



PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

REGIONE PIEMONTE

(2015 – 2017)

## INDICE

SEZIONE 1 - Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione	4
INTRODUZIONE	5
Legenda delle abbreviazioni utilizzate	6
1. CONTESTO NORMATIVO	7
2. OBIETTIVI	9
3. SOGGETTI COINVOLTI E COMPITI	10
3.1 Attori Interni all'amministrazione	10
3.1.1 Organo di indirizzo politico	10
3.1.2 Responsabile per la Prevenzione della Corruzione	10
3.1.3 Referenti per la Prevenzione della Corruzione	11
3.1.4 Ufficio per i Procedimenti Disciplinari (UPD)	12
3.1.5 Personale della Regione Piemonte	13
3.2 Attori esterni all'amministrazione	14
3.2.1 Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)	14
3.2.2 Stakeholders	15
4. PROCEDURA DI ADOZIONE DEL PTPC	15
5. CRONOPROGRAMMA DEGLI AGGIORNAMENTI DEL P.T.P.C.	16
6. METODOLOGIA ADOTTATA PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO	16
6.1 Premessa	16
6.2 Prima mappatura dei procedimenti amministrativi a rischio	16
6.3 Completamento della mappatura del rischio dei procedimenti amministrativi e integrazione con i processi	23
6.4 Framework teorico di riferimento	24
6.5 Le interviste semi-strutturate	24
6.6. Il metodo di calcolo del rischio dei procedimenti amministrativi e dei processi	25
6.7 La mappatura del rischio	26
6.8 L'analisi del rischio e la riconfigurazione delle strutture regionali	27
6.9 La valutazione del rischio degli attuali settori regionali	28
6.10 La valutazione del rischio dei nuovi settori regionali	33
7. MISURE DI PREVENZIONE	36
7.1. Misure obbligatorie	37
7.1.1. Trasparenza	38
7.1.2. Codice di comportamento	40
7.1.3 Rotazione del personale	41
7.1.4. Obbligo di astensione	45
7.1.5 Conferimento di incarichi istituzionali ed extra-istituzionali	46
7.1.6 Inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali	47
7.1.7 Svolgimento di attività successive alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage; revolving doors)	48
7.1.8 Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la P.A.	49
7.1.9 Tutela del dipendente che segnala un illecito	49
7.1.10 Formazione del personale e dei soggetti coinvolti	51
7.1.11 Protocolli di legalità o patti di integrità	56
7.1.12 Monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti	56
7.1.13 Monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti terzi	57
7.1.14 Monitoraggio sullo stato di attuazione del piano	58
7.2 Misure di prevenzione ulteriori	58
7.2.1 Sottoscrizione degli atti e visto di controllo	59
7.2.2 Integrazione delle commissioni formate per l'aggiudicazione dei lavori, servizi, forniture o per l'attribuzione di contributi, sovvenzioni, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone fisiche ed enti privati	59

7.2.3 Avvicendamento del personale addetto ad ispezioni e controlli	60
7.2.4 Società controllate e partecipate dalla Regione	60
7.2.5. Coordinamento e sinergie del sistema	61
7.2.6 Innovazioni	61
7.2.7 Realizzare iniziative per la promozione della cultura della legalità	62
7.2.8 Controlli rivolti all'esterno	62
7.2.9 Conclusioni	62
8 ALTRE MISURE SPECIFICHE	62
8.1. Area: "affidamento di lavori, servizi e forniture"	62
9. PUBBLICITÀ DEL PIANO	63
9.1 Pubblicità al personale	63
9.2 Pubblicità all'esterno	64
10 RELAZIONE DEL RESPONSABILE ANTICORRUZIONE	64
SEZIONE 2 – Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità	1
1. Premessa	3
2. Contesto normativo	3
3. Organizzazione e funzioni	5
4. Misure organizzative	7
5. Procedimento di elaborazione e adozione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità	8
6. Applicazione del D. Lgs. 33/2013	9
7. Collegamenti con il piano della performance	12
8. Formazione	12
9. Accesso civico	13
10. Modalità di coinvolgimento degli Stakeholders in merito all'adozione del Programma Triennale per la Trasparenza	14
11. Iniziative di comunicazione della Trasparenza	14
12. Misure di monitoraggio e vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza	17
13. Responsabilità e sanzioni: artt. 10, 43, 44 e 47 del D. Lgs. 33/2013	20
14. Strumenti e tecniche di rilevazione dell'effettivo utilizzo dei dati nella sezione Amministrazione Trasparente	20
15. Dati ulteriori	21
16. Allegato "Individuazione soggetti coinvolti e pianificazione interventi rispetto agli obblighi di pubblicazione vigenti"	21

#### **Allegati al P.T.P.C.:**

Allegato A – Intervista semi strutturata

Allegato B – Elenco complessivo dei procedimenti/processi con l'indicazione dei Settori competenti prima e dopo la riconfigurazione delle strutture regionali di cui alla D.G.R. n. 11 - 1409 dell'11 maggio 2015

Allegato C – Elenco complessivo dei procedimenti/processi a livello di rischio critico con l'indicazione dei Settori competenti prima e dopo la riconfigurazione delle strutture regionali di cui alla D.G.R. n. 11 - 1409 del 11 maggio 2015

Allegato D – Modulo autocertificazione insussistenza cause ex Par. 7.1.3 voce "Criteri di rotazione degli incarichi dirigenziali".

## **SEZIONE I**

### **Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione**

## INTRODUZIONE

La Commissione europea, in una relazione del 2014 sulla lotta alla corruzione in Italia, osservava che negli ultimi vent'anni l'azione di contrasto a questo fenomeno, nel nostro paese, ha fatto leva in buona parte sull'aspetto repressivo e, solo recentemente, con la l. 190/2012 è stata riequilibrata la strategia in favore dell'aspetto preventivo e potenziata la responsabilità dei pubblici ufficiali.

Obiettivo della l. 190/2012 è stato indurre un cambiamento di mentalità all'interno della pubblica amministrazione, rafforzando il coordinamento delle politiche anticorruzione a livello centrale, regionale e locale, in un'ottica di prevenzione, ponendo l'obbligo per tutte le istituzioni pubbliche di adottare piani anticorruzione.

La Regione Piemonte ha interpretato questo forte segnale operando per scongiurare il rischio che gli adempimenti previsti dal citato testo normativo si trasformassero in un processo meramente formalistico, dove i documenti programmatici e l'assetto istituzionale contassero più della predisposizione di strumenti di intervento realmente efficaci.

Con tale attenzione la Regione sta affrontando un articolato processo di riorganizzazione che ha portato la Giunta regionale ad una sensibile riduzione delle strutture nonché al trasferimento di tutti gli uffici all'interno della nuova sede unica. Pur non sottovalutando le ricadute in termini di complessità che tale processo ha comportato e comporterà in relazione alla prima attuazione del nuovo Piano triennale di prevenzione 2015-2017, si è apprezzata l'opportunità che tale circostanza ha rappresentato di "agire su un terreno vergine" tenendo conto, all'atto della configurazione del nuovo assetto dell'Ente, del carattere "sensibile" di alcuni settori e procedendo, ad esempio, a razionalizzare i centri di costo.

La predisposizione del Piano, quindi, oltre che un necessario adempimento normativo, vuol essere, congiuntamente all'adozione e diffusione del Codice di comportamento per i propri dipendenti, la sintesi dei contenuti che la Regione Piemonte pone alla base della cultura organizzativa dell'Ente, con l'obiettivo di migliorare la propria azione in termini di trasparenza e legalità.

Con riferimento alle azioni obbligatorie il Piano conferma, tra le altre, nell'ambito del più generale meccanismo di rotazione dirigenziale e delle posizioni organizzative, il loro obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse, mentre, attraverso una revisione della l.r. 10/1989 prevede una modifica in materia di modalità e criteri per il conferimento di incarichi istituzionali e per l'autorizzazione di incarichi extraistituzionali ai dipendenti, in adeguamento alle modifiche normative intervenute recentemente a livello nazionale.

Ancora, si è disciplinato, in attuazione del novellato articolo 53, comma 16-ter, del d.lgs. 165/2001, lo svolgimento di attività successive alla cessazione del rapporto di lavoro (c.d. pantouflage o revolving doors) e, nella consapevolezza che il contrasto ai fenomeni corruttivi non possa prescindere dalla collaborazione dei dipendenti, la previsione di specifiche cautele a loro tutela nel caso in cui segnalino notizie di illeciti.

Grande importanza è stata riservata alla formazione del personale, attraverso la strutturazione di specifici percorsi, differenziati in relazione ai diversi ruoli dei dipendenti.

Infine, con le "ulteriori misure di prevenzione" si sono estesi gli interventi regionali al di là delle azioni obbligatorie, prevedendo specifiche strategie per rafforzare il sistema di prevenzione, ampliare la presenza regionale negli enti partecipati/controllati e attrezzare la regione con un rinnovato "bagaglio" normativo ed amministrativo adeguato alle nuove sfide.

Rimane, peraltro, la ferma convinzione del ruolo centrale rappresentato dalla promozione di una nuova cultura della legalità, priorità che la Regione, nell'ambito delle "misure ulteriori", intende sostenere attraverso la realizzazione di apposite iniziative, nella ferma convinzione che, se la corruzione è un costume, come diceva Montesquieu, i costumi non si cambiano con le leggi, ma con i costumi.

## LEGENDA DELLE ABBREVIAZIONI UTILIZZATE

<b>A.N.AC.</b>	Autorità Nazionale Anticorruzione
<b>C.I.V.I.T.</b>	Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche
<b>C.N.C.U.</b>	Consiglio Nazionale dei Consumatori e degli Utenti
<b>D.D.</b>	Determina Dirigenziale
<b>D.F.P.</b>	Dipartimento della Funzione Pubblica
<b>D. L.</b>	Decreto Legge
<b>D.LGS.</b>	Decreto Legislativo
<b>L.</b>	Legge
<b>L.R.</b>	Legge Regionale
<b>O.I.V.</b>	Organismo Indipendente di Valutazione
<b>P.N.A.</b>	Piano Nazionale Anticorruzione
<b>P.T.F.</b>	Piano Triennale della Formazione
<b>P.T.P.C.</b>	Piano triennale della Prevenzione della Corruzione
<b>P.T.T.I.</b>	Programma Triennale di Trasparenza e Integrità
<b>R.T.P.C.</b>	Responsabile Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione
<b>U.P.D.</b>	Ufficio per i Procedimenti Disciplinari

## 1. CONTESTO NORMATIVO

La legislazione in materia di prevenzione della corruzione trae i suoi principi ispiratori dall'ampia dottrina e dalla disciplina in materia di anticorruzione di origine internazionale (OCSE, Consiglio d'Europa, ONU, Unione Europea): fra i tanti atti e risoluzioni citiamo la Convenzione dell'ONU contro la corruzione del 31 ottobre 2003 ratificata dall'Italia con la legge n. 116/2009 e la Convenzione civile sulla corruzione - siglata a Strasburgo il 4 novembre 1999 e ratificata dall'Italia con la legge 112/2012.

In tale direzione, con l'entrata in vigore in data 28 novembre 2012 della legge 6 novembre 2012 n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", sono state potenziate e implementate le esistenti misure di contrasto ai fenomeni corruttivi nella pubblica amministrazione, attraverso:

- il rafforzamento delle misure di tipo repressivo;
- l'introduzione nell'ordinamento di strumenti di prevenzione volti ad incidere in modo razionale, organico e specifico sugli ambiti potenzialmente più a rischio di corruzione e sui fattori che ne favoriscono la diffusione;
- la promozione di una diffusa cultura della legalità e del rispetto delle regole per creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Il quadro normativo delineato dalla Legge 190/2012 introduce un sistema organico di prevenzione della corruzione, caratterizzato dall'articolazione del processo di attuazione delle strategie di prevenzione sia a livello nazionale, sia a livello decentrato, coinvolgendo ogni amministrazione pubblica, chiamata a provvedere allo svolgimento delle attività previste dalla legge con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili. La Legge 190/2012, infatti, pone all'art. 2 la clausola di invarianza della spesa e, pertanto, dall'attuazione della legge non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

L'assetto normativo in materia di prevenzione della corruzione è completato con il contenuto dei seguenti atti:

- D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, *"Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"*.
- D.Lgs. 8 aprile 2013, n. 39, *"Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190"*.
- Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, *"Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"*.
- Circolare n. 1 del 25 gennaio 2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri dipartimento funzione pubblica: *"Legge n. 190 del 2012 - Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*.
- Circolare n. 2 del 19 luglio 2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento funzione pubblica: *"D.Lgs. n. 33 del 2013 – Attuazione della Trasparenza"*.
- Decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 *"Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari"*, convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.

- Legge regionale 14 ottobre 2014, n. 14 “Norme sul procedimento amministrativo e disposizioni in materia di semplificazione”.

*-Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali per l’attuazione dell’art. 1, commi 60 e 61, della legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” sancita dalla Conferenza unificata in data 24 luglio 2013.*

- Piano Nazione Anticorruzione, proposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica ed approvato dall’A.N.AC., quale Autorità Nazionale Anticorruzione, con delibera n. 72/2013 dell’11 settembre 2013, che definisce le metodologie comuni per la prevenzione della corruzione, a livello nazionale e decentrato, per tutte le pubbliche amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni.

- Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1/2014.

- Deliberazione del Garante per la protezione dei dati personali n. 243 del 15/5/2014: *“Linee guida in materia di trattamento dei 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”.*

- Deliberazioni dell’Autorità Nazionale Anticorruzione e segnatamente quelle numero 144/2014, 146/2014, 10/2015.

Tanto premesso, si evidenzia che il presente Piano di prevenzione della corruzione 2015-2017 e il Programma per la Trasparenza e l’Integrità 2015-2017 di cui alla Sezione II, devono essere sviluppati in coordinamento e in coerenza con il Piano della performance di cui all’art. 36 sexies della L.R. 23/2008.

