dal D.Lgs. n. 50/2016;

-processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;

-processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;

-attività di controllo e provvedimenti restrittivi della sfera giuridica dei destinatari.

Come si è ricordato poco sopra le varie attività della Provincia vanno esaminate alla luce della l.56/14 e della legge regionale di riordino, in tema di funzioni.

Le principali fasi del processo di gestione del rischio, alla luce delle indicazioni ANAC, restano rappresentate in maniera sintetica come segue:

Analisi del contesto:

Contesto esterno

Contesto interno

Valutazione del rischio:

Identificazione del rischio

Analisi del rischio

Ponderazione del rischio

Trattamento del rischio:

Identificazione delle misure

Programmazione delle misure

MAPPATURA DEI RISCHI

4. ANALISI DEL CONTESTO

La prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio è quella relativa all'analisi del contesto, attraverso la quale ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'Amministrazione per via delle specificità dell'ambiente in cui essa opera in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali, o per via delle caratteristiche organizzative interne. Attraverso questo tipo di analisi si favorisce la predisposizione di un PTPCT contestualizzato e, quindi, potenzialmente più efficace.

4.1. CONTESTO ESTERNO

L'analisi del contesto esterno rappresenta una fase imprescindibile indispensabile del processo di gestione del rischio, per ottenere informazioni necessarie a comprendere come il rischio di corruzione possa manifestarsi all'interno dell'amministrazione o dell'ente in cui la stessa opera alla luce di strutture territoriali e dinamiche sociali, economiche e culturali.

La Fondazione Antonino Caponnetto aveva già evidenziato in passato che i clan della Camorra in Toscana operano attivamente in varie parti del territorio e segnatamente in provincia di Pisa, in Versilia, nel Valdarno aretino e nella provincia di Prato.

Il contesto esterno, a livello provinciale e regionale, è ben definito in alcuni documenti, nel "*Primo Rapporto sui fenomeni di criminalità organizzata e corruzione in Toscana*" curato dalla Scuola Normale di Pisa su richiesta della Regione Toscana, redatta nel 2016 ed aggiornata al 30/06/2017 con il coinvolgimento delle principali istituzioni impegnate in Toscana nell'attività di prevenzione e contrasto dei fenomeni criminali esaminati.

L'indagine evidenzia che in Toscana gli interessi I clan criminali reinvestono il frutto di attività consumate altrove e attirano l'interesse di gruppi criminali ben organizzati come le mafie storiche italiane o le mafie straniere, e che ci sono i capitali illeciti che inquinano l'economia della Toscana.

La ricerca mostra inoltre anche una mappatura dei beni sotto sequestro o confiscati ad associazioni criminali. Le aziende si concentrano a Prato e provincia (38%), Lucca (26%), Livorno (12%) e Firenze (9%). La ricerca evidenzia che la provincia toscana con più immobili confiscati è Arezzo, seguita da Livorno, Lucca (con il più alto numero di unità a destinazione commerciale e industriale) e Pistoia. Viene evidenziata la vulnerabilità degli enti, e al contempo la crescita dei reati contro la pubblica amministrazione, in particolare per reati di corruzione che interessa anche Arezzo Firenze, Lucca e Prato, riferita specialmente ad : appalti, sanità.

4.2 CONTESTO INTERNO

Ai fini della corretta valutazione del rischio è fondamentale mappare i processi dell'Ente, per fotografare la situazione e saper successivamente individuare gli obiettivi a livello organizzativo, i processi, le risorse. Nella Provincia di Arezzo , come del resto in tutte le province italiane, tale aspetto in questa fase diventa ancora più importante, in quanto è stata effettuata negli ultimi anni una completa riorganizzazione a seguito della l. 56/14, cui sta facendo seguito una nuova mappatura dei procedimenti amministrativi che va a sostituire quanto già fatto negli anni precedenti, al fine di identificare gli attuali processi organizzativi e le aree di rischio correlate, alla luce della radicale trasformazione che l'ente Provincia ha subito.

L'ente è composto da circa 180 dipendenti, di cui tre dirigenti, e 15 posizioni orizzontali

Allegato "B"



1

4.3 Mappatura dei processi

La mappatura dei processi consente l'individuazione del contesto entro cui deve essere sviluppata la valutazione del rischio.

Per processo s'intende un insieme di attività interrelate che creano valore trasformando delle risorse (input del processo) in un prodotto (output del processo) destinato ad un soggetto interno o esterno all'Amministrazione (utente). Il processo che si svolge nell'ambito dell'Amministrazione può esso da solo portare al risultato finale o porsi come parte o fase di un processo complesso, con il concorso di più Amministrazioni. Il concetto di processo è più ampio di quello di procedimento amministrativo e comprende anche le procedure di natura privatistica.

La mappatura dei processi deve essere effettuata da parte dell'Amministrazione per le aree di rischio individuate dalla normativa e per le sottoaree in cui queste si articolano.

Le aree di rischio variano a seconda del contesto esterno ed interno e della tipologia di attività istituzionale svolta dall'Amministrazione. Tuttavia, l'esperienza internazionale e nazionale mostra che vi sono delle aree di rischio ricorrenti, rispetto alle quali potenzialmente tutte le Pubbliche Amministrazioni sono esposte. Quindi, la Legge n. 190/2012 e i PNA hanno già individuato delle particolari aree di rischio, ritenendole comuni a tutte le Amministrazioni.

A seconda del contesto, l'analisi dei processi potrà portare ad includere nell'ambito di ciascuna area di rischio uno o più processi; l'area di rischio può coincidere con l'intero processo o soltanto con una sua fase che può rivelarsi più critica.

La mappatura consente l'elaborazione del catalogo dei processi.

5. GESTIONE DEL RISCHIO

Le aree elencate nell'art. 1, comma 16, della Legge n. 190/2012 si riferiscono ai procedimenti di:

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

I procedimenti corrispondono alle seguenti aree di rischio, articolate in sotto-aree, come elencate dall'Allegato 2 del PNA 2016 approvato con Delibera ANAC n. 831 del 3 agosto:

Area A. Acquisizione e progressione del personale.