Pertanto, nell’ambito del Piano della performance (la cui struttura è stata delineata con DGR n. 9-972 del 2/02/2015), dovrà essere oggetto di specifica previsione l’integrazione tra performance, trasparenza e prevenzione della corruzione.

Ai predetti fini è stata pertanto adottata dalla Giunta regionale la deliberazione n. 9-972 del 2 febbraio 2015 che individua per le Direzioni regionali, come aree di intervento prioritarie per l’anno 2015 innanzitutto le seguenti:

- intraprendere tutte le attività e le azioni volte ad assicurare l’efficacia ed a migliorare le misure già adottate per garantire la trasparenza dell’amministrazione e la prevenzione della corruzione;
- riorganizzare il sistema dei controlli interni definendo modalità, strumenti e procedure tali da rafforzare la garanzia di legittimità, regolarità e correttezza dell’azione amministrativa e verificarne l’efficienza, l’efficacia, la trasparenza, l’economicità, nonché il rispetto delle tempistiche individuate anche mediante interventi normativi.



## 2. OBIETTIVI

Il Piano di prevenzione della corruzione della Regione Piemonte si propone quale strumento di definizione e attuazione di tutte quelle misure capaci di rafforzare i principi di trasparenza, legalità e correttezza nella gestione delle attività svolte dall'amministrazione, per contrastare il fenomeno della corruzione, nel quale sono compresi, come osservato anche dalla Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1 del 25/01/2013, "tutte le situazioni in cui, nel corso dell'attività dell'amministrazione pubblica, si riscontri l'abuso, da parte di un soggetto, del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati di qualsiasi genere".

Tali situazioni ricomprendono, pertanto, non solo l'intera molteplicità dei delitti contro la Pubblica Amministrazione (di cui al Titolo II, Capo I, del Codice Penale), ma anche le situazioni dalle quali emerge un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati e quindi impropri delle funzioni attribuite.

Gli obiettivi strategici del presente Piano Anticorruzione, anche per il triennio 2015 - 2017, sono riassumibili nei seguenti:

- ✓ **ridurre** le possibilità che si manifestino casi di corruzione;
- ✓ **aumentare** la capacità di far emergere gli eventuali casi di corruzione;
- ✓ **creare** un contesto sfavorevole alla corruzione;
- ✓ **promuovere** la cultura della legalità e dell'etica pubblica.

I commi 5 e 9 dell'art. 1 della legge 190/2012 specificano ulteriormente le esigenze a cui deve rispondere il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione:

- individuare le attività, tra le quali quelle indicate all'art. 1, comma 16 della stessa legge, nell'ambito delle quali è più elevato il livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione, con l'indicazione degli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio;

- prevedere per tutto il personale, ed in particolar modo per i dipendenti degli uffici a più elevato rischio, meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione, sensibilizzando tutti i soggetti destinatari ad impegnarsi attivamente e costantemente nell'attuare le misure di contenimento del rischio previste nel P.T.P.C. e nell'osservare le procedure e le regole interne;

- prevedere un sistema di monitoraggio efficiente sul rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;

- monitorare i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione;

- individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti dalle disposizioni di legge.

### **3. SOGGETTI COINVOLTI E COMPITI**

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione nel contesto della Regione Piemonte sono molteplici e partecipano alla predisposizione ed all'aggiornamento del P.T.P.C., nonché alla corretta applicazione della normativa in materia di lotta alla corruzione.

Tali soggetti si possono suddividere in due tipologie:

#### *1. Attori Interni all'amministrazione:*

Organo di indirizzo politico (la Giunta Regionale)  
Responsabile per la Prevenzione della Corruzione  
Referenti per la Prevenzione della Corruzione  
Ufficio per i Procedimenti Disciplinari (UPD)  
Personale della Regione Piemonte

#### *2. Attori esterni all'amministrazione*

Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)  
Stakeholders

### **3.1 Attori Interni all'amministrazione**

#### **3.1.1 Organo di indirizzo politico (la Giunta Regionale)**

La Giunta regionale svolge le seguenti funzioni in materia di anticorruzione:

- nomina il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, ai sensi dell'art. 1, comma 7 della L. n. 190/2012;
- adotta, su proposta del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, il P.T.P.C. e il PTTI., che costituisce una sezione del P.T.P.C.;
- emana direttive finalizzate alla prevenzione della corruzione.

#### **3.1.2 Responsabile per la Prevenzione della Corruzione**

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione – di fatto – assume il ruolo di supervisore fattivo all'interno della strategia anticorruzione, nonché di organo di riferimento verso tutti i soggetti coinvolti, assoggettato alle responsabilità di cui in particolare ai commi 8 e 12 della L. n. 190/2012 e al comma 5 dell'art. 19 del D.L. 90/2014.

Ai sensi dell'art. 1, comma 7 della Legge 6 novembre 2012, n. 190, la Giunta regionale del Piemonte, con D.G.R. 20-1055 del 16 febbraio 2015, a seguito del collocamento a riposo della precedente Responsabile, ha nominato quale nuovo Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, la dott.ssa Laura Faina e ha assegnato contemporaneamente in staff al Settore Trasparenza e Anticorruzione un dirigente in staff.

Di seguito si elencano compiti e funzioni del Responsabile per la prevenzione della corruzione:

- elabora annualmente la proposta del Piano triennale della prevenzione della corruzione, ne propone l'aggiornamento, ne verifica l'efficace attuazione e l'idoneità e ne cura altresì la diffusione;
- verifica, d'intesa con il competente Referente, l'applicazione della rotazione degli incarichi nelle strutture preposte allo svolgimento delle attività a più elevato rischio di corruzione;

- raccoglie, valuta ed esamina le informazioni pervenute dai Referenti e/o dai soggetti interni ed esterni coinvolti nelle politiche anticorruzione al fine della corretta applicazione delle misure contenute nel P.T.P.C.;

- individua, di concerto con la direzione competente, il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità e individua, sulla base delle comunicazioni dei Referenti, i dipendenti da inserire nei programmi di formazione del personale operante in settori particolarmente esposti alla corruzione;

- vigila sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi di cui al D.Lgs. n. 39/2013 e segnala i casi di possibili violazioni all'Autorità Nazionale Anticorruzione, all'Autorità garante della concorrenza e del mercato ai fini delle funzioni di cui alla L. 215/2004 (Norme in materia di risoluzione dei conflitti di interessi), nonché alla Corte dei conti per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative (art. 15, c. 2);

- assicura il monitoraggio complessivo del rispetto dei termini, previsti dalla legge e dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti amministrativi, fatto salvo il monitoraggio a cura delle singole direzioni;

- cura la divulgazione del codice di comportamento nell'ambito dell'amministrazione, ne monitora annualmente l'attuazione, provvede a pubblicare i risultati del monitoraggio sul sito istituzionale, in raccordo con l'ufficio procedimenti disciplinari, ai sensi dell'art. 15, comma 3, del D.P.R. n. 62/2013;

- pubblica sul sito istituzionale, di norma entro il 15 dicembre di ogni anno, una relazione recante i risultati dell'attività e la trasmette all'Organo di indirizzo politico.

Tra i compiti sopraelencati riveste particolare importanza la predisposizione del P.T.P.C. e, soprattutto, l'aggiornamento annuale dello stesso, che deve tenere conto dei seguenti fattori:

- normative sopravvenute che impongono ulteriori adempimenti;
- normative sopravvenute che modificano compiti e finalità istituzionali;
- normative che modificano l'organizzazione dell'Amministrazione regionale;
- ricognizione di ulteriori rischi non considerati in fase di predisposizione del P.T.P.C.;
- nuovi indirizzi diramati dall'Organo di indirizzo politico;
- nuovi indirizzi o direttive emanati, nell'ambito delle rispettive competenze, dall'A.N.AC., dal DPF e dalla Conferenza Unificata Governo, Regioni ed Enti locali;
- esiti delle consultazioni interne ed esterne.

Il Responsabile, nell'attività di predisposizione, aggiornamento e gestione del P.T.P.C., si avvale in via stabile delle risorse umane assegnate al Settore Trasparenza e Anticorruzione e del supporto dei componenti del Gruppo di lavoro interdirezionale istituito con DD n. 325/DB0700 del 28/05/2014.

### **3.1.3 Referenti per la Prevenzione della Corruzione**

Anche il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2015-2017, in considerazione dell'articolazione organizzativa dell'ente, individua quali Referenti del Responsabile della prevenzione della corruzione i Direttori regionali, i quali collaborano con il Responsabile stesso. Quest'ultimo rimane, comunque, il riferimento per l'implementazione dell'intera politica di prevenzione nell'ambito dell'ente e per l'accertamento delle eventuali responsabilità che dovessero derivarne.

I Direttori regionali, nell'esercizio delle funzioni di Referenti, curano, mediante un sistema articolato "a cascata", il coinvolgimento di tutti i dirigenti e dei dipendenti delle strutture regionali cui sono rispettivamente preposti, specialmente di quelli rientranti nelle aree a più elevato rischio di corruzione.

I direttori possono comunque individuare dei propri collaboratori di supporto per assicurare la migliore attuazione del P.T.P.C. e per ottimizzare i rapporti con il Settore Trasparenza e Anticorruzione.

Le principali funzioni dei Referenti, oltre a quelle proprie del ruolo dei Direttori, sono:

- partecipare al processo di definizione e aggiornamento del P.T.P.C. e all'individuazione, valutazione e gestione del rischio corruttivo, formulando eventuali proposte volte alla prevenzione del rischio;
- dare piena attuazione al presente Piano, tenendo anche conto delle indicazioni fornite dal Responsabile anticorruzione e svolgere la conseguente attività informativa atta a fornire elementi e riscontri in ordine alle azioni intraprese, alle direttive impartite all'interno di ciascuna struttura ed al loro costante monitoraggio;
- fornire al Responsabile le informazioni necessarie per l'individuazione delle aree nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, comunicandogli i dati utili per la costante verifica e l'aggiornamento del P.T.P.C.;
- individuare e segnalare al Responsabile il personale che opera nelle strutture rientranti nelle aree a rischio corruzione, da inserire nei programmi formativi specifici;
- avanzare proposte per applicare la rotazione del personale esposto al rischio corruzione e provvedere all'attuazione;
- dare tempestiva informazione al Responsabile di ogni mutamento nell'organizzazione o nell'attività della propria struttura che possa avere effetti significativi sul P.T.P.C..

### **3.1.4 Ufficio per i Procedimenti Disciplinari (UPD)**

L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari (U.P.D), istituito, ai sensi dell'art. 55 bis del D.Lgs. n. 165/2001, è collocato, per il ruolo della Giunta, presso il Settore Stato Giuridico ed Ordinamento del Personale della Direzione Risorse Umane e Patrimonio. Il Responsabile dell'U.P.D, così come previsto dalla DGR n. 8-13594 del 22.3.2010, che ha modificato il provvedimento organizzativo approvato con DGR n. 75-13015 del 30.12.2009, è il Direttore competente in materia di Risorse Umane.

Il responsabile dell'UPD provvede ai seguenti adempimenti:

- contestazione degli addebiti ed irrogazione delle sanzioni superiori alla sospensione dal servizio fino ad un massimo di dieci giorni nei confronti di tutti i dipendenti e dei Dirigenti;
- contestazione degli addebiti ed irrogazione di tutte le sanzioni disciplinari nei confronti dei dipendenti assegnati agli uffici di comunicazione;
- contestazione degli addebiti ed irrogazione delle sanzioni per le infrazioni di cui all'art. 55 bis, comma 7, del D. Lgs. 165/2001 e dell'art. 55 sexies, comma 3, dello stesso decreto legislativo per i dirigenti del ruolo della Giunta.

L'UPD ha sempre svolto attività di consulenza e supporto ai Direttori e ai Dirigenti. Sono stati realizzati incontri formativi-informativi presso ciascuna Direzione dell'Ente, fornendo all'uopo idonea documentazione, appositamente predisposta, per una corretta applicazione normativa e procedurale della materia disciplinare. Durante questi incontri particolare attenzione è stata posta alle responsabilità dei lavoratori in quanto pubblici dipendenti.

Con l'entrata in vigore del D. Lgs. 150/2009 la potestà disciplinare è prevista, per le infrazioni più lievi, in capo ai singoli dirigenti. Per tale motivo presso l'UPD della Regione Piemonte, nell'ottica di procedere con uniformità di trattamento a fronte di condotte identiche e al fine di monitorare

quei comportamenti che più frequentemente determinano la commissione di infrazioni disciplinari, è presente l'archivio relativo a tutte le infrazioni contestate ed alle relative sanzioni applicate.

Particolarmente rilevante il ruolo dell'UPD, con riferimento all'esigenza di garantire il rispetto da parte di tutti i dipendenti del Codice di comportamento approvato dalla Giunta Regionale il 24 Novembre 2014.

### **3.1.5 Personale della Regione Piemonte**

#### ***Dirigenti***

I dirigenti della Regione Piemonte hanno l'obbligo di contrastare e prevenire i fenomeni corruttivi nell'ambito degli uffici di rispettiva competenza.

I dirigenti, in particolare, attuano le seguenti misure preventive:

- forniscono le informazioni richieste al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e ai Referenti anticorruzione, per la definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione, e ne controllano il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;

- partecipano al processo di definizione e aggiornamento del P.T.P.C. nonché all'individuazione, valutazione e gestione del rischio corruttivo, formulando anche eventuali proposte volte alla prevenzione del rischio;

- vigilano sull'osservanza del Codice di comportamento e sul rispetto delle norme in materia d'incompatibilità, di cumulo di impieghi e di incarichi esterni da parte dei propri collaboratori, ed avviano, in caso di illecito, il procedimento disciplinare e le segnalazioni di loro competenza all'Ufficio Procedimenti Disciplinari, all'autorità giudiziaria ed alla Corte dei conti;

- comunicano periodicamente al Responsabile della Prevenzione della Corruzione l'elenco dei procedimenti conclusi nei termini previsti, nonché quello dei procedimenti per i quali non sia stato rispettato il termine, motivando in tal caso le ragioni del ritardo;

- comunicano tempestivamente gli atti di cui all'art. 8, c. 1 del D.Lgs 33/2013;

- osservano e vigilano sull'osservanza, da parte del personale della rispettiva struttura, delle misure contenute nel P.T.P.C. (art. 1, comma 14 della L. 190/2012), la cui violazione costituisce illecito disciplinare;

- monitorano i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità esistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci ed i dipendenti degli stessi soggetti ed i dirigenti e dipendenti dell'Amministrazione.