Processi:

1. Reclutamento;
2. Progressioni di carriera;
3. Conferimento di incarichi di collaborazione.

Area B. Affidamento di lavori, servizi e forniture

Processi:

1. Definizione dell'oggetto dell'affidamento;
2. Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento;
3. Requisiti di qualificazione;
4. Requisiti di aggiudicazione;
5. Valutazione delle offerte;
7. Procedure negoziate;

8. Affidamenti diretti;

Area C: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

Processi:

1. Autorizzazioni, concessioni
2. Permessi di costruire
3. Controlli ed eventuali sanzioni

AREA D: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.

Processi:

1. concessione ed erogazione di sovvenzioni contributi sussidi attribuzione di vantaggi economici a persone ed enti pubblici e privati

Analisi del rischio: metodologia utilizzata

L'analisi del rischio è la valutazione della probabilità che il rischio si realizzi e la valutazione delle conseguenze che il rischio produce (probabilità e impatto) per giungere alla determinazione del livello di rischio. L'analisi del rischio nella Provincia di Arezzo è stata effettuata secondo i criteri definiti nell'Allegato 5 al PNA.

Il livello di rischio è rappresentato da un valore numerico

In questa fase sono stimate le probabilità che il rischio si concretizzi (probabilità) e sono pesate le conseguenze che ciò produrrebbe (impatto).

Stima del valore della probabilità che il rischio si concretizzi (così come definito dall'allegato 5 al PNA)

I criteri e valori (o pesi, o punteggi) per stimare la "probabilità" sono i seguenti:

- **discrezionalità:** più è elevata, maggiore è la probabilità di rischio (valori da 0 a 5);
- **rilevanza esterna:** nessuna valore 2; se il risultato si rivolge a terzi valore 5;
- **complessità del processo:** se il processo coinvolge più amministrazioni il valore aumenta (da 1 a 5);
- **valore economico:** se il processo attribuisce vantaggi a soggetti terzi, la probabilità aumenta (valore da 1 a 5);
- **frazionabilità del processo:** se il risultato finale può essere raggiunto anche attraverso una pluralità di operazioni di entità economica ridotta, la probabilità sale (valori da 1 a 5);
- **controlli:** (valori da 1 a 5) la stima della probabilità tiene conto del sistema dei controlli vigente. Per controllo si intende qualunque strumento utilizzato che sia utile per ridurre la probabilità del rischio. Quindi, sia il controllo preventivo che successivo di legittimità e il controllo di gestione, sia altri meccanismi di controllo utilizzati.

È stata iniziata nel 2018 la mappatura alla luce delle nuove funzioni della Provincia.

Stima del valore dell'impatto (valori definiti dall'allegato 5 del PNA)

L'impatto si misura in termini di impatto economico, organizzativo, reputazionale e sull'immagine.

L'Allegato 5 del PNA propone criteri e valori (punteggi o pesi) da utilizzare per stimare "l'impatto" di

potenziali episodi di malaffare.

- **impatto organizzativo:** tanto maggiore è la percentuale di personale impiegato nel processo/attività esaminati, rispetto al personale complessivo dell'unità organizzativa, tanto maggiore sarà "l'impatto" (fino al 20% del personale=1; 100% del personale=5);
- **impatto economico:** se negli ultimi cinque anni sono intervenute sentenze di condanna della Corte dei Conti o sentenze di risarcimento per danni alla PA a carico di dipendenti, punti 5. In caso contrario, punti 1;
- **impatto reputazionale:** se negli ultimi cinque anni sono stati pubblicati su giornali (o sui media in genere) articoli aventi ad oggetto episodi di malaffare che hanno interessato la

Queste aree di rischio, che sono e devono essere singolarmente analizzate, rappresentano un contenuto da adattare ovviamente alla specifica realtà organizzativa della Provincia

5.1. Metodologia utilizzata per effettuare la valutazione del rischio

La valutazione del rischio è svolta per ciascuna attività, processo o fase di processo mappato. Per valutazione del rischio si intende il processo di identificazione, analisi e ponderazione del rischio.

5.1.1 L'identificazione del rischio

Consiste nel ricercare, individuare e descrivere, per ciascuna attività o fase, i "rischi di corruzione" intesa nella più ampia accezione della Legge n. 190/2012 e alla luce delle indicazioni contenute nel PNA.

L'identificazione dei rischi è coordinata dal Responsabile della prevenzione delle Corruzione e della Trasparenza.

5.1.2 L'analisi del rischio

In questa fase sono stimate le probabilità che il rischio si realizzi (probabilità) e sono pesate le conseguenze che il rischio produce (impatto). Al termine, è determinato il livello di rischio del processo (che è rappresentato da un valore numerico) che si ottiene moltiplicando "valore frequenza" per "valore impatto".

Fermo restando quanto suggerito dall'ANAC per stimare probabilità e impatto e, quindi, per valutare il livello di rischio, è di sicura utilità considerare per l'analisi del rischio anche l'individuazione e la comprensione delle cause degli eventi rischiosi, cioè delle circostanze che favoriscono il verificarsi dell'evento. Tali cause possono, per ogni rischio, essere molteplici e combinarsi tra loro. Ad esempio, tenuto naturalmente conto che gli eventi si verificano in presenza di pressioni volte al condizionamento improprio della cura dell'interesse generale:

- 1) mancanza di controlli: in fase di analisi andrà verificato se presso l'Amministrazione siano già stati predisposti, ma soprattutto efficacemente attuati, strumenti di controllo relativi agli eventi rischiosi;
- 2) mancanza di trasparenza;
- 3) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- 4) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;

- 5) scarsa responsabilizzazione interna;
- 6) inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
- 7) inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- 8) mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

5.1.3 Stima di valutazione della probabilità che il rischio si concretizzi

I criteri e valori (o pesi o punteggi) per stimare la "probabilità" che la corruzione si concretizzi sono i seguenti (Cfr. Allegato 5 del PNA):

5.1.5 L'analisi del rischio si conclude moltiplicando tra loro valore della probabilità e valore dell'impatto per ottenere il valore complessivo, che esprime il livello di rischio del processo.

L'elaborazione dell'analisi del rischio sarà poi sottoposta ai componenti del Nucleo di Valutazione.

6. La ponderazione del rischio

Dopo aver determinato il livello di rischio di ciascun processo o attività, si procede alla "ponderazione". In pratica la formulazione di una sorta di graduatoria dei rischi sulla base del parametro numerico "livello di rischio" (considerando il rischio alla luce dell'analisi e nel raffrontarlo con altri rischi) al fine di decidere le priorità e l'urgenza di trattamento.