#### ***Il Responsabile del procedimento***

Il R.T.P.C. esercita una funzione di vigilanza in merito all'istituto della delega della funzione di responsabile del procedimento, qualora la stessa venga prevista all'interno dell'ordinamento regionale, garantendo che l'utilizzo di tale istituto si applichi in modo conforme agli obiettivi di contrasto al fenomeno corruttivo di cui al presente Piano.

Lo strumento della delega, nei limiti di quanto previsto dall'art. 17 comma 1 bis del D.lgs 165/2001 (che prevede espressamente la natura eccezionale di tale istituto e la tassatività del proprio ambito

applicativo), non può costituire alcuna deroga al principio di responsabilità del delegante, in capo al quale permangono comunque i profili di responsabilità di natura penale ed amministrativa.

### ***Dipendenti e titolari di contratti di lavori, servizi e forniture***

I dipendenti della Regione Piemonte, i collaboratori e tutti i titolari di contratti di lavori, servizi e forniture, sono tenuti a:

- osservare le misure contenute nel P.T.P.C. la cui violazione, ai sensi dell'art. 1, comma 14 della Legge 190/2012, costituisce illecito disciplinare;

- osservare le disposizioni del Codice di comportamento dei dipendenti del ruolo della Giunta della Regione Piemonte approvato con DGR 1-602 del 24 Novembre 2014;

- segnalare tempestivamente al dirigente responsabile della struttura di appartenenza (ai sensi dell'art. 7 del Codice di comportamento dei dipendenti della Giunta Regionale e dell'art. 8 del DPR n. 62/2013 *“Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”*) o al R.T.P.C. o all'A.N.AC. eventuali comportamenti illeciti. È stata a tal fine attivata la seguente casella di posta elettronica: [trasparenza-anticorruzione@regione.piemonte.it](mailto:trasparenza-anticorruzione@regione.piemonte.it) per ricevere le segnalazioni del caso.

Le misure di prevenzione e di contrasto alla corruzione devono essere rispettate da tutti i dipendenti, poiché la loro violazione costituisce ipotesi di illecito disciplinare ai sensi dell'art. 1 comma 14 della L. 190/2012.

## **3.2 Attori esterni all'amministrazione**

### **3.2.1 Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.)**

L'Organismo Indipendente di Valutazione:

- esprime il proprio parere obbligatorio sul Codice di comportamento del personale regionale, ai sensi dell'art. 54 c. 5 del D.Lgs. n. 165 del 2001;

- propone, nell'ambito del Piano triennale della Performance, specifici obiettivi e indicatori, a tutti i livelli organizzativi, collegati alle strategie ed alle misure di prevenzione della corruzione;

- monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, ai sensi della D.G.R. 29 maggio 2012, n. 46-3936;

- comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed all'amministrazione, nonché alla Corte dei conti, all'Ispettorato per la funzione pubblica ed alla Autorità Nazionale Anticorruzione;

- valida la Relazione sulla performance e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;

- garantisce la correttezza dei processi di misurazione e di valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

- propone la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi;

- è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Autorità Nazionale Anticorruzione, fatte salve le responsabilità del Responsabile per la Trasparenza e l'Integrità;

- promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza ed all'integrità.

### **3.2.2 Stakeholders**

Sono individuate come stakeholders in particolare le seguenti categorie:

- organizzazioni sindacali;

- associazioni di consumatori di ed utenti a livello territoriale regionale, facenti parte del Consiglio Nazionale dei Consumatori e degli Utenti – CNCU;

- associazioni di categoria o altre forme di organizzazioni rappresentative di particolari interessi;

- singoli cittadini della Regione Piemonte;

- autonomie funzionali (Università, Sistema camerale).

Per l'aggiornamento annuale del P.T.P.C. per il triennio 2015-2017 è stata assicurata la consultazione pubblica rivolta a tutti i portatori di interessi, che sono stati invitati a presentare le loro osservazioni e proposte, attraverso la pubblicazione di un avviso sul sito internet dell'ente, nonché sull'intranet regionale .

Analoga possibilità è stata garantita in occasione della prima giornata della Trasparenza tenutasi il 10 dicembre 2014, di concerto con il Consiglio Regionale.

Al fine di garantire concretamente la partecipazione attiva della cittadinanza, l'URP è stato individuato tra i soggetti preposti alla ricezione di proposte e osservazioni sul presente piano in vista del suo aggiornamento.

Le comunicazioni ricevute dall'URP sono state trasmesse in tempo reale al R.T.P.C..

## **4. PROCEDURA DI ADOZIONE DEL P.T.P.C.**

Il presente P.T.P.C. 2015 – 2017, che aggiorna il precedente approvato con D.G.R. n. 1 – 191 del 4 agosto 2014, è predisposto dal R.T.P.C. in collaborazione con i soggetti coinvolti.

Il Piano, nella versione non definitiva, è pubblicato sul sito Amministrazione Trasparente e sulla intranet regionale. Inoltre, per il tramite della Direzione competente in materia di risorse umane, è assicurata l'informativa all'O.I.V. ed alle Organizzazioni sindacali, ai fini di ogni utile confronto funzionale all'approvazione del Piano stesso.

In sede di approvazione sono prese in considerazione le osservazioni pervenute in tempo utile.

Successivamente alla sua adozione, il Piano triennale di prevenzione della corruzione (P.T.P.C.), comprensivo del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (PTTI), è pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale della Regione Piemonte.

## 5. CRONOPROGRAMMA DEGLI AGGIORNAMENTI DEL P.T.P.C.

Il processo di riconfigurazione delle Strutture regionali, avviato nell'autunno 2014 con la riduzione del numero delle Direzioni regionali e sancito con la D.G.R. n. 11 - 1409 dell'11 maggio 2015 che, in coincidenza con la scadenza degli incarichi dirigenziali in atto, a decorrere dal 3 agosto 2015, porterà ad una consistente riduzione del numero dei Settori e ad un avvicendamento naturale nella responsabilità delle strutture, ha consigliato di procedere in due distinte fasi per il primo aggiornamento del P.T.P.C. per il periodo 2015 – 2017.

Nella prima fase, antecedente alla riconfigurazione delle strutture, si procederà, in particolare, al completamento della mappatura del rischio, già intrapresa negli ultimi mesi del 2014, ed alla definizione di alcune misure obbligatorie e ulteriori di immediata applicazione.

Nella seconda fase, a fine 2015, una volta assestato il nuovo assetto delle responsabilità e delle competenze, si procederà alla riallocazione dei procedimenti e dei processi precedentemente non imputati ai nuovi settori e alla definizione di ulteriori azioni nell'ambito delle misure obbligatorie, ulteriori e trasversali. In questa seconda fase saranno tra l'altro tenute in considerazione le osservazioni presentate in sede di consultazione per il primo aggiornamento del P.T.P.C. 2015 – 2017 eventualmente pervenute oltre il tempo utile.

## 6. METODOLOGIA ADOTTATA PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

### 6.1 Premessa

Con il termine “**Rischio**” si definisce la possibilità che si verifichi un qualsiasi evento che possa impattare negativamente sull'attività amministrativa.

Per “gestione del rischio” si intende l'insieme delle attività coordinate per tenere sotto controllo l'attività amministrativa e gestionale con riferimento al rischio di corruzione. L'obiettivo è quello di ridurre le probabilità che tale rischio si verifichi.

Il processo di gestione del rischio, come delineato e raccomandato dal P.N.A., che a sua volta riprende le indicazioni della norma tecnica UNI/ISO 31000:2010, si articola nelle seguenti tre macro-fasi:

- Mappatura dei processi amministrativi a rischio;
- Valutazione del rischio corruzione;
- Trattamento del rischio corruzione.

Tali attività sono state condotte in due fasi. La prima fase, svoltasi nella seconda parte del 2014, ha portato ad una significativa mappatura dei procedimenti amministrativi e ad una prima valutazione del rischio. La seconda fase, a completamento della prima, ha terminato la mappatura dei procedimenti amministrativi, includendovi anche i processi, e ha condotto ad una più compiuta valutazione del rischio.

### 6.2 Prima mappatura dei procedimenti amministrativi a rischio

Con la D.G.R. n. 1-7472 del 23 aprile 2014 la Giunta regionale ha approvato lo stralcio del Piano delle Performance per l'anno 2014.

Nell'ambito del processo di fissazione degli obiettivi ne è stato individuato uno specifico, per tutti i Direttori, dedicato alla realizzazione di tre interventi volti al miglioramento del grado di trasparenza e funzionali all'analisi aggregata dei rischi. L'obiettivo è stato suddiviso nei seguenti sub-obiettivi:

- predisporre l'elenco dei procedimenti amministrativi afferenti ogni Direzione attraverso la compilazione dello schema predisposto ai fini della pubblicazione dei dati ex art. 35 del d. lgs. 33/2013;
- omogeneizzare e standardizzare i dati raccolti, attraverso la partecipazione alle riunioni organizzate dal Responsabile dell'Anticorruzione e della Trasparenza;



- autovalutare i rischi dei procedimenti afferenti ciascuna Direzione, attraverso la compilazione di un apposito questionario entro la fine del mese di ottobre 2014.

Ai fini dell'autovalutazione, il Settore Audit Interno ha predisposto un questionario da compilare con riferimento ad ogni singolo procedimento mappato, per individuare le attività maggiormente a rischio di corruzione.

Il questionario conteneva nella sua prima parte l'individuazione delle quattro aree a rischio corruzione, così come elencate nell'Allegato 2 del P.N.A..

Alle suddette aree ne è stata aggiunta una ulteriore, l'Area E, per i procedimenti non riconducibili alle medesime.

In sede di compilazione del singolo questionario è stato richiesto il collegamento del processo ad una delle cinque aree individuate.

<b>AREE A RISCHIO CORRUZIONE</b>
A) Area: acquisizione e progressione del personale
B) Area: affidamento di lavori, servizi e forniture
C) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
D) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
E) Area: procedimento non a rischio (procedimento non riconducibile alle aree di rischio di cui sopra)

Qui di seguito vengono riportate, a scopo esemplificativo, le aree di rischio e le tipologie di processo che sono state individuate dagli esperti del Nucleo Tecnico-Scientifico del Dipartimento della Funzione Pubblica, alle quali corrispondono specifiche tipologie di rischio di corruzione (elencate nell'Allegato 3 del P.N.A.). Tali aree a rischio di corruzione devono essere obbligatoriamente prese in considerazione e analizzate da parte di ciascuna amministrazione.

<b>A) Area di rischio: acquisizione e progressione del personale</b>	
<b>Sottoaree</b>	<b>Tipologie di rischio</b>
Reclutamento Progressioni di carriera Conferimento di incarichi di collaborazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>- previsioni di requisiti di accesso "personalizzati" ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari;</li> <li>- abuso nei processi di stabilizzazione finalizzato al reclutamento di candidati particolari;</li> <li>- irregolare composizione della commissione di concorso finalizzata al reclutamento di candidati particolari;</li> <li>- inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità</li> </ul>

	<p>della selezione, quali, a titolo esemplificativo, la cogenza della regola dell'anonimato nel caso di prova scritta e la predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove allo scopo di reclutare candidati particolari;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari;</li> <li>- motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari.</li> </ul>
<b>B) Area di rischio: affidamento di lavori, servizi e forniture</b>	
<p><b>Sottoaree</b></p> <p>Definizione dell'oggetto dell'affidamento  Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento  Requisiti di qualificazione  Requisiti di aggiudicazione  Valutazione delle offerte  Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte  Procedure negoziate  Affidamenti diretti  Revoca del bando  Redazione del cronoprogramma  Varianti in corso di esecuzione del contratto  Subappalto  Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie, alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto</p>	<p><b>Tipologie di rischio</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo a tutti i partecipanti allo stesso;</li> <li>- definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa (es.: clausole dei bandi che stabiliscono requisiti di qualificazione);</li> <li>- uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa;</li> <li>- utilizzo della procedura negoziata e abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge al fine di favorire un'impresa;</li> <li>- ammissione di varianti in corso di esecuzione del contratto per consentire all'appaltatore di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara o di conseguire <i>extra</i> guadagni;</li> <li>- abuso del provvedimento di revoca del bando al fine di bloccare una gara il cui risultato si sia rivelato diverso da quello atteso o di concedere un indennizzo all'aggiudicatario;</li> <li>- elusione delle regole di affidamento degli appalti, mediante l'improprio utilizzo del modello procedurale dell'affidamento delle concessioni al fine di agevolare un particolare soggetto.</li> </ul>

<b>C) Area di rischio: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario</b>	
<b>Sottoaree</b>	<b>Tipologie di rischio</b>
Provvedimenti di tipo autorizzatorio (incluse figure simili quali: abilitazioni, approvazioni, nulla-osta, licenze, registrazioni, dispense, permessi di costruire) Attività di controllo di dichiarazioni sostitutive in luogo di autorizzazioni (ad esempio in materia edilizia o commerciale) Provvedimenti di tipo concessorio (incluse figure simili quali: deleghe, ammissioni)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- abuso nell'adozione di provvedimenti aventi ad oggetto condizioni di accesso a servizi pubblici al fine di agevolare particolari soggetti (es. inserimento in cima ad una lista di attesa);</li> <li>- abuso nel rilascio di autorizzazioni in ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo al fine di agevolare determinati soggetti (es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti per l'apertura di esercizi commerciali).</li> </ul>
<b>D) Area di rischio: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario</b>	
<b>Sottoaree</b>	<b>Tipologie di rischio</b>
Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati	<ul style="list-style-type: none"> <li>- riconoscimento indebito di indennità di disoccupazione a cittadini non in possesso dei requisiti di legge al fine di agevolare determinati soggetti;</li> <li>- riconoscimento indebito dell'esenzione dal pagamento di <i>ticket</i> sanitari al fine di agevolare determinati soggetti;</li> <li>- uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari;</li> <li>- rilascio di concessioni edilizie con pagamento di contributi inferiori al dovuto al fine di agevolare determinati soggetti.</li> </ul>

La seconda parte del questionario ha preso in considerazione i rischi di corruzione.