I singoli rischi e i relativi processi sono inseriti in una "classifica del livello di rischio" più o meno elevato.

Le fasi di processo o i processi per i quali siano emersi i più elevati livelli di rischio identificano le aree di rischio, che rappresentano le attività più sensibili ai fini della prevenzione. La classifica del livello di rischio viene poi esaminata e valutata per elaborare la proposta di trattamento dei rischi.

In sinergia con gli uffici sono stati utilizzati i criteri e le matrici come indicate nei PNA compilando schede agli atti. Dalle verifiche è emerso che alcuni processi hanno un rischio maggiore, medio alto in quanto connotati da maggiore discrezionalità, mentre altri presentano un rischio minore

7. Il trattamento del rischio e le misure per neutralizzarlo

Il processo di "gestione del rischio" si conclude con il "trattamento", che consiste nel processo "per modificare il rischio". In concreto, individuare e valutare delle misure per neutralizzare o almeno ridurre il rischio di corruzione.

Il Responsabile della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza deve stabilire le "priorità di trattamento" (quali rischi trattare prioritariamente rispetto agli altri). Tali decisioni si basano essenzialmente sul livello di rischio (maggiore è il livello, maggiore è la priorità di trattamento), sull'obbligatorietà della misura (va data priorità alla misura obbligatoria rispetto a quella ulteriore), sull'impatto organizzativo e finanziario connesso all'implementazione della misura.

Al fine di neutralizzare o ridurre il livello di rischio, debbono essere individuate e valutate le misure di prevenzione che possono essere obbligatorie o ulteriori. Non ci sono possibilità di scelta circa le misure obbligatorie, che debbono essere attuate necessariamente dall'Amministrazione, mentre le misure ulteriori debbono essere valutate in base ai costi stimati, all'impatto sull'organizzazione e al grado di efficacia che si attribuisce a ciascuna di esse.

L'individuazione e la valutazione delle misure ulteriori può essere compiuta dal responsabile della prevenzione con il coinvolgimento dei responsabili di area e con l'eventuale supporto del Nucleo di Valutazione.

Il PTPCT 2019/2021 contiene e prevede l'implementazione anche di misure di carattere trasversale (Trasparenza, informatizzazione delle procedure, monitoraggi, ecc.).

8 Il trattamento del Rischio

Il processo di “*gestione del rischio*” si conclude con il “*trattamento*”.

Il trattamento consiste nel procedimento “*per modificare o prevenire il rischio*”.

In concreto, vengono individuate e valutate delle misure per neutralizzare, o almeno ridurre, il rischio di corruzione.

Per la provincia di Arezzo si ricordano le misure generali, dunque comuni a tutte le aree, già individuate nei precedenti piani, finalizzate a contrastare o a contenere il rischio di corruzione nell'Ente. Tali misure vengono rafforzate ed integrate da ulteriori disposizioni.

Vengono poi individuate una serie di disposizioni specifiche per le aree maggiormente a rischio, così come individuate dal processo di analisi e ponderazione sopra descritto.

a) Informatizzazione degli atti - chiarezza espositiva

La trasparenza dell'agire amministrativo diventa presupposto essenziale dell'anticorruzione.

Gli atti amministrativi devono sempre essere adeguatamente motivati e di chiara, puntuale e sintetica formulazione.

Principi cardine dell'anticorruzione sono il rispetto, nell'esame delle istanze, dell'ordine cronologico di protocollazione, (diversa decisione che dovrà essere adeguatamente motivata) e l'utilizzo di un linguaggio chiaro e comprensibile.

Il processo di informatizzazione dei provvedimenti amministrativi, è stato ulteriormente rafforzato con l'introduzione della firma digitale dei provvedimenti monocratici e collegiali

Obiettivo della provincia di Arezzo nel triennio 2019-2021 è completare la gestione informatizzata degli atti amministrativi con la digitalizzazione dei decreti presidenziali.

La digitalizzazione ha una duplice valenza positiva: la tracciabilità completa delle operazioni al fine di contenere al massimo il rischio di fenomeni corruttivi attraverso la manipolazione dei tempi e/o delle fasi procedurali; la semplificazione dei processi consistente nella dematerializzazione degli atti, che si va ad aggiungere all'incremento nell'uso della posta elettronica certificata (riduzione del consumo di carta, minori tempi di risposta, maggiore trasparenza, risposta alle richieste di razionalizzazione).

Inoltre la digitalizzazione degli atti amministrativi agevolerà l'allegazione anche di quei documenti che in formato cartaceo sarebbero stati eccessivamente voluminosi e difficilmente riproducibili.

b) Meccanismi di formazione delle decisioni – elenco dei procedimenti e termini di conclusione

Per ciascuna tipologia di attività e procedimento è pubblicata sul sito internet comunale l'apposita scheda completa dei riferimenti normativi (legislativi e regolamentari), dei tempi di conclusione del procedimento e di ogni altra indicazione utile a standardizzare e a tracciare l'*iter* amministrativo, come previsto dal D. Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.

La Mappatura dei processi è pubblicata nella sezione “Attività e Procedimenti” di Amministrazione Trasparente e viene annualmente aggiornata al fine di recepire le eventuali modifiche normative e

aggiornare le informazioni.

c) Controlli interni

In base a quanto previsto dal D.L. 174/2012, convertito nella Legge 215/2013, è stato approvato con deliberazione di Consiglio provinciale nel 2017 il Regolamento per la disciplina del Sistema dei Controlli interni che prevede la disciplina delle seguenti forme di controllo:

- controllo di regolarità amministrativa;
- controllo di regolarità contabile;
- controllo di gestione;
- controllo sugli equilibri finanziari;
- controllo sulle società partecipate non quotate;
- controllo della qualità dei servizi erogati.

Tali controlli rivestono importanza rilevante anche sotto il profilo delle azioni di contrasto ai fenomeni corruttivi.