Rientrano in questa categoria i rischi connessi alle attività illegittime, caratterizzate da intenzionalità, volte direttamente o indirettamente a sottrarre valore ad un business (danno economico), a vantaggio o meno di chi commette l'azione.

Il questionario richiedeva con riferimento ai rischi di corruzione una valutazione dei fattori di rischio a livello potenziale.

Per **rischi potenziali** si intendevano i rischi valutati a prescindere dai sistemi di controllo interno operanti (organizzazione, competenze, controlli operativi, ecc.) e dagli strumenti di gestione che sono stati istituiti e messi in atto per ridurre la probabilità di accadimento e/o il relativo impatto.

Le valutazioni sono state effettuate tenendo in considerazione la combinazione dei due seguenti fattori:

**Probabilità** di accadimento: possibilità che un evento si verifichi.

**Impatto**: effetto derivante dal verificarsi dell'evento in termini di maggiori spese o comunque di effetti non previsti a carico del bilancio regionale (impatti finanziari) o in termini di deviazioni dal corretto procedimento amministrativo (impatti da non conformità senza ricadute finanziarie) o, ancora, in termini di difficoltà operative, di ritardi e/o anomalie nello svolgimento dell'attività e nell'erogazione dei servizi (impatti operativi).

Il questionario si articolava in 11 quesiti, formulati sulla base di quanto previsto dal P.N.A. ed adattati alla realtà della Regione Piemonte:

Fattori di rischio corruzione		Rischio Potenziale
Frodi e corruzione	<b>E' possibile che soggetti esterni o interni alla Struttura regionale, agiscano attraverso comportamenti fraudolenti pregiudicando l'attività o i risultati della Regione? (il rischio comprende tutte le fattispecie di illecito, inclusa la corruzione soggetta alle specifiche prescrizioni derivanti dalla normativa vigente in materia di Anticorruzione)</b>	
	Si	3
	Parzialmente	2
	No	1
Abuso di potere/conflicto d'interesse	<b>E' possibile che venga fatto utilizzo del potere in modo eccessivo, ingiusto (o in estrema ratio, illegale), al di fuori dei limiti circoscritti e conferiti per lo svolgimento di una mansione, al fine di trarne dei vantaggi propri o per conto di terzi?</b>	
	Si	3
	Parzialmente	2
	No	1
Discrezionalità	<b>Il procedimento è discrezionale?</b>	
	No, è del tutto vincolato a norme ed atti amministrativi (quali regolamenti, direttive, circolari)	1
	E' parzialmente vincolato	2
	E' altamente discrezionale	3
Rilevanza esterna	<b>Il procedimento produce effetti diretti all'esterno dell'amministrazione di riferimento?</b>	
	No, ha come destinatario finale un ufficio interno	1
	Sì, il risultato del procedimento è rivolto direttamente ad utenti esterni alla Regione	3
Complessità del procedimento	<b>Si tratta di un procedimento complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?</b>	
	No, il processo coinvolge solo la Regione	1
	Sì, il processo coinvolge fino a 5 amministrazioni	2
	Sì, il processo coinvolge più di 5 amministrazioni	3
Valore economico	<b>Qual è l'impatto economico del procedimento?</b>	
	Ha rilevanza esclusivamente interna	1
	Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es. concessione di borsa di studio per studenti)	2
	Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es. affidamento di appalto)	3

Frazionabilità del procedimento	Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato (es. pluralità di affidamenti ridotti)?	
	No	1
	Si	3
Separazione dei compiti	Esiste una chiara identificazione dei ruoli e delle responsabilità dei funzionari addetti al procedimento ed una separazione fra compiti istruttori e compiti di controllo?	
	No	3
	Parzialmente	2
	Si	1
Procedure documentate e formalizzate	Esistono delle procedure scritte impiegate con chiara indicazione delle fasi del procedimento?	
	No	3
	Parzialmente	2
	Si	1
Impatto economico	Relativamente al procedimento in esame, nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti regionali o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno a carico della Regione?	
	No	1
	Si	3
Impatto reputazionale	Relativamente al procedimento in esame, nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati articoli negativi sui mass-media?	
	No	1
	Sì, solo sui mass-media locali	2
	Sì, sui mass-media locali, nazionali e internazionali	3

Ciascun direttore e dirigente di Settore ha risposto ai quesiti e riportato il punteggio assegnato a ciascuna risposta nell'apposita tabella.

I punteggi avevano i seguenti valori:

Valore	Significato
3	Alto
2	Medio
1	Basso

La terza parte del questionario è stata dedicata al “**Sistema dei Controlli Interni**” inteso come l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a promuovere un'Amministrazione sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati di performance, miglioramento, salvaguardia, informazione e conformità.

L'analisi dei diversi elementi di controllo interno e la valutazione del loro grado di rispondenza e adeguatezza si sviluppava attraverso i seguenti 3 quesiti:

Elementi di controllo interno			Controllo
1	Controlli interni	Il tipo di controllo applicato sul procedimento è adeguato a neutralizzare il rischio?	
		Si	1
		Parzialmente	2
		No	3
2	Controllo fornitori	Il controllo e il monitoraggio della struttura regionale sulle attività affidate ai fornitori è efficace ed efficiente?	
		Si	1
		Parzialmente	2
		No	3
3	Procedure informatizzate dei controlli	Esiste una procedura informatizzata che supporta il procedimento e che garantisce una serie di controlli amministrativi automatici anche attraverso l'accesso a specifiche banche dati e che garantisca piena tracciabilità e rintracciabilità delle operazioni?	
		No	3
		Procedura informatizzata elaborata all'interno della Struttura	2
		Procedura informatizzata fornita dal CSI Piemonte o da altro operatore informatico	1

Sulla base dei questionari compilati dalle singole Direzioni, si è quindi proceduto alla valutazione del grado di rischio delle attività di competenza di ciascuna Direzione. Complessivamente, sono stati sottoposti ad analisi **1525** procedimenti amministrativi, così ripartiti per Direzione:

Tabella 1. Sintesi procedimenti esaminati nella prima mappatura dei procedimenti amministrativi

DIREZIONE		Numero procedimenti
Risorse Finanziarie e Patrimonio	A11	87
Gabinetto della Presidenza della Giunta Regionale	A12	112
Affari Istituzionali e Avvocatura	A13	31
Sanità	A14	102
Coesione Sociale	A15	168
Governo, Tutela del Territorio, Ambiente	A16	134
Agricoltura	A17	200
Opere Pubbliche, Difesa Del Suolo, Montagna, Foreste, Protezione Civile, Trasporti e Logistica	A18	325
Competitività del Sistema Regionale	A19	200

Promozione della Cultura, del Turismo e dello Sport	A20	162
Trasparenza	SA0001	2
Non più di competenza delle Direzioni		2
	<b>TOTALE</b>	<b>1525</b>

L'attività di individuazione e valutazione dei rischi è stata sviluppata secondo la logica del "Control risk self assessment" (CRSA).

Tale primo percorso ha consentito di:

- ricondurre ciascun procedimento mappato nel novero di una delle quattro aree a rischio corruzione elencate nell'allegato 2 del Piano Nazionale Anticorruzione ("A": acquisizione e progressione del personale; "B": affidamento di lavori, servizi e forniture; "C": provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario; "D": provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario), dando al contempo la possibilità di ricondurre eventuali procedimenti non rientranti in tali categorie in un'ulteriore area ritenuta non a rischio ("E": procedimento non a rischio);
- individuare, mediante autovalutazione, i procedimenti potenzialmente esposti a maggiore rischio corruzione.

Il predetto lavoro non ha potuto prendere in esame anche i "processi" regionali. Questi ultimi non sono stati censiti né di conseguenza è stata effettuata una completa autovalutazione del rischio da parte dei Direttori e Dirigenti.

Gli esiti dell'analisi hanno inoltre evidenziato alcune criticità, dovute essenzialmente alle modalità utilizzate per l'indagine ed, in particolare, all'assenza di un confronto diretto delle strutture regionali con il Settore Audit che ha portato ad interpretazioni difformi dei quesiti somministrati.

### **6.3 Completamento della mappatura del rischio dei procedimenti amministrativi e integrazione con i processi**

Nella prima metà del 2015, l'avvio del processo di riorganizzazione delle Strutture regionali ha reso necessario procedere al completamento della mappatura dei rischi ed alla definizione della relativa analisi, anche al fine di applicare già in sede di riconfigurazione delle Strutture l'istituto della rotazione degli incarichi dirigenziali.

In considerazione dei tempi molto ristretti, si è fatto ricorso ad un supporto professionale particolarmente qualificato nelle metodologie di valutazione del rischio corruzione ex l. 190/2012.

L'oggetto dell'indagine è stato così esteso anche ai processi gestiti dalle Direzioni regionali al fine di giungere ad un maggior livello di dettaglio in merito all'esposizione delle Strutture regionali al rischio di corruzione e di altri comportamenti contrari al buon andamento della Pubblica Amministrazione.

Ci si è posti, altresì, l'obiettivo di completare il censimento dei procedimenti precedentemente non mappati indicando con maggiore oggettività l'area di rischio in cui ciascuno di essi rientra utilizzando, oltre alle aree individuate da A.N.AC. (aree A, B, C e D di cui all'allegato 2 al P.N.A.) anche le aree E (procedimento non rientrante nelle predette 4 aree) ed F (controlli).

Per conseguire tali obiettivi si è scelto di abbandonare il metodo dell'autovalutazione, compiuta in autonomia e senza confronto diretto con gli interlocutori da ciascun dirigente, procedendo piuttosto con interviste semistrutturate, somministrate a:

- Direttori;
- Dirigenti;
- membri dell'O.I.V.;
- revisori dei conti;
- team di audit interno;
- team anticorruzione, responsabile anticorruzione e trasparenza.

## 6.4 Il Framework teorico di riferimento

Nel panorama internazionale vengono utilizzate una pluralità di metodologie di gestione del rischio. Ne sono un esempio l'IRM, AIRMIC, ALARM, lo standard AS/NZS 4360:2004, l'Orange Book, lo standard COSO-ERM e lo standard ISO 31000:2009 (Cfr. MA.N.AC.orda S., Centonze F., Forti G., 2014; Brown, A. J., 2008; Kathryn Gordon, Maiko Miyake, 2011; UNI ISO 37001 - *Anti-bribery management systems*, 2015).

Il Piano Nazionale Anticorruzione suggerisce l'utilizzo dello standard ISO 31000:2009, giacché fornisce un approccio rigoroso all'identificazione, valutazione e gestione dei rischi.

Si è utilizzato, pertanto, il framework di riferimento A.N.A.C., con l'aggiunta di casi comparabili a Regione Piemonte, il draft framework ISO 37001 specifico in tema di anticorruzione nelle P.A., i principi di cui al d.lgs. 231/01 (modelli organizzativi e gestionali e protocolli/procedure / presidi antirischio) e le connesse sentenze della Corte di Cassazione, aggiornate fino ad aprile 2015.

## 6.5 Le interviste semi strutturate

Tra il 4 maggio e il 21 maggio sono stati intervistati i Direttori, i Dirigenti dei Settori, i membri dell'O.I.V., i revisori dei conti della Regione, i membri del team di audit interno e del team anticorruzione, oltre alla responsabile anticorruzione e trasparenza, per un totale di 154 soggetti intervistati.

Tali interviste sono state effettuate da un team sempre composto da almeno un membro del settore regionale Anticorruzione e da almeno un membro dell'Audit interno regionale, oltre che da un professionista esterno.

Le interviste sono state precedute da comunicazioni inviate dal R.T.P.C. a tutti i soggetti intervistandi, contenenti le indicazioni di massima relative ai quesiti che sarebbero stati posti e la raccomandazione di presentarsi accompagnati dai funzionari competenti in relazione agli specifici procedimenti o altri collaboratori informati su specifiche notizie oggetto dell'intervista.

Nonostante i tempi molto ristretti è stato comunque preliminarmente compiuto un test pilota sul 10% del totale Direzioni, che ha consentito di affinare il questionario e l'intervista semi strutturata da proporre al totale delle Direzioni e Settori.

Le domande effettuate, in relazione ad ogni singolo procedimento precedentemente mappato, hanno avuto ad oggetto le seguenti informazioni (cfr. Allegato A):

- 1) indicazione del budget 2014;
- 2) previsione del budget 2015;
- 3) provenienza dei fondi (Regione, Stato, Unione Europea);
- 4) destinatari dei fondi (soggetti privati, specificando se a questi viene richiesto il MOG di cui al d.lgs. 231/01; P.A. o società partecipate dalla PA, specificando se a queste viene richiesto il proprio PTCP);
- 5) grado di discrezionalità del procedimento;
- 6) coinvolgimento di più amministrazioni;
- 7) impatto economico del procedimento;
- 8) tempi di chiusura del procedimento e sussistenza di eventuali ritardi;
- 9) presenza di doppia firma o di visto in calce al provvedimento;
- 10) esistenza di sentenze penali, contabili o amministrative;
- 11) esistenza di articoli pubblicati sui media;
- 12) esistenza di indagini o processi in corso;
- 13) esistenza di provvedimenti disciplinari;
- 14) sussistenza della rimozione dei responsabili, in caso di eventuali condanne;
- 15) esistenza di referenti periferici del responsabile anti corruzione;
- 16) formazione in materia di anticorruzione, differenziata in base al ruolo e al rischio;



- 17) esistenza di particolari procedure, certificazioni, codici etici specifici o protocolli atti a diminuire i rischi nell'evasione delle pratiche;
- 18) sussistenza di sistemi di calcolo performance, premi e retribuzioni variabili (MBO) collegati al miglioramento degli indicatori anticorruzione;
- 19) adozione di software che automatizza il calcolo della rischiosità prima dell'inizio del processo;
- 20) esistenza di software che automatizza la pubblicazione nel PTTI e nella sezione amministrazione trasparente;
- 21) sussistenza di un sistema di rating etico dei fornitori;
- 22) graduazione dell'efficacia dei controlli intersettoriali o interdirezionali;
- 23) graduazione dell'efficacia dei controlli dell'Audit interno;
- 24) graduazione dell'efficacia dei controlli di Terza parte;
- 25) rilevanza esterna del processo;
- 26) graduazione del livello in cui può collocarsi il rischio dell'evento.