Il sistema dei controlli interni del nostro Ente e quello del monitoraggio anticorruzione risultano strettamente correlati ed integrati, entrambi diretti a porre in essere un'attività di verifica più ampia e diversificata sugli atti amministrativi redatti nell'Ente.

d) Adozione di misure per la tutela del dipendente che segnala o riferisce condotte illecite (cd whistleblowing)

1. L'articolo 54-bis del D.Lgs. n. 165/2001, così come modificato dall'articolo 1 della Legge 30/11/2017, n. 179, prevede:

“1. Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.

L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.

2. Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

3. L'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del

procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

4. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.

5. L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

6. Qualora sia accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. Qualora sia accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Qualora sia accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. L'ANAC determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.

7. E' a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente di cui al comma 2 dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli.

8. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.

9. Le tutele di cui al presente articolo non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave”.

10. Le segnalazioni sono fatte tramite apposito modulo predisposto dall'Amministrazione e reso disponibile ai dipendenti e collaboratori. Il contenuto delle segnalazioni e la procedura delle stesse sono disciplinati da apposito Regolamento comunale.

La Provincia sta predisponendo una apposita procedura volta a disciplinare le modalità di presentazione e ricezione delle segnalazioni di condotte illecite, al fine di garantire l'anonimato del dipendente che le effettuerà.

Tale procedura verrà illustrata alle RSU e a tutto il personale, sarà oggetto di specifiche circolari e verrà inserita nel sito dell'ente.

L'ente potrà avvalersi, nel triennio 2019-2021, del sistema di riuso software per la gestione delle segnalazioni di illeciti -Whistleblowing Disponibile in open source, come da comunicato del Presidente dell'Anac del 15/01/2019

Verranno previsti incontri ed invii di circolari in merito, per comunicare la procedura di tutela del dipendente pubblico.

e) Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse

Il nuovo art. 6 bis della Legge n. 241 del 1990 stabilisce che “Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endo-procedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale”.

L'art.7 del D.P.R. 62/2013, Codice di comportamento nazionale, così recita: “Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o responsabile. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza”.

Tale disposizione contiene una tipizzazione delle relazioni personali o professionali sintomatiche del possibile conflitto di interesse. Essa contiene anche una clausola di carattere generale in riferimento a tutte le ipotesi in cui si manifestino “gravi ragioni di convenienza”.

Sulla base di tale norma:

- è stabilito un obbligo di astensione per il responsabile del procedimento ed il responsabile competente ad adottare il provvedimento finale, nonché per i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali nel caso di conflitto di interesse dei medesimi, anche solo potenziale;
- è previsto un dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti.

La norma va letta in maniera coordinata con la disposizione inserita nel Codice di comportamento integrativo, articolazione del presente piano, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 293 del 30.12.2013, ed in particolare con gli artt. 6 e 7 cui si rinvia.

La violazione sostanziale della norma, che si realizza con il compimento di un atto illegittimo, dà luogo a responsabilità disciplinare del dipendente suscettibile di essere sanzionata con l'irrogazione di sanzioni all'esito del relativo procedimento, oltre a poter costituire fonte di illegittimità del procedimento e del provvedimento conclusivo dello stesso, quale sintomo di eccesso di potere sotto il profilo dello sviamento della funzione tipica dell'azione amministrativa.

f) Rotazione del personale

La *rotazione del personale* all'interno delle pubbliche amministrazioni nelle aree a più elevato rischio di corruzione, è stata introdotta come misura di prevenzione della corruzione dall'art. 1 co. 5 lettera b) della legge 190/2012 considerando che l'alternanza riduce il rischio che il dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività ed instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o comunque all'instaurarsi di rapporti potenzialmente esposti a dinamiche corruttive. Già in passato sono però stati evidenziati i limiti oggettivi di tale procedura che rischia di scardinare alcuni principi fondamentali, quali il garantire *il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di alcune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico* (Deliberazione

ANAC n. 13 del 13/02/2015).

Il PNA approvato ad agosto 2016, ha preso in considerazione questa difficoltà prevedendo, negli Enti ove non sia possibile attuare la rotazione come misura organizzativa di prevenzione della corruzione senza determinare inefficienze e malfunzionamenti, la possibilità di scelte alternative che possono avere effetti analoghi.

La rotazione è di fatto stata già attuata nell'ultimo quinquennio nella Provincia di Arezzo, alla luce della legge 56/14, la c.d. "Legge Delrio", e alla luce della mancata riforma costituzionale. Questi due eventi, insieme alle disposizioni adottate dalla legislazione sulla crisi economica (a partire, in particolar modo dal Decreto legge n. 104 del 2011) hanno profondamente inciso sull'assetto delle Province che, seppur sopravvissute all'esito referendario e dunque alla de-costituzionalizzazione, sono state trasformate nelle proprie funzioni. Conseguentemente il personale rimasto è stato riassegnato secondo nuovi parametri organizzativi.

Superata questa fase al momento la Provincia intende attuare questa misura con un criterio graduale onde evitare un ulteriore, significativo rallentamento dell'attività ordinaria, programmandola eventualmente nei prossimi anni in sede di riorganizzazione della struttura, con particolare riferimento al personale addetto alle aree a rischio di corruzione individuate nell'Ente. Al contempo adottare stabilmente misure alternative quali, ad esempio, la promozione di modalità operative presso i dirigenti che favoriscano una maggiore condivisione delle attività fra gli operatori, evitando così l'isolamento di certe mansioni e favorendo la trasparenza "interna" delle attività con l'articolazione delle competenze. In tal senso è auspicabile attivare meccanismi di collaborazione tra diversi ambiti su atti potenzialmente critici, ad elevato rischio (lavoro in team che favorisce, nel tempo, anche la circolarità delle informazioni e la trasparenza interna delle attività).

Rotazione straordinaria nel caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva

L'amministrazione ha l'obbligo (art. 16 co. 1 lettera l-quater) D.Lgs 165/2000) di assegnare ad altro servizio il personale sospettato di condotte di natura corruttiva, che abbiano o meno rilevanza penale, con provvedimento motivato. Si tratta di una misura a carattere eventuale e cautelare tesa a garantire che nell'area ove si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o disciplinare siano attivate misure idonee di prevenzione del rischio corruttivo.

g) Appalti di lavori, servizi e forniture e affidamenti diretti

I singoli Settori dell'Ente interessati dall'aggiudicazione di appalti di lavori, servizi o forniture, inseriscono nei bandi, negli avvisi, nelle lettere di invito o nei capitolati e, di conseguenza, nei contratti, specifiche clausole che prescrivono l'obbligo di rispetto del Codice di comportamento della Provincia di Arezzo

Tutti gli Uffici e i Settori dell'Ente provvedono alla pubblicazione dei dati relativi agli appalti ed agli affidamenti diretti in base alle vigenti normative in materia, prestando particolare attenzione alla correttezza dei dati inseriti e alla tempestività degli adempimenti.

h) Cause ostative al conferimento di incarichi interni alla Provincia: inconfiribilità ed incompatibilità

L'art. 35 bis del D.Lgs. 165/2001 prevede che 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 non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla

gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati.

Due sono gli istituti con cui il legislatore disciplina la materia degli incarichi nella P.A.: inconfiribilità ed incompatibilità.

L'inconfiribilità, ossia la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi pubblici a coloro che abbiano riportato condanne penali per i cc.dd. reati dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione (es. corruzione, concussione, peculato) ovvero che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, ovvero che siano stati componenti di organi di indirizzo politico (es. Sindaco, Assessore o Consigliere regionale, provinciale e comunale).

Il soggetto che istruisce il provvedimento per il conferimento dell'incarico è quindi tenuto a verificare la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti cui si intende conferire l'incarico all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dai Capi III e IV del D.Lgs. n. 39 del 2013; l'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art.46 del D.P.R. n. 445 del 2000, pubblicata sul sito dell'Ente.

Qualora le cause di inconfiribilità, sebbene esistenti ad origine, non fossero note all'Amministrazione e si palesassero nel corso del rapporto, il Responsabile della prevenzione della corruzione è tenuto ad effettuare la contestazione all'interessato, il quale, previo contraddittorio, viene rimosso dall'incarico.

L'incompatibilità, cioè "l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico", se emergente prima del conferimento dell'incarico, deve essere rimossa prima del formale atto di conferimento. Se la situazione di incompatibilità emerge nel corso del rapporto, il Responsabile della prevenzione contesta la circostanza all'interessato ai sensi degli artt. 15 e 19 del D.Lgs. n. 39 del 2013 e vigila affinché siano prese le misure conseguenti. Anche per l'incompatibilità **l'accertamento** avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del D.P.R. n. 445 del 2000 pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente.

i) Definizione delle modalità per verificare il rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto

L' art. 53, comma 16 ter, del D.Lgs. n. 165 del 2001, introdotto dall'art.1, comma 42, della Legge 190/2012 prevede il divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di pubblico impiego.

la adotta i seguenti criteri già definiti con la Direttiva 1/2014 del R.P.C:

- inserire in tutti i contratti di assunzione del personale una apposita clausola che prevede il divieto in capo al dipendente di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente stesso;

- inserire nei bandi gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici (anche mediante procedura negoziata), una apposita clausola che impedisca la partecipazione ai soggetti che hanno concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo, ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della medesima pubblica amministrazione per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;
- nei procedimenti relativi ad appalti pubblici il responsabile unico del procedimento nonché la Commissione giudicatrice, per quanto di rispettiva competenza, devono disporre l'esclusione dei soggetti nei cui confronti sia emersa la situazione di cui al punto precedente.
- prevedere, nei bandi gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici, tra le dichiarazioni da rendere ai fini della partecipazione alla procedura di affidamento, anche la seguente: "dichiara di essere a conoscenza di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 53, comma 16-ter del D.Lgs. n.165/2001 e dell'art. 21 del D.Lgs. n. 39/2013";
- inserire in tutti i contratti d'appalto la seguente clausola: "Ai sensi dell'art. 53, comma 16-ter del D.Lgs. n. 165/2001, l'aggiudicatario, sottoscrivendo il presente contratto, attesta di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi, per il triennio successivo alla cessazione del rapporto, ad ex dipendenti del comune committente, che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della pubblica amministrazione nei propri confronti".

l) Formazione di commissioni di gara e di concorso

In base a quanto previsto dal nuovo art. 35 bis del D.Lgs. 165/2001 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 non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi, per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione di servizi pubblici, per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Sulla base di quanto sopra, prima dell'adozione del provvedimento di nomina delle Commissioni, tenendo conto di quanto previsto in materia dai vigenti regolamenti comunali sull'accesso all'impiego e sull'attività contrattuale, il soggetto competente alla nomina accerta l'inesistenza di tali cause di divieti.

m) Prevenzione della corruzione negli enti controllati

Anche le Società partecipate e le Aziende speciali, devono adeguarsi a quanto previsto dalla normativa in materia di trasparenza e di anticorruzione. Sarà compito del responsabile del Settore competente verificare la normativa e le circolari in materia al fine di garantire la corretta applicazione della normativa con particolare attenzione a quanto previsto dall'articolo 22 del D.Lgs.33/2013, così come modificato dal D,Lgs 97/2016.

n) controllo rilevamento presenze

E' stata prevista l'effettuazione di controlli senza preavviso, da parte dei Responsabili e/o da parte del Segretario generale, per verificare il rispetto delle regole relative al rilevamento delle presenze da parte di tutti i dipendenti in servizio. Tale previsione è stata comunicata ai Sindacati

9. Misure specifiche per le singole aree di rischio

La Legge 190/2012 prevede che le pubbliche amministrazioni indichino gli interventi organizzativi volti a prevenire il rischio di corruzione. In generale, gli interventi per prevenire e contrastare la corruzione, devono interessare i diversi momenti e ambiti dell'agire amministrativo e in particolare riguardare i meccanismi di formazione della decisione, i meccanismi di attuazione e i meccanismi di controllo.