Nel corso dell'intervista è stato inoltre richiesto di indicare se vi fossero pareri, atti o procedimenti non precedentemente mappati. Una volta individuati tali ulteriori processi e attività, si è proceduto a riproporre le predette domande anche in relazione ad essi.

Nel corso delle interviste è stato redatto un verbale delle risposte fornite, contenente anche eventuali ulteriori osservazioni rilasciate dalla persona intervistata. Tale documento è stato firmato dall'interessato e dalla responsabile anticorruzione.

## 6.6. Il metodo di calcolo del rischio dei procedimenti amministrativi e dei processi

Le informazioni raccolte durante le interviste sono state tradotte, per ciascuna domanda, in un punteggio derivante da scale Likert. Le domande da 1 a 14 di cui al Par. 6.5 sono state utilizzate per calcolare le "probabilità" che si verifichi l'evento corruttivo o contrario al buon andamento della P.A. Pertanto, le risposte a tali domande sono state graduate con un punteggio da 0 a + 10 con scala crescente all'aumentare della probabilità di accadimento dell'evento.

I dati relativi al budget sono stati *clusterizzati* attribuendo i seguenti punteggi:

- valore 1, per budget da euro 0 a euro 49.999,00;
- valore 2, per budget da euro 50.000,00 a euro 149.999,00;
- valore 3, per budget da euro 150.000,00 a euro 499.999,00;
- valore 4, per budget da euro 500.000,00 a euro 1.000.000,00;
- valore 5, per budget superiori a euro 1.000.000,00.

Le risposte fornite in relazione alle domande 10, 12 e 13 sono state oggetto di controlli incrociati (verifica dei provvedimenti disciplinari comminati a dipendenti della Regione, verifica delle sentenze e procedimenti giudiziari in corso) e, in caso di difformità tra quanto dichiarato nelle interviste e quanto risultato in sede di verifica, si è data prevalenza al dato emerso in sede di verifica.

Le domande da 15 a 24 di cui Par. 6.5 sono state utilizzate per verificare l'esistenza di eventuali efficaci "presidi" o "controlli", strumenti in grado di abbassare le probabilità dell'evento; le risposte a tali domande hanno previsto un punteggio da "-1" (in caso di efficacia del presidio/controllo) a "+5", con scala crescente da 1 a 5 al crescere dell'inefficacia (o insussistenza) dei presidi/controlli.

La media dei punteggi totalizzati dalle risposte a tali domande ha concorso al calcolo della probabilità del verificarsi del rischio per ciascun processo.

Alcune domande, tuttavia, sono state ritenute più significative di altre. Il calcolo finale della probabilità è stato quindi ottenuto utilizzando una media pesata e assegnando un fattore moltiplicativo pari a "2" alle probabilità 5) e 7), ritenute di particolare importanza (punteggio da 2 a 10 in ciascuna). Di converso, al fine di mantenere il punteggio finale coerente con la scala finale di riferimento A.N.A.C. (da 1 a 25), è stato assegnato un peso ridotto alle probabilità 3) e 4) (domande 3 e 4) e ai presidi III e IV (domande 17 e 18), ritenuti di rilievo inferiore rispetto alle rimanenti domande. In particolare, è stato assegnato un punteggio nel range 0->3 nelle domande di probabilità 3 e 4 e un punteggio nel range -1->2 nelle domande relative ai presidi 3 e 4.

Tutte le altre domande prevedono un punteggio nel range 1->5. I risultati relativi alla probabilità complessiva dell'evento (composti dalla media ponderata dei punteggi relativi a "probabilità", "presidi" e "controlli") sono stati classificati nella seguente scala:

- 0: nessuna probabilità;
- 1: improbabile;
- 2: poco probabile;
- 4: molto probabile;
- 5: altamente probabile.

Le domande 25 e 26 di cui al Par. 6.5 sono state utilizzate per calcolare l'“impatto” dell'evento, attribuendo un punteggio da 1 a 5 a ciascuna risposta possibile, con scala crescente al crescere dell'impatto prodotto dall'evento corruttivo.

Quest'ultima media dei punteggi totalizzati dalle risposte relative all'impatto è stata successivamente moltiplicata per la media ponderata dei punteggi totalizzati dalle risposte relative alle probabilità/presidi/controlli, al fine di ottenere il c.d. “rischio residuo”.

Il punteggio così ottenuto, peraltro, è stato ridotto di un terzo nei casi di:

- concomitanza delle risposte “il processo è del tutto vincolato” e il “budget 2014 e 2015 pari a zero”; oppure
- “destinatari dei fondi costituiti esclusivamente da P.A”.

I punteggi del rischio residuo, inoltre, sono stati aumentati di un terzo nei casi di processo o procedimento che prevede considerevoli vantaggi a soggetti esterni (domanda 7), qualora l'attività svolta rientri in una delle quattro aree di rischio A.N.AC. (“A”, “B”, “C”, “D” nell'allegato 2 del P.N.A., escludendo quindi le aree “E” e “F”).

I punteggi ottenuti hanno subito un'ulteriore maggiorazione in alcune attività che si collocano in area “C” del P.N.A. di A.N.AC.; è stato infatti introdotto un correttivo per tutti i procedimenti autorizzativi o concessori che però non prevedono un budget di spesa, compensando l'altrimenti ingiustificato ed eccessivo abbassamento del rischio dovuto al punteggio “0” relativo alle prime quattro domande dell'intervista, tutte incentrate sul budget. In dettaglio, i punteggi relativi a tali processi rientranti nell'area “C” di A.N.AC. sono stati maggiorati del 30%, attribuendo sostanzialmente al processo o procedimento il punteggio che ne sarebbe derivato se fosse stato presente un budget elevato. Tale correttivo, peraltro, non opera in quei processi che, pur rientranti in area “C”, non prevedono di attribuire alcun vantaggio a soggetti privati.

L'utilizzo nel software di una serie di correttivi e ponderazioni ha consentito di svolgere il lavoro nei ristrettissimi tempi richiesti, in quanto è stato possibile somministrare un unico questionario standard ad ogni intervistato, analizzando così ogni attività, processo e procedimento di ciascuna area di rischio ipotizzata da A.N.AC. (A,B,C,D) e aree aggiuntive (E,F). Il risultato finale delle valutazioni appare infatti coerente con il quadro legislativo, le declaratorie dei settori, le sanzioni previste dal codice penale e da altre norme.

Nelle valutazioni successive connesse al P.T.P.C. dei prossimi anni si suggerisce tuttavia di predisporre questionari diversi, (quantomeno quattro) con domande parzialmente differenziate in riferimento alle attività svolte, riconducibili alle principali aree di rischio individuate da A.N.AC..

Infine, si specifica che i procedimenti o processi sono stati ritenuti comunque “critici” nei rari casi nei quali il budget gestito fosse superiore a un miliardo.

A fronte dei citati calcoli, ad ogni procedimento e processo oggetto dei predetti quesiti è stato attribuito un punteggio ottenuto dalla media ponderata della probabilità, dei presidi e dei controlli, moltiplicati per la media dell'impatto, graduando così il rischio finale di ogni processo e procedimento nell'ambito di un *range* che varia da 0 a 25, così suddiviso:

- da 0 a 6,25, considerabile quale indice di procedimento o processo a **rischio basso**;
- da 6,26 a 12,50 considerabile quale indice di procedimento o processo a **rischio medio**;
- da 12,51 a 18,75 considerabile quale indice di procedimento o processo a **rischio elevato**;
- da 18,76 a 25 considerabile quale indice di procedimento o processo a **rischio critico**.

## 6.7 La mappatura del rischio

La puntuale analisi così effettuata ha riguardato in totale **2188 procedimenti amministrativi e processi**, così ripartiti per Direzione regionale e livello di rischio:

Tabella 2. Sintesi degli esiti della seconda mappatura dei procedimenti/processi

Direzione	Procedimenti	Processi	Livello di rischio				Totale
			Basso	Medio	Elevato	Critico	
<b>A11000 - RISORSE FINANZIARIE</b>	111	41	31	60	42	19	<b>152</b>
<b>A12000 GABINETTO</b>	111	40	14	75	50	12	<b>151</b>
<b>A13000 AVVOCATURA</b>	37	25	4	41	14	3	<b>62</b>
<b>A14000 SANITA'</b>	138	25	1	57	64	41	<b>163</b>
<b>A15000 COESIONE SOCIALE</b>	168	46	9	109	83	13	<b>214</b>
<b>A16000 AMBIENTE</b>	153	60	30	113	65	5	<b>213</b>
<b>A17000 AGRICOLTURA</b>	230	23	38	155	60	0	<b>253</b>
<b>A18000 OPERE PUBBLICHE</b>	407	117	46	263	174	41	<b>524</b>
<b>A19000 COMPETITIVITA'</b>	197	35	0	120	76	36	<b>232</b>
<b>A20000 CULTURA</b>	173	32	22	95	78	10	<b>205</b>
<b>SA0001 TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE</b>	2	17	9	10	0	0	<b>19</b>
<b>TOTALI</b>	<b>1727</b>	<b>461</b>	<b>204</b>	<b>1098</b>	<b>706</b>	<b>180</b>	<b>2188</b>

Ulteriori indicazioni circa le metodologie utilizzate sono contenute nell'Allegato 1 al P.T.P.C. 2015 – 2017 (*Valutazione dell'esposizione al rischio corruzione dei procedimenti, processi e attività dei Settori di Regione Piemonte, pre e post riorganizzazione*) e nella relativa documentazione.

## 6.8. L'analisi del rischio e la riconfigurazione delle strutture regionali.

Nell'ambito del processo di razionalizzazione delle risorse degli enti pubblici che sta interessando tutto il panorama nazionale, la Regione Piemonte ha intrapreso una politica di riduzione del numero delle proprie strutture amministrative, orientata ad una maggiore efficienza dell'azione amministrativa coniugata ad un risparmio di spesa.

La disciplina dell'organizzazione dell'ente si rinviene nella legge regionale n. 23 del 28 luglio 2008, che demanda alla Giunta regionale l'adozione dei provvedimenti di organizzazione riguardanti l'assetto complessivo delle strutture dirigenziali stabili articolate su due livelli (Direzioni e Settori), con specifico riferimento al numero ed alle attribuzioni delle stesse.

Il processo di riforma si è avviato nel settembre del 2014 con la D.G.R. n. 20-318 del 15 settembre 2014, che ha determinato una prima significativa riduzione delle strutture dirigenziali apicali (Direzioni) – da 16 a 11 - determinando, di conseguenza, sia la riduzione delle posizioni dirigenziali in organico, sia la contestuale riduzione dell'incidenza percentuale della spesa ad esse correlate, nonché una più funzionale allocazione dei processi decisionali e di gestione delle risorse finanziarie ed umane.

Il processo di razionalizzazione è proseguito – attraverso la D.G.R. n. 11-1409 dell'11 maggio 2015 - coinvolgendo anche i Settori regionali, al fine di superare il frazionamento di attività omogenee già presenti in Settori diversi mediante accorpamenti e rimodulazioni di strutture che, a seguito dell'evoluzione del quadro giuridico - normativo di riferimento, risultano superate, nel perseguimento di una maggiore funzionalità che migliori i processi di programmazione e gestione all'interno delle Direzioni di cui rappresentano un'articolazione.

Il processo di razionalizzazione intende altresì valorizzare, anche avvalendosi del principio della rotazione, la funzione dirigenziale e la gestione delle competenze presenti all'interno dell'ente, perseguendo l'ottimale distribuzione delle risorse umane, la loro eventuale riallocazione e la loro crescita professionale.

In virtù della D.G.R. n. 11 - 1409 dell'11 maggio 2015 i Settori regionali passeranno dal numero di 130 a 93.

Al fine di consentire, tra l'altro, l'utilizzo dell'analisi del rischio dei procedimenti amministrativi e dei processi così effettuata anche con riferimento alle nuove strutture, si è proceduto ulteriormente:

- alla valutazione del rischio degli attuali Settori regionali
- all'imputazione dei procedimenti e dei processi alle nuove strutture
- alla conseguente valutazione del rischio dei nuovi Settori

## 6.9 La valutazione del rischio degli attuali Settori regionali.

La valutazione del rischio degli attuali Settori regionali è stata condotta con le seguenti modalità:

- sono stati ritenuti a rischio **medio** i Settori con almeno un procedimento o processo a rischio medio, senza processi né procedimenti a rischio elevato né critico;
- sono stati ritenuti a rischio **elevato** i Settori con almeno un procedimento o processo a rischio elevato, senza processi né procedimenti a rischio critico;
- sono stati ritenuti a rischio **critico** i Settori con almeno un procedimento o processo a rischio critico oppure quelli connessi a budget superiori ad un miliardo di euro.

Per il Settore A15130 – Servizi informativi e affari generali – per il quale non sono stati forniti in tempo utile i dati, si è proceduto ad una valutazione prudenziale assegnando un livello di rischio critico.