Si riportano di seguito, gli interventi necessari individuati per ogni area del nostro Comune di cui è stata effettuata la ponderazione del rischio:

AREA A: Acquisizione e progressione del personale, incarichi professionali

- Pubblicazione sul sito di Amministrazione Trasparente di tutti i dati e le informazioni previste nel D. Lgs. n. 33/2013 così come modificato dal D. Lgs 97/2016;
- Regolare composizione delle Commissioni di concorso nominate in conformità a quanto previsto nel Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi. Ai componenti delle Commissioni ed al Segretario verbalizzante deve essere applicato il Principio della Rotazione;
- Massima pubblicità e massima diffusione dei Bandi di Concorso mediante le forme di conoscenza legale e generale vigenti;
- Prove di concorso definite nel rispetto del Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi. Inoltre deve sempre essere garantita una procedura improntata all'imparzialità e alla massima trasparenza: sorteggio delle prove, svolgimento delle prove orali in luogo aperto al pubblico, correzione delle prove in modo da mantenere l'anonimato, individuazione dei nominativi dei candidati solo al termine della correzione delle prove;
- Pubblicazione tempestiva dei criteri di valutazione della Commissione e delle tracce delle prove scritte per le esigenze di tutela degli interessati;
- Dichiarazione all'atto dell'insediamento della prima seduta di non trovarsi in rapporti di parentela o di lavoro o professionali con i candidati ammessi, di non essere stato condannato neppure con sentenza non passata in giudicato per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del Codice Penale.

In merito al **Conferimento di incarichi professionali**, si individuano le seguenti misure:

- Applicazione della normativa prevista dal D. Lgs. 39/2013 anche per gli incarichi esterni di consulenza e professionali;
- Pubblicazione sul sito dell'Amministrazione Trasparente di tutti i dati e le informazioni previste nel D. Lgs. 33/2013, così come modificato dal D. Lgs 97/2016;
- Applicazione del criterio di rotazione degli incarichi;
- Conferimento degli incarichi secondo l'applicazione della disciplina contenuta nel Regolamento sull'Ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi.

1) Il D. Lgs.97/2016 ha modificato l'articolo 15 del D.Lgs.33/2013 che disciplina unicamente la pubblicazione dei dati relativi agli incarichi di collaborazione e di consulenza conferiti e affidati a soggetti esterni, a qualsiasi titolo, sia oneroso che gratuito: non riguarda più gli obblighi di pubblicazione dei dati sui dirigenti, ora regolati dall'articolo 14 co. 1 bis e 1 ter;

2) I compensi sono da pubblicare al lordo di oneri sociali e fiscali a carico del collaboratore e del consulente;

3) Con D. Lgs. 97/2016 è stato introdotto l'obbligo di pubblicare l'attestazione dell'avvenuta

verifica, da parte del Dirigente del Settore che affida l'incarico, dell'insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale, così come stabilito dall'articolo 53, co.14 del D.Lgs.165/2001.

AREA B – Affidamento di lavori, servizi e forniture

- Pubblicazione sul sito di Amministrazione Trasparente di tutti i dati e le informazioni previste nel D. Lgs. n. 33/2013 e dal nuovo D. Lgs 50/2016;
- La Determinazione a contrarre deve riportare l'iter del percorso decisionale seguito, essere adeguatamente motivata e contenere tutti i requisiti prescritti dal nuovo Codice dei Contratti, approvato con il D. Lgs. 50/2016, e tener conto delle Linee guida Anac approvate per la sua attuazione:
 - Linee guida n. 1 di attuazione del D. Lgs. 18 aprile 2016, n. 50, recanti *“Indirizzi generali sull'affidamento dei servizi attinenti all'architettura e all'ingegneria”*;
 - Linee guida n. 2 di attuazione del D. Lgs 18 aprile 2016, n.50 recanti *“Offerta economicamente più vantaggiosa”*;
 - Linee guida n. 3 di attuazione del D. Lgs. 18 aprile 2016, n. 50 recanti *«Nomina, ruolo e compiti del responsabile unico del procedimento per l'affidamento di appalti e concessioni»*;
 - Linee Guida n. 4, di attuazione del D. Lgs. 18 aprile 2016, n. 50, recanti *“Procedure per l'affidamento dei contratti pubblici di importo inferiore alle soglie di rilevanza comunitaria, indagini di mercato e formazione e gestione degli elenchi di operatori economici”*.
 - Rispettare il divieto di frazionamento o innalzamento artificioso dell'importo contrattuale anche nei casi di incarichi professionali;
 - Ridurre l'area di affidamenti diretti ai casi ammessi dalla normativa;
 - Verificare la congruità dei prezzi di acquisto di beni e servizi effettuati al di fuori del mercato elettronico della pubblica amministrazione e motivare negli atti il mancato ricorso alle piattaforme di e-procurement;
 - Verificare la congruità dei prezzi di acquisto, di cessione dei beni immobili o costituzione/cessione diritti reali minori;
 - Previsione di procedure interne che individuino criteri di rotazione nella nomina del RUP, tenendo conto delle specifiche competenze dei dipendenti, della vigente struttura organizzativa e modalità per rilevare l'assenza di conflitto di interesse in capo allo stesso;

In merito all'**Affidamento diretto di servizi, lavori, forniture**, si individuano le seguenti misure:

- Predeterminare, nella determina a contrattare, i criteri che saranno utilizzati per l'individuazione delle imprese da invitare anche con riferimento al ***principio della rotazione***;
- Motivare adeguatamente la scelta del contraente poiché l'onere della motivazione è tanto più diffuso quanto è ampio il margine di discrezionalità;
- Attuare di un sistema di verifica da parte dei Settori sulla possibilità di accorpate le procedure di acquisizione di forniture, di affidamenti dei servizi o di esecuzione di lavori omogenei.

AREA C – Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (autorizzazioni e concessioni).

Si prevedono quindi le seguenti misure di prevenzione, improntate in particolare ai meccanismi di formazione delle decisioni:

- Rispettare l'ordine cronologico di protocollazione dell'istanza;
- Assegnare le istanze agli istruttori secondo il principio di rotazione, tenendo conto non solo del cittadino che presenta l'istanza ma anche del professionista;
- Redigere gli atti in modo semplice e comprensibile;
- Rispettare il divieto di aggravio del procedimento;
- Distinguere, di norma, l'attività istruttoria e la relativa responsabilità dell'adozione dell'atto finale, in modo tale che per ogni provvedimento siano coinvolti almeno due soggetti: l'Istruttore proponente e il Dirigente.

AREA D – Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ecc...)

Si individuano alcune misure :

- Predisposizione di sistema di criteri preventivi e verificabili per la concessione di sovvenzioni, contributi e sussidi;
- Adottare adeguate misure di pubblicizzazione delle possibilità di accesso alle opportunità pubbliche e dei relativi criteri di scelta;

PARTE TERZA

10. LA FORMAZIONE DEL PERSONALE IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE

La Legge 190/2012 impegna le Pubbliche Amministrazioni a prestare particolare attenzione alla formazione del personale, considerandola uno degli strumenti principali per la prevenzione della corruzione.

Tuttavia la Provincia è stata oggetto della legge n. 56/2014, c.d. "Legge Del Rio", e della successiva mancata riforma costituzionale. Come già ricordato in altro passaggio di questo piano i due eventi, e le disposizioni adottate dalla legislazione sulla crisi economica (a partire, in particolar modo dal Decreto legge n. 104 del 2011) hanno profondamente inciso sull'assetto delle Province che, seppur sopravvissute all'esito referendario e dunque alla de- costituzionalizzazione, sono state indebolite sul piano politico-istituzionale, funzionale, organizzativo e finanziario.

In tale periodo la formazione non è stata, e non poteva essere, tra le priorità dell'agire amministrativo.

Con questo piano la Provincia tende al contrario a considerare la formazione una delle grandi leve contro la corruzione e per tale motivo, in coerenza con quanto già realizzato nel 2018, vuole promuovere corsi appositi rivolti al personale dell'Ente e ai suoi amministratori, aperti anche ai Comuni del territorio, per fare squadra e giocare insieme un ruolo fondamentale nella lotta congiunta alla mala gestio.

La formazione si articolerà su due livelli:

- a) livello **generale**, rivolto a tutti i dipendenti, che riguarda l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità;
- b) livello **specifico**, rivolto al Responsabile della prevenzione, ai Dirigenti, ai responsabili di

posizione organizzativa e ai responsabili dei procedimenti addetti alle aree di rischio, ai Referenti, ai componenti degli organismi di controllo.

Inoltre, è stata prevista la partecipazione del personale assegnato alla struttura di supporto al RPCT, a corsi e seminari di aggiornamento specifici, anche a catalogo, al fine di garantire una adeguata e costante formazione a quei dipendenti che devono affiancare il Responsabile nel regolare svolgimento delle sue funzioni.

Nel corso del triennio 2019-2021, oltre al dovuto aggiornamento di livello generale per partecipare le molteplici novità legislative intervenute, si prevede la realizzazione di incontri con i dipendenti referenti dei vari Settori, ad opera dello staff del RPCT, in modo da instaurare una modalità collaborativa all'interno dell'Ente per superare la resistenza e le difficoltà, evidenziate ancora da molti, in merito all'inserimento di tali adempimenti nella normale attività amministrativa quotidiana. Saranno inoltre organizzati a questo scopo riunioni ed altri momenti di formazione e di confronto, prevalentemente con i referenti per le attività di trasparenza e anticorruzione, soprattutto per quanto riguarda gli aspetti operativi. Si prevede anche di emanare specifiche Direttive e promuovere la conoscenza di eventuali nuove norme e procedure anche per mezzo di messaggi di posta elettronica. La Conferenza dei Dirigenti viene individuata come luogo privilegiato per la formazione e la condivisione delle buone prassi in materia di trasparenza e anticorruzione.

PARTE QUARTA

11. SISTEMA DI MONITORAGGIO

Nel sistema anticorruzione individuato nel piano diventa essenziale creare un sistema partecipato e condiviso di verifica delle misure di prevenzione stabilite.

In fase di prima applicazione viene stabilita una verifica semestrale, ed una nel mese di novembre, in modo da avere le risultanze definitive in tempo utile per compilazione dell'annuale relazione sull'attività svolta dal RPCT prevista dalla legge 190/2012 (articolo 1, comma 14) da pubblicare sul sito internet del Comune nella sezione "Amministrazione Trasparente", inoltrare ad ANAC entro il 15 dicembre di ogni anno oltre che al Nucleo di Valutazione e all'Organo di indirizzo politico dell'Ente, come prevede la più recente normativa.

Il Piano potrà essere aggiornato utilizzando le stesse modalità del presente atto.

PARTE QUINTA

12. LA TRASPARENZA

Il Piano 2019-2021 attua una completa integrazione fra il Programma triennale della trasparenza e dell'integrità e Piano triennale della prevenzione della corruzione: la trasparenza è una misura di fondamentale rilievo per la prevenzione della corruzione poichè è strumentale alla promozione dell'integrità e alla promozione dello sviluppo della cultura della legalità in ogni ambito di attività della pubblica amministrazione.

E' stato adottato un di regolamento degli Accessi che contempla le tre tipologie di accesso definite

dalla normativa (accesso agli atti, accesso civico e accesso generalizzato): il regolamento, così auspicato anche dall'Anac, definisce le procedure e le competenze in merito alle diverse tipologie di accesso. Particolare attenzione viene posta all'osservanza delle prescrizioni contenute nelle Linee Guida del Garante della Privacy in ordine al rapporto tra diffusione dei dati e tutela della privacy, in costante rapporto con il DPO dell'ente.

E' parte integrante del presente Piano la tabella indicante i soggetti tenuti alla pubblicazione dei singoli atti.

13. PUBBLICAZIONE

Al fine di garantire la massima trasparenza è allegato al presente piano (Allegato 1) l'“Elenco degli Obblighi di Pubblicazione”.

Così come indicato dall'ANAC nelle Linee Guida approvate con deliberazione n.1310 del 28 dicembre 2016, l'allegato “Elenco degli Obblighi di Pubblicazione” è impostato come *atto organizzativo fondamentale dei flussi informativi*: infatti in tale allegato vengono indicati sia i Settori Responsabili della Pubblicazione, sia quelli che eventualmente sono responsabili della trasmissione dei dati. La tabella relativa agli obblighi di pubblicazione è organizzata nelle sottosezioni di primo e di secondo livello, all'interno delle quali vengono pubblicati i dati e le informazioni richiesti. L'attività di pubblicazione è trasversale a tutta l'organizzazione e i dati vengono pubblicati in conformità alle disposizioni in materia di trasparenza e di riservatezza di dati personali (D. Lgs. 196/2003 – Codice in materia dei dati personali) e alle previsioni del Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), D. Lgs. 82/2005.

Il prospetto contenente gli obblighi di pubblicazione è stato trasmesso per mezzo di posta elettronica ai Dirigenti, ai titolari di incarichi di responsabilità di ufficio, al fine di agevolare la completa attuazione degli adempimenti in esso contenuti.