Applicando il metodo sopra descritto sono stati ottenuti i seguenti risultati riferiti agli attuali Settori regionali:

Tabella 3 . Livello di rischio degli attuali Settori

Codifica attuale	Direzione e Settore	Valutazione rischio
SA0001	Trasparenza e Anticorruzione	Medio
<b>A11000</b>	<b>RISORSE FINANZIARIE e PATRIMONIO</b>	
	<b>Staff</b>	<b>Critico</b>
A11010	Bilancio	Medio
A11020	Ragioneria	<b>Critico</b>
A11030	Politiche fiscali	<b>Critico</b>
A11040	Acquisizione risorse finanziarie	<b>Critico</b>
A11050	Controllo delle risorse finanziarie	Medio
A11060	Programmazione negoziata	Elevato
A11070	Programmazione macroeconomica	Elevato
A11080	Economato, cassa economale e beni mobili	Elevato
A11090	Patrimonio immobiliare	<b>Critico</b>
A11110	Tecnico e sicurezza ambienti di lavoro	<b>Critico</b>
A11110	Stato giuridico ed ordinamento del personale	Elevato
A11120	Trattamento economico, pensionistico, previdenziale e assicurativo del personale	Elevato
A11130	Organizzazione e formazione del personale dipendente	Medio
A11140	Pianificazione e acquisizione delle risorse umane, gestione dell'organico e servizi generali operativi	Medio
<b>A12000</b>	<b>GABINETTO DELLA PRESIDENZA DELLA GIUNTA REGIONALE</b>	

Codifica attuale	Direzione e Settore	Valutazione rischio
	<b>Staff</b>	Elevato
A12010	Affari internazionali	<b>Critico</b>
A12020	Rapporti con società a partecipazione regionale	Elevato
A12030	Relazioni istituzionali della Giunta - Ufficio di Roma	Medio
A12040	Affari europei - Ufficio di Bruxelles	Elevato
A12050	Iniziative di negoziazione di rilevanza strategica	<b>Critico</b>
A12060	Audit interno	Elevato
A12070	Stampa e nuovi media	Elevato
A12080	Comunicazione istituzionale	Medio
A12090	Relazioni con il pubblico (URP), tutela dei cittadini e tutela dei consumatori	Medio
A12100	Relazioni esterne e cerimoniale	Elevato
XTS101	"Piemonte Expo 2015" (interassessorile)	Elevato
XTS102	"Palazzo per gli uffici della Regione Piemonte - fase di realizzazione "	<b>Critico</b>
XTS103	"Realizzazione piano di rafforzamento Amministrativo" (PRA)	Medio
<b>A13000</b>	<b>AFFARI ISTITUZIONALI e AVVOCATURA</b>	
	<b>Staff</b>	Elevato
A13010	Rapporti con le Autonomie Locali	Elevato
A13020	Attività legislativa e per la qualità della normazione	Medio
A13030	Segreteria della Giunta regionale	Elevato
A13040	Avvocatura	Medio
A13050	Polizia locale e politiche per la sicurezza	Elevato
A13060	Attività negoziale e contrattuale - espropri - usi civici	<b>Critico</b>
<b>A14000</b>	<b>SANITA'</b> (fanno capo alla direzione le attività di programmazione dei LEA in ambito socio-assistenziale di cui al settore A15100)	
	<b>Staff</b>	<b>Critico</b>
A14010	Pianificazione e assetto istituzionale del SSR	Elevato
A14020	Personale dipendente del SSR e affari generali	Elevato
A14030	Coordinamento acquisiti	<b>Critico</b>
A14040	Risorse finanziarie	<b>Critico</b>
A14050	Organizzazione dei servizi sanitari ospedalieri e territoriali	<b>Critico</b>
A14060	Prevenzione veterinaria	Elevato
A14070	Farmaceutica ospedaliera e territoriale	<b>Critico</b>
A14080	Servizi informativi sanitari	Medio
<b>A15000</b>	<b>COESIONE SOCIALE</b>	
	<b>Staff</b>	<b>Critico</b>
A15010	Programmazione e attuazione interventi di edilizia sociale	<b>Critico</b>
A15020	Disciplina e vigilanza in materia di edilizia sociale	<b>Critico</b>
A15030	Standard formativi - qualità ed orientamento professionale	Elevato

Codifica attuale	Direzione e Settore	Valutazione rischio
A15040	Programmazione dell'attività formativa	Elevato
A15050	Gestione amministrativa e controllo delle attività finanziate dalla direzione	Medio
A15060	Lavoro	Elevato
A15070	Promozione e sviluppo dell'impenditorialità, della cooperazione e delle pari opportunità per tutti	Elevato
A15080	Istruzione	Elevato
A15090	Edilizia scolastica ed osservatorio sull'edilizia scolastica e sulla scuola	Elevato
A15100	Programmazione socio-assistenziale, integrazione socio-sanitaria e rapporti con gli enti gestori istituzionali (esclusi i Lea in A14000 Sanità)	<b>Critico</b>
A15110	Promozione e sviluppo della rete delle strutture, della qualità dei servizi, vigilanza e controllo, formazione del personale socio-assistenziale	<b>Critico</b>
A15120	Servizio civile, terzo settore ed enti di diritto pubblico e privato, politiche per la famiglia e per i soggetti deboli	Elevato
A15130	Servizi informativi e affari generali	Elevato
A15140	Politiche giovanili	Medio
<b>A16000</b>	<b>AMBIENTE, GOVERNO E TUTELA DEL TERRITORIO</b>	
	<b>Staff</b>	Elevato
A16010	Pianificazione territoriale e paesaggistica	Elevato
A16020	Valutazione di piani e programmi	Elevato
A16030	Attività di gestione e valorizzazione del paesaggio	<b>Critico</b>
A16040	Progettazione, assistenza, copianificazione area metropolitana	Elevato
A16050	Progettazione, assistenza, copianificazione provincia di Alessandria	Elevato
A16060	Progettazione, assistenza, copianificazione provincia di Asti	Elevato
A16070	Progettazione, assistenza, copianificazione provincia di Torino	Elevato
A16080	Progettazione, assistenza, copianificazione province di Novara e VCO	Elevato
A16090	Progettazione, assistenza, copianificazione provincia di Cuneo	Elevato
A16100	Progettazione, assistenza, copianificazione province di Biella e Vercelli	Elevato
A16110	Infrastruttura geografica, strumenti e tecnologie per il governo del territorio	Elevato
A16120	Organizzazione procedurale e operativa	Elevato
A16130	Compatibilità ambientale e procedure integrate	Elevato
A16140	Attività legislativa e amministrativa	Medio
A16150	Sostenibilità e recupero ambientale, bonifiche	<b>Critico</b>
A16160	Risanamento acustico, elettromagnetico ed atmosferico e grandi rischi ambientali	Elevato
A16170	Ciclo integrato dei rifiuti e servizio idrico integrato	Critico

Codifica attuale	Direzione e Settore	Valutazione rischio
A16180	Tutela quantitativa e qualitativa delle acque	Elevato
A16190	Aree naturali protette	Elevato
<b>A17000</b>	<b>AGRICOLTURA</b>	
	<b>Staff</b>	Elevato
A17010	Tutela e gestione della fauna selvatica e acquatica	Elevato
A17020	Programmazione e valorizzazione del sistema agroalimentare	Elevato
A17030	Tutela della qualità dei prodotti agroalimentari	Elevato
A17040	Programmazione, attuazione e coordinamento dello sviluppo rurale	Elevato
A17050	Sistema agroindustriale, cooperativistico e filiere agroalimentari	Medio
A17060	Produzioni zootecniche	Elevato
A17070	Colture agrarie	Medio
A17080	Fitosanitario	Medio
A17090	Servizi alle imprese	Elevato
A17100	Agricoltura sostenibile ed infrastrutture irrigue	Elevato
A17110	Calamità ed avversità naturali in agricoltura	Medio
<b>A18000</b>	<b>OPERE PUBBLICHE, DIFESA DEL SUOLO, MONTAGNA, FORESTE, PROTEZIONE CIVILE, TRASPORTI E LOGISTICA</b>	
	<b>staff</b>	<b>Critico</b>
A18010	Attività di supporto tecnico giuridico e amministrativo	Medio
A18020	Infrastrutture e pronto intervento	Elevato
A18030	Tecnico opere pubbliche	Elevato
A18040	Decentrato OO.PP. e difesa assetto idrogeologico - TO	Elevato
A18050	Decentrato OO.PP. e difesa assetto idrogeologico - AL	Elevato
A18060	Decentrato OO.PP. e difesa assetto idrogeologico - AT	Elevato
A18070	Decentrato OO.PP. e difesa assetto idrogeologico - BI	Elevato
A18080	Decentrato OO.PP. e difesa assetto idrogeologico - CN	Elevato
A18090	Decentrato OO.PP. e difesa assetto idrogeologico - NO	Elevato
A18100	Decentrato OO.PP. e difesa assetto idrogeologico - VC	Elevato
A18110	Decentrato OO.PP. e difesa assetto idrogeologico - VB	Elevato
A18120	Protezione civile e sistema anti incendi boschivi (A.I.B.)	<b>Critico</b>
A18130	Prevenzione territoriale del rischio geologico - area di TO, CN, NO e VB	Elevato
A18140	Prevenzione territoriale del rischio geologico - area di AL, AT, BI e VC	Elevato
A18150	Pianificazione difesa del suolo, difesa assetto idrogeologico e dighe	Elevato
A18160	Sismico	Medio
A18170	Foreste	Elevato
A18180	Montagna	Elevato
A18190	Gestione proprietà forestali regionali e vivaistiche (sede di	Elevato

Codifica attuale	Direzione e Settore	Valutazione rischio
	VC)	
A18200	Cooperazione transfrontaliera e programmazione integrata	Elevato
A18210	Pianificazione, programmazione ed infomobilità	Elevato
A18220	Reti ferroviarie ed impianti fissi	<b>Critico</b>
A18230	Viabilità e sicurezza stradale	<b>Critico</b>
A18240	Servizi di trasporto pubblico (TPL)	Elevato
A18250	Navigazione, trasporto merci e logistica	Elevato
A18260	Infrastrutture strategiche	<b>Critico</b>
<b>A19000</b>	<b>COMPETITIVITA' DEL SISTEMA REGIONALE</b>	
	<b>staff</b>	Elevato
A19010	Attività di raccordo e controllo di gestione	Medio
A19020	Promozione, sviluppo e disciplina dell'artigianato	Elevato
A19030	Riqualificazione e sviluppo del territorio	Elevato
A19040	Sistema informativo attività produttive	Elevato
A19050	Programmazione del settore terziario commerciale	<b>Critico</b>
A19060	Innovazione e qualificazione del sistema produttivo	Elevato
A19070	Programmazione e monitoraggio attività estrattive	<b>Critico</b>
A19080	Valorizzazione e sostegno del commercio piemontese	Elevato
A19090	Ricerca, innovazione e competitività	<b>Critico</b>
A19100	Università, istituti di ricerca e divulgazione scientifica	Medio
A19110	Sviluppo energetico sostenibile	Elevato
A19120	Sistemi informativi e tecnologie della comunicazione	Elevato
<b>A20000</b>	<b>PROMOZIONE DELLA CULTURA, DEL TURISMO E DELLO SPORT</b>	
	<b>staff</b>	<b>Critico</b>
A20010	Biblioteche – archivi ed istituti culturali	Elevato
A20020	Musei e patrimonio culturale	Elevato
A20030	Promozione delle attività culturali e del patrimonio culturale e linguistico	Elevato
A20040	Offerta turistica - interventi comunitari in materia turistica	<b>Critico</b>
A20050	Programmazione ed organizzazione turistica - turismo sociale - tempo libero	Elevato
A20060	Sport	<b>Critico</b>
A20070	Residenze, collezioni reali e soprintendenza beni librari	Elevato
A20080	Spettacolo dal vivo e attività cinematografiche	Medio
A20090	Museo regionale di scienze naturali	Medio
A20100	Promozione turistica	<b>Critico</b>



## 6.10 La valutazione del rischio dei nuovi Settori regionali.

Alla luce della mappatura del rischio di ogni singolo procedimento amministrativo e processo di competenza di ciascuno degli attuali Settori si è potuto procedere alla stima del rischio dei nuovi Settori.

A tal fine, con la collaborazione dei Direttori, i procedimenti e i processi gestiti dagli attuali Settori sono stati imputati ai nuovi Settori istituiti con la D.G.R. n. 11 – 1409 dell'11 maggio 2015 che ha razionalizzato le strutture regionali portando il numero dei Settori da 130 a 93.

Sulla base di tali indicazioni, per ciascuno degli attuali Settori è stato possibile determinare la destinazione dei relativi procedimenti, che sono stati conseguentemente attribuiti ai nuovi Settori.

Alcuni procedimenti amministrativi e processi che non erano stati precedentemente oggetto di rilevazione e che sono emersi nel corso delle interviste sono stati provvisoriamente attribuiti ai nuovi Settori in base alla loro declaratoria ed all'esame della "migrazione" dei procedimenti già noti all'amministrazione: è infatti evidente che attività connesse a determinati procedimenti seguiranno questi ultimi nella presa in carico da parte dei nuovi settori.

Il riscontro dell'effettiva presa in carico da parte dei nuovi Settori di questi ultimi procedimenti amministrativi e processi sarà oggetto di verifica nell'ambito della seconda fase di aggiornamento del P.T.P.C. 2015 – 2017.

Effettuata, con le predette modalità, l'elencazione dei procedimenti e delle attività/processi di competenza di ciascun nuovo Settore, è stato possibile attribuire il livello di rischio a ciascun nuovo Settore.

In coerenza con quanto già operato in relazione al calcolo del rischio degli attuali Settori, anche per la stima del rischio dei nuovi Settori si è tenuto conto del livello di rischio più alto relativo al procedimento e/o processo di competenza.

Pertanto, la fascia di rischio di ciascun nuovo Settore è stata determinata dal processo di competenza collocatosi nella fascia di rischio più alta.