- modalità automatica, per tutti i provvedimenti gestiti all'interno di Socr@web;
- modalità manuale, per i provvedimenti non gestiti da Socr@web che verranno pubblicati attraverso una apposita interfaccia di Socr@web.

SEZIONE	RESPONSABILE
<p>DISPOSIZIONI GENERALI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza • Atti generali • Statuto e Regolamenti dell'Ente • Oneri informativi per cittadini e imprese 	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabile della Trasparenza - Singoli Dirigenti - Segreteria Consiglio Provinciale - Responsabile della Trasparenza
<p>ORGANIZZAZIONE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo • Sanzioni per mancata comunicazione dei dati • Rendiconti gruppi consiliari • Articolazione degli uffici • Telefono e Posta elettronica 	<ul style="list-style-type: none"> - Segreteria Consiglio Provinciale - Responsabile della Trasparenza - Segreteria Consiglio Provinciale - Ufficio Personale - Servizio Istituzionale
<p>CONSULENTI E COLLABORATORI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incarichi di consulenza e collaborazione • Tabelle riassuntive 	<ul style="list-style-type: none"> - Singoli Dirigenti - Servizio Istituzionale
<p>PERSONALE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Titolari di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice • Titolari di incarichi dirigenziali (dirigenti non generali) • Dirigenti cessati • Sanzioni per mancata comunicazione dei dati • Posizioni organizzative • Dotazione organica • Personale non a tempo indeterminato • Tassi di assenza • Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti (dirigenti e non dirigenti) • Contrattazione collettiva • Contrattazione integrativa • Codice disciplinare • O.I.V. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ufficio Personale

BANDI DI CONCORSO	- Ufficio Personale
<p>PERFORMANCE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Piano della performance • Relazione sulla performance • Ammontare complessivo dei premi • Dati relativi ai premi • Benessere organizzativo • Sistema di misurazione e valutazione della Performance 	- Ufficio Personale
<p>ENTI CONTROLLATI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enti pubblici vigilati • Società Partecipate • Enti di diritto privato controllati • Rappresentazione grafica • Amministratori • Dichiarazioni 	- Servizio controllo di gestione
<p>ATTIVITA' E PROCEDIMENTI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dati aggregati attività amministrativa (Non ricorrono le condizioni) • Tipologie di procedimento • Monitoraggio tempi procedurali (Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del D.Lgs. 96/2016) • Dichiarazioni sostitutive e acquisizione d'ufficio dei dati • Customer satisfaction (Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del D.Lgs. 96/2016) 	- Responsabile della Trasparenza
<p>PROVVEDIMENTI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Provvedimenti organi indirizzo politico • Provvedimenti dirigenti - Determinazioni Dirigenziali - Autorizzazioni o concessioni - Scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi - Concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera - Accordi stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche 	<ul style="list-style-type: none"> - Ufficio Delibere - Ufficio Delibere - Ufficio Concessioni - Singoli Dirigenti - Ufficio Personale - Ufficio Contratti

CONTROLLI SULLE IMPRESE	-Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del dlgs 97/201
<p>BANDI DI GARA E CONTRATTI</p> <p>Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori distintamente per ogni procedura</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informazioni sulle singole procedure in formato tabellare • Bandi • Programma biennale acquisti di Beni e Servizi • Composizione Commissioni Tecniche 	<ul style="list-style-type: none"> - Singoli Dirigenti - Ufficio Contratti - Singoli Dirigenti - Servizio Finanze e Bilancio - Singoli Dirigenti
<p>SOVVENZIONI, CONTRIBUTI, SUSSIDI, VANTAGGI ECONOMICI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Criteri e modalità • Atti di concessione • Albo beneficiari 	<ul style="list-style-type: none"> - Singoli Dirigenti - Singoli Dirigenti - Servizio Istituzionale
<p>BILANCI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bilancio preventivo e consuntivo • Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio 	<ul style="list-style-type: none"> - Servizio Finanze e Bilancio
<p>BENI IMMOBILI E GESTIONE PATRIMONIO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Patrimonio immobiliare • Canoni di locazione o affitto 	<ul style="list-style-type: none"> - Servizio controllo di gestione/ Ufficio Patrimonio - Ufficio locazioni
<p>CONTROLLI E RILIEVI SULL'AMMINISTRAZIONE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe • Organi di revisione amministrativa e contabile 	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabile della Trasparenza

<ul style="list-style-type: none"> • Corte dei Conti 	
<p>SERVIZI EROGATI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carta dei servizi e standard di qualità • Costi contabilizzati • Tempi medi di erogazione dei servizi • Liste di attesa (La Provincia di Arezzo non eroga prestazioni per conto del S.S.N.) • Class action (non ricorrono le condizioni) • Servizi in rete (non ricorrono le condizioni) 	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabile della Trasparenza - Servizio Finanze
<p>PAGAMENTI DELL'AMMINISTRAZIONE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indicatore di tempestività dei pagamenti • IBAN e pagamenti informatici • Tempestività dei pagamenti • Dati sui pagamenti • Ammontare debiti • Comunicazione ai fornitori in materia di fatturazione elettronica 	<ul style="list-style-type: none"> - Servizio Finanze e Bilancio
<p>OPERE PUBBLICHE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Atti di programmazione delle opere pubbliche • Tempi costi e indicatori di realizzazione delle opere pubbliche • Nuclei di valutazione e verifica degli investimenti pubblici (Obbligo previsto per le amministrazioni centrali e regionali) 	<ul style="list-style-type: none"> - Settore Tecnico
<p>PIANIFICAZIONE E GOVERNO DEL TERRITORIO</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Singoli Dirigenti
<p>INFORMAZIONI AMBIENTALI</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Singoli Dirigenti
<p>INTERVENTI STRAORDINARI E DI EMERGENZA Ordinanze</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ufficio Delibere
<p>ALTRI CONTENUTI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accesso Civico 	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabile della Trasparenza

<ul style="list-style-type: none">• Prevenzione della Corruzione• BDAP - Banca Dati Amministrazioni Pubbliche: link parte lavori• Accessibilità e Catalogo di dati, metadati e banche dati• Dati ulteriori• R.A.S.A.	
--	--