Sono stati, dunque, ritenuti a rischio "critico" i Settori con almeno un processo in fascia di rischio critico; a rischio "elevato" i Settori con almeno un processo in fascia di rischio elevato e nessun processo in fascia di rischio critico, e via di seguito.

Applicando il metodo sopra descritto sono stati ottenuti i risultati di cui alla Tabella che segue.

Tabella 4 . Livello di rischio dei nuovi Settori

Codifica nuovo Settore	Direzioni e nuovi Settori	Valutazione rischio
<b>A11000</b>	<b>RISORSE FINANZIARIE e PATRIMONIO</b>	
	Staff	critico
A1102A	Ragioneria	critico
A1103A	Politiche fiscali	critico
A1104A	Acquisizione e controllo delle risorse finanziarie	critico
A1105A	Programmazione negoziata	elevato
A1101A	Programmazione macroeconomica, bilancio e statistica	elevato
A1106A	Patrimonio immobiliare, beni mobili, economato e cassa economale	critico
A1107A	Tecnico e sicurezza ambienti di lavoro	critico
A1108A	Stato giuridico, ordinamento e formazione del personale	elevato
A1109A	Trattamento economico, pensionistico, previdenziale e assicurativo del personale	elevato
A1110A	Organizzazione e pianificazione delle risorse umane	medio
<b>A12000</b>	<b>GABINETTO DELLA PRESIDENZA DELLA GIUNTA REGIONALE</b>	

Codifica nuovo Settore	Direzioni e nuovi Settori	Valutazione rischio
	Staff	critico
A1201A	Affari internazionali e cooperazione decentrata	critico
A1202A	Rapporti con società partecipate	elevato
A1203A	Affari europei - Ufficio di Bruxelles	elevato
A1204A	Audit interno	elevato
A1205A	Stampa e nuovi media	elevato
A1206A	Relazioni esterne e comunicazione	elevato
A1207A	Relazioni con il pubblico e tutela dei consumatori	medio
XTS101	"Piemonte Expo 2015" (interassessorile)	elevato
XTS102	"Palazzo degli uffici della Regione Piemonte - fase di realizzazione "	critico
XTS103	"Realizzazione piano di rafforzamento Amministrativo "	medio
<b>A13000</b>	<b>AFFARI ISTITUZIONALI e AVVOCATURA</b>	
	Staff	elevato
A1301A	Rapporti con le autonomie locali e polizia locale	elevato
A1302A	Attività legislativa e consulenza giuridica	medio
A1303A	Segreteria della Giunta regionale	elevato
A1304A	Avvocatura	medio
A1305A	Contratti - persone giuridiche - espropri - usi civici	critico
<b>A14000</b>	<b>SANITA'</b>	
	Staff	critico
A1406A	Sistemi organizzativi e risorse umane del SSR	critico
A1407A	Programmazione economico-finanziaria	critico
A1408A	Controllo di gestione e monitoraggio costi per livelli di assistenza delle ASR	elevato
A1402A	Assistenza socio-sanitaria territoriale	critico
A1403A	Assistenza specialistica e ospedaliera	critico
A1401A	Prevenzione e veterinaria	elevato
A1404A	Assistenza farmaceutica, integrativa e protesica	critico
A1405A	Logistica, edilizia e sistemi informativi	critico
<b>A15000</b>	<b>COESIONE SOCIALE</b>	
	Staff	critico
A1507A	Edilizia sociale	critico
A1504A	Standard formativi e orientamento professionale	elevato
A1503A	Formazione professionale	elevato
A1501A	Raccordo amministrativo e controllo delle attività cofinanziate dal FSE	medio
A1502A	Politiche del lavoro	elevato
A1509A	Politiche per le famiglie, giovani e migranti, pari opportunità e diritti	critico
A1505A	Politiche dell'istruzione	elevato
A1506A	Programmazione e monitoraggio strutture scolastiche	elevato
A1508A	Programmazione socio-assistenziale e socio-sanitaria; standard di servizio e qualità	critico
<b>A16000</b>	<b>AMBIENTE, GOVERNO E TUTELA DEL TERRITORIO</b>	
	Staff	elevato

Codifica nuovo Settore	Direzioni e nuovi Settori	Valutazione rischio
A1610A	Territorio e paesaggio	critico
A1606A	Copianificazione urbanistica area nord-ovest	elevato
A1608A	Copianificazione urbanistica area sud-est	elevato
A1607A	Copianificazione urbanistica area nord-est	elevato
A1609A	Copianificazione urbanistica area sud-ovest	elevato
A1613A	Sistema informativo ambientale e territoriale	elevato
A1605A	Valutazioni ambientali e procedure integrate	elevato
A1611A	Giuridico legislativo	medio
A1602A	Emissioni e rischi ambientali	elevato
A1603A	Servizi ambientali	critico
A1604A	Tutela delle acque	elevato
A1601A	Biodiversità e aree naturali	elevato
A1612A	Progettazione strategica e green economy	elevato
<b>A17000</b>	<b>AGRICOLTURA</b>	
	Staff	elevato
A1702A	Conservazione e gestione della fauna selvatica	elevato
A1708A	Valorizzazione del sistema agroalimentare e tutela della qualità	elevato
A1705A	Programmazione e coordinamento dello sviluppo rurale e dell'agricoltura sostenibile	elevato
A1707A	Strutture delle imprese agricole ed agroindustriali ed energia rinnovabile	medio
A1701A	Produzioni agrarie e zootecniche	elevato
A1703A	Fitosanitario e servizi tecnico-scientifici	medio
A1706A	Servizi di sviluppo per l'agricoltura	elevato
A1704A	Infrastrutture irrigue, calamità ed avversità naturali in agricoltura	elevato
<b>A18000</b>	<b>OPERE PUBBLICHE, DIFESA DEL SUOLO, MONTAGNA, FORESTE, PROTEZIONE CIVILE, TRASPORTI E LOGISTICA</b>	
	Staff	critico
A1801A	Attività giuridica e amministrativa	medio
A1802A	Infrastrutture e pronto intervento	elevato
A1813A	Tecnico regionale Torino	elevato
A1814A	Tecnico regionale - Alessandria e Asti	elevato
A1815A	Tecnico regionale - Biella e Vercelli	elevato
A1816A	Tecnico regionale - Cuneo	elevato
A1817A	Tecnico regionale - Novara	elevato
A1803A	Protezione civile e sistema anti incendi boschivi (A.I.B.)	critico
A1804A	Geologico	elevato
A1805A	Difesa del suolo	elevato
A1806A	Sismico	medio
A1807A	Foreste	elevato
A1808A	Sviluppo della montagna e cooperazione transfrontaliera	elevato
A1809A	Pianificazione, programmazione trasporti e infrastrutture	elevato
A1811A	Investimenti trasporti e infrastrutture	critico
A1810A	Controllo sulla gestione dei trasporti e delle infrastrutture	critico
A1812A	Infrastrutture strategiche	critico
<b>A19000</b>	<b>COMPETITIVITA' DEL SISTEMA REGIONALE</b>	

<b>Codifica nuovo Settore</b>	<b>Direzioni e nuovi Settori</b>	<b>Valutazione rischio</b>
	Staff	elevato
A1901A	Gestione amministrativa e finanziaria	medio
A1908A	Monitoraggio, valutazioni e controlli	elevato
A1902A	Artigianato	elevato
A1903A	Commercio e terziario	critico
A1905A	Sviluppo sostenibile e qualificazione del sistema produttivo del territorio	elevato
A1906A	Polizia mineraria, cave e torbiere	critico
A1907A	Sistema universitario, diritto allo studio, ricerca e innovazione	critico
A1904A	Sviluppo energetico sostenibile	elevato
A1909A	Sistemi informativi	elevato
<b>A20000</b>	<b>PROMOZIONE DELLA CULTURA, DEL TURISMO E DELLO SPORT</b>	
	Staff	critico
A2001A	Promozione dei beni librari e archivistici, editoria ed istituti culturali	elevato
A2002A	Valorizzazione del patrimonio culturale, musei e siti UNESCO	elevato
A2003A	Promozione delle attività culturali, del patrimonio linguistico e dello spettacolo	elevato
A2004A	Accoglienza, organizzazione ed offerta turistica e sportiva	critico
A2005A	Promozione turistica e sportiva	critico
A2006A	Museo regionale di scienze naturali	medio
<b>SA0001</b>	<b>Trasparenza e Anticorruzione</b>	medio

## 7. MISURE DI PREVENZIONE

Le misure di prevenzione si dividono in due categorie fondamentali:

- obbligatorie: sono quelle che devono essere necessariamente attivate in quanto la loro applicazione è espressamente prevista dalla legge o da altre fonti normative;
- ulteriori: sono quelle che, pur non obbligatorie per legge, sono previste e contemplate nel presente Piano come utile strumento per l'eliminazione o la riduzione del rischio corruttivo.

Di seguito sono individuate le misure obbligatorie e le misure ulteriori finalizzate alla gestione del rischio con validità dall'adozione del presente Piano, per alcune delle quali è prevista la completa applicazione nel corso del triennio 2015-2017.

## 7.1. Misure obbligatorie

Le misure obbligatorie previste dal P.N.A. sono le seguenti:

MISURE OBBLIGATORIE		
Par.	Ambito	Misura
7.1.1	Trasparenza	Osservanza degli obblighi di trasparenza ai sensi del D.Lgs. 33/2013 e della legge 190/2012, di altre normative e del vigente programma triennale per la trasparenza e l'integrità.
7.1.2	Codice di comportamento	Adozione e osservanza del codice di comportamento del personale (divulgazione e formazione ai dipendenti; adeguamento degli atti di incarico e dei contratti alle previsioni del codice; monitoraggio sull'attuazione del codice; vigilanza sul rispetto del codice da parte dei direttori e dei dirigenti).
7.1.3	Rotazione del personale	Rotazione periodica del personale dirigenziale e del personale con funzioni di responsabilità di procedimento direttamente coinvolto nelle attività ad elevato rischio di corruzione. In caso di esigenze organizzative correlate a specifiche professionalità, tale misura può essere integrata o sostituita da un'attenta e scrupolosa rotazione dei procedimenti affidati al personale appartenente ad una stessa struttura o area di competenza.
7.1.4	Obbligo di astensione	Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse (attuazione di adeguate iniziative di informazione; verifica da parte del dirigente dell'osservanza dell'obbligo nei confronti del personale assegnato).
7.1.5	Conferimento di incarichi istituzionali ed extra-istituzionali	Adozione di modalità e criteri per il conferimento di incarichi istituzionali e per l'autorizzazione ad attività ed incarichi extra- istituzionali
7.1.6	Inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali	Verifica e monitoraggio di situazioni di inconferibilità di incarichi dirigenziali e verifica e monitoraggio del rispetto dell'obbligo di comunicazione di situazioni potenziali di incompatibilità. Adozione di modalità per effettuare i controlli su situazioni di incompatibilità ed eventuali adempimenti conseguenti.
7.1.7	Svolgimento di attività successive alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage; revolving doors)	Verifica e monitoraggio dell'applicazione delle disposizioni previste dall'art. 53 comma 16-ter, del D. Lgs. n. 165/2001
7.1.8	Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la P:A: contro la p.a.	Verifica e monitoraggio dell'applicazione delle disposizioni previste dall'art. 35-bis del D.Lgs. 165/2001
7.1.9	Tutela del dipendente che segnala un illecito	Garantire la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower).
7.1.10	Formazione del personale e dei soggetti coinvolti	Individuazione dei dipendenti operanti in aree a rischio di corruzione; programmazione e realizzazione di percorsi formativi generali e differenziati per destinatari

7.1.11	Protocolli di legalità o patti di integrità	Predisposizione e adozione di protocolli di legalità o patti di integrità per l'affidamento di commesse (inserimento in avvisi, bandi di gara e lettere di invito della clausola di salvaguardia relativa al rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità)
7.1.12	Monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti	Realizzazione di un sistema di monitoraggio efficiente del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti.
7.1.13	Monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e soggetti terzi	Verifica del rispetto della disposizione di cui all'art. 1, comma 9, lettera e) della legge n. 190/2012.
7.1.14	Monitoraggio sullo stato di attuazione del Piano	Controllo sull'implementazione delle misure previste nel Piano da parte dei soggetti coinvolti.

### 7.1.1. Trasparenza

La misura si traduce essenzialmente nell'osservanza degli obblighi di trasparenza individuati dal D.Lgs. 33/2013.

La Regione Piemonte si è dotata già nel corso del 2013, del sito "Amministrazione Trasparente" e nel corso del 2014 dell'applicativo Clearò, funzionale all'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla norma.

L'applicativo è composto da una serie di sezioni, le cd."foglie", a ciascuna delle quali corrisponde un articolo del decreto legislativo 33. Il caricamento delle informazioni sulla procedura avviene in parte attraverso lo scarico automatico da altri applicativi specifici o link ed in parte attraverso il caricamento manuale da parte delle strutture regionali competenti.

Il Settore Trasparenza e Anticorruzione, in collaborazione con il CSI, tra i mesi di giugno e luglio 2014, ha organizzato incontri formativi con i dirigenti per illustrare la procedura e, successivamente, incontri con i dipendenti individuati, presso ogni direzione regionale, quali addetti al caricamento dei dati.

Al fine di agevolare le Direzioni regionali nell'adempimento degli obblighi in materia di trasparenza, sono state predisposte le seguenti circolari:

- circolare prot. n. 8391/SB0100 del 29/08/2013 – D. Lgs. 33/2013 (Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni) Art. 22, comma 1, lettera c). Adempimenti;
- circolare prot. n. 13440/SB0104 del 24/12/2013 – D. Lgs. 33/2013 – Legge 190/2012- prime indicazioni alle Società a rilevante partecipazione regionale (non inferiore al 20%);
- circolare prot. n. 6837/SB0100 del 05/07/2013 - Prime indicazioni in ordine all'applicazione degli artt. 15, 26 e 27 del D.Lgs 33/2013 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni";
- circolare prot. n. 13500/SB0100 del 30/12/2013 – Obblighi di Trasparenza e pubblicità e loro impatto sull'affidamento dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture;
- circolare prot. n. 1574/SB0100 del 5/02/2014 – D.Lgs 33/2013 – Trasparenza Enti controllati;
- circolare prot. n. 5371/SB0100 del 22/04/2014 – D.Lgs 33/2013 "Amministrazione Trasparente", messa in linea della piattaforma funzionale agli obblighi di pubblicazione;
- circolare prot. n. 9843/SA0001 del 25/7/2014 Censimento dei procedimenti amministrativi e loro pubblicazione ex art. 35 del d. lgs. 33/2013. Monitoraggio tempi procedimenti – Piattaforma Amministrazione trasparente (Clearò) artt. 15, 26;

- circolare prot. n. 16144/SA0001 del 19/11/2014 Articolo 22 D. lgs. 33/2013. Comunicazioni urgenti. Aggiornamento;
- circolare prot. n. 16523/SA0001 del 25/11/2014 Articolo 22 D. lgs. 33/2013. Privacy;
- circolare prot. n. 16623/SA0001 del 26/11/2014 Amministrazione trasparente – Sezione “Bandi di gara e contratti”. Art. 37 del d. lgs. 33/2013.

Il Settore Trasparenza e Anticorruzione svolge un'attività di supporto e supervisione in favore delle strutture regionali nell'adempimento degli obblighi in materia di trasparenza; a tal fine ogni direzione ha individuato i referenti della trasparenza che provvedono alla divulgazione delle informazioni all'interno dei settori, in stretto coordinamento con il R.T.P.C.

Il ruolo dei referenti della trasparenza è rafforzato con l'attribuzione a ciascuno di un obiettivo individuale nel piano di lavoro, in collegamento con il Sistema delle Performance.

Le azioni previste nel periodo di vigenza del Piano sono le seguenti:

- entro la fine dell'anno 2015, il sito Amministrazione trasparente sarà dotato di un'apposita sezione, denominata FAQ, che raccoglierà le indicazioni interpretative fornite dal Settore a seguito dei quesiti posti dalle strutture regionali;
- entro la fine dell'anno 2015, formazione dedicata ad ulteriori foglie di Clearò.
- nel triennio 2015 – 2017, sono previste:
  - l'attivazione della procedura Sigillo PA per atti e provvedimenti amministrativi e lo scarico automatico dei dati nel sito Amministrazione Trasparente.
  - la verifica della possibilità di implementare la procedura atti al fine di automatizzare la pubblicazione dei dati sul sito Amministrazione Trasparente.
  - l'organizzazione di incontri periodici tra il responsabile della trasparenza ed i referenti di direzione, al fine di garantire una sinergia ed un flusso costante di informazioni.
- Entro il 30 giugno 2016, quale misura trasversale, si provvederà alla predisposizione di un'apposita pagina WEB sul sito Amministrazione Trasparente contenente il documento in PDF del P.T. P.C. di ogni singola partecipata.

Nell'ambito della misura relativa alla Trasparenza viene in particolare considerazione l'accesso civico. Tale istituto, previsto dall'art. 5 del D.Lgs 33/2013, configura una nuova posizione giuridica di vantaggio attribuita alla generalità dei consociati che si concretizza nel “diritto di chiunque di richiedere” i documenti, i dati e le informazioni che le pubbliche amministrazioni sono tenute a pubblicare.

La peculiarità di tale istituto, che lo differenzia dal diritto di accesso contemplato dall'art. 22 della legge 241/90, risiede nel fatto che per attivare una siffatta posizione non è richiesta alcuna legittimazione attiva al richiedente, a differenza del diritto d'accesso classico che è riconosciuto soltanto ai soggetti “interessati” ovvero: “a tutti i soggetti privati, compresi quelli portatori di interessi pubblici o diffusi, che abbiano un interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale è chiesto l'accesso”.

Ancora, mentre la legge 241/90 (art. 24 comma terzo) esclude esplicitamente il diritto di accesso quale strumento di “controllo generalizzato dell'operato delle pubbliche amministrazioni”, l'accesso civico riveste invece tale finalità.

Il decreto legislativo 33/2013 contempla infatti la trasparenza quale accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

L'accesso civico si realizza mediante una richiesta che va presentata al Responsabile per la Trasparenza presso l'Amministrazione che detiene le informazioni richieste; l'istanza va evasa nel termine di trenta giorni dalla sua presentazione.

Il Responsabile della Trasparenza, valutata la fondatezza dell'istanza, interessa tempestivamente la direzione regionale competente per la pubblicazione delle informazioni oggetto dell'accesso civico, al fine di garantire l'adempimento dell'obbligo.

Qualora la direzione regionale ometta di provvedere, si individua un potere sostitutivo attribuito al Responsabile della Direzione Gabinetto della Giunta Regionale; è opportuno specificare che la

legge regionale sull'organizzazione (l. r. 23/2008), come modificata dalla l.r. 8/2014, attribuisce il potere sostitutivo in capo al Segretario Generale che, ad oggi, non è ancora stato nominato.

In materia di accesso civico, nel corso del 2014 sono pervenute al Settore Trasparenza e Anticorruzione 5 richieste che sono state evase nei termini previsti dalla normativa. Nel corso del 2015 non sono ancora pervenute domande, anche in considerazione della scarsa conoscenza di tale istituto da parte degli *stakeholders*.

Con riferimento alla disciplina delle sanzioni amministrative di cui agli articoli 46 e 47 del d. lgs. 33/2013, la Regione Piemonte partecipa al coordinamento dei responsabili della trasparenza e dell'anticorruzione delle regioni italiane presso la Conferenza dei Presidenti con il compito di elaborare uno schema tipo di disegno di legge volto a regolare la materia, anche in conseguenza delle criticità interpretative emerse a seguito dell'approvazione della deliberazione 10/2015 dell'A.N.AC.

### **7.1.2 Codice di comportamento**

La Giunta regionale, in data 24 novembre 2014, con D.G.R. n. 1-602 del 24 Novembre 2014, ha approvato il Codice di comportamento dei dipendenti della Giunta regionale, rivolto a tutti i dipendenti a tempo determinato e indeterminato, ai dipendenti in comando o in distacco presso il ruolo della Giunta Regionale, al personale in servizio presso gli uffici di comunicazione, ai dirigenti ed ai direttori.

Il Codice si applica altresì ai consulenti, ai collaboratori esterni, ai prestatori d'opera, ai professionisti e ai fornitori che collaborano con la Regione Piemonte, per quanto compatibile.

A seguito dell'approvazione del Codice di comportamento, il Settore Trasparenza e Anticorruzione ha provveduto a diffonderlo a tutti i destinatari e a fornire le relative indicazioni applicative, di concerto con l'UPD.

Nel corso del 2015 è previsto un aggiornamento del codice di comportamento, di concerto con la struttura competente in materia di personale.

Saranno successivamente organizzati incontri di formazione destinati alla divulgazione ed all'illustrazione dei contenuti del codice con modalità seminariale o frontale, con particolare attenzione ad una formazione omogenea per attività, funzioni e categorie. A tal fine, gli uffici competenti a supporto dell'UPD, anche nell'adempimento del proprio ruolo di vigilanza sul rispetto del codice, provvederanno a predisporre apposita documentazione informativa che sarà divulgata mediante iniziative specifiche.

Si prevede altresì la predisposizione di apposite disposizioni o clausole di conoscenza ed accettazione degli obblighi di condotta delineati dal codice da inserire negli atti di incarico o nei contratti di acquisizione delle collaborazioni, consulenze o dei servizi. Saranno inoltre predisposte clausole risolutive del rapporto di lavoro in caso di violazione degli obblighi derivanti dal codice stesso, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità.

In vista dell'aggiornamento del Codice di Comportamento previsto entro il 2015, si segnala la necessità di introdurre, tra le modifiche da apportare al testo, una disposizione orientata ad evitare che dipendenti legati da rapporti di parentela o affinità sino al terzo grado, coniugio o convivenza, prestino servizio in rapporto di subordinazione gerarchica nell'ambito dello stesso settore o della stessa direzione.

Il personale che venga a trovarsi in queste condizioni è assegnato ad altra struttura organizzativa già esistente e compatibile con i requisiti professionali posseduti.

Questa disposizione è orientata alla valorizzazione delle capacità di un sistema di merito in una cornice di trasparenza e di imparzialità che troverebbe ostacolo in presenza dei rapporti sopra citati.

Si prevede l'obbligo di astensione del dipendente dalla partecipazione alle decisioni che possano coinvolgere un interesse proprio, del coniuge o convivente, o dei parenti entro il quarto grado.

La Direzione competente in materia di personale effettuerà preventivamente una ricognizione delle situazioni sopra evidenziate che coinvolgano i dipendenti dell'ente, nonché gli altri destinatari individuati dal codice di comportamento.



Nel corso del triennio 2015-2017 si procederà al monitoraggio dell'osservanza del codice, con modalità che saranno più puntualmente definite nella seconda fase di aggiornamento del P.T.P.C.

### **7.1.3 Rotazione del personale**

La misura consiste nella rotazione periodica del personale dirigenziale e del personale con funzioni di responsabilità di procedimento direttamente coinvolto nelle attività ad elevato rischio di corruzione. In caso di esigenze organizzative correlate a specifiche professionalità, tale misura può essere integrata o sostituita da un'attenta e scrupolosa rotazione dei procedimenti affidati al personale appartenente ad una stessa struttura o area di competenza.

Il P.N.A. considera la rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione "una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione", ricordando, altresì, che l'esigenza del ricorso a questo sistema è stata sottolineata anche a livello internazionale, sul presupposto che "l'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione".

La C.i.v.i.t. (ora ANAC) ha fornito una serie di indicazioni allo scopo di illustrare l'importanza che riveste la rotazione dei dirigenti e dei dipendenti, come strumento fondamentale per contrastare la corruzione. Secondo la C.i.v.i.t. "L'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni nella gestione delle procedure, infatti, riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione".

La C.i.v.i.t. ricorda che lo strumento della rotazione non deve essere visto come una misura da applicare acriticamente ed in modo generalizzato a tutte le posizioni lavorative. Infatti, detta misura impone alcuni passaggi preliminari. In primo luogo, occorre identificare in via preventiva gli uffici ed i servizi che svolgono attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione.

E' prevalentemente in questi ambiti che la rotazione degli incarichi deve essere utilizzata come strumento tipico anticorruzione.

La C.i.v.i.t. comunque ricorda che agevola il processo di rotazione il potere, proprio del dirigente in qualità di datore di lavoro, di "mutare il profilo professionale di inquadramento del dipendente, nell'ambito delle mansioni equivalenti nell'ambito dell'area o della qualifica di appartenenza" , fondamentale per attuare la misura.

In sede di intesa, la Conferenza Unificata, in data 24 luglio 2013, ha comunque precisato che l'attuazione della misura deve avvenire in modo da tener conto delle specificità professionali in riferimento alle funzioni e in modo da salvaguardare la continuità della gestione amministrativa, disponendo che, a tal fine, gli enti curano la formazione del personale, prediligendo l'affiancamento e l'utilizzo di professionalità interne.

Peraltro, anche l'articolo 22 della legge regionale 23/2008 (Disciplina dell'organizzazione degli uffici regionali e disposizioni concernenti la dirigenza ed il personale), stabilisce che nell'attribuzione degli incarichi è assicurata di massima la rotazione dei dirigenti, mediante l'applicazione di criteri che favoriscano la mobilità trasversale e lo sviluppo professionale, nel rispetto delle esigenze di continuità e funzionalità delle strutture.

### ***La rotazione del personale della Regione Piemonte: ambito di applicazione***

In questa fase di primo aggiornamento del P.T.P.C., la misura della rotazione del personale della Regione Piemonte è applicata con riferimento al personale con responsabilità di Settore/Struttura limitatamente ai Settori/Strutture valutati a livello di rischio critico nell'attuale configurazione.

Nel periodo di vigenza del piano verranno dettate ulteriori prescrizioni per estendere tale misura anche ai dipendenti con incarico di posizione organizzativa o di alta professionalità.

La riconfigurazione delle Strutture regionali di cui alla D.G.R. n. 11 - 1409 dell'11 maggio 2015 ha introdotto un notevole elemento di complicazione nell'applicazione dell'istituto.

Alla luce della rimodulazione delle competenze di ciascun Settore, e, soprattutto, della significativa riduzione del numero complessivo dei Settori stessi, la misura non può infatti applicarsi in via diretta ed immediata a chi abbia rivestito l'incarico di Responsabile di un determinato Settore.

Occorre pertanto determinare, per ciascuno dei Settori attuali valutati a livello di rischio "critico", quale sia il Settore (o quali siano i Settori) di "destinazione" dei procedimenti/processi a rischio "critico".

In questa fase di riaccorpamento delle competenze, l'applicazione della misura "segue", infatti, la responsabilità dei procedimenti con livello di rischio critico, più che dei semplici Settori che, il più delle volte, non trovano completa corrispondenza nei nuovi.

"Seguendo" il Settore di destinazione dei procedimenti a rischio critico è così possibile pervenire all'individuazione del Settore (o dei corrispondenti Settori) che, nella nuova configurazione, "corrisponde" all'attuale in cui sono confluiti i procedimenti a rischio critico.

**Tabella 5 . Corrispondenza dei Settori a livello di rischio critico nell'attuale e nella nuova configurazione**

<b>Codifica attuale</b>	<b>Direzione e Settore attuale</b>	<b>Valutazione rischio</b>	<b>Codifica nuovo Settore Corrispondente</b>	<b>Denominazione nuovo Settore</b>
<b>A11000</b>	<b>RISORSE FINANZIARIE e PATRIMONIO</b>			
A11020	Ragioneria	<b>Critico</b>	A1102A	Ragioneria
A11030	Politiche fiscali	<b>Critico</b>	A1103A	Politiche fiscali
A11040	Acquisizione risorse finanziarie	<b>Critico</b>	A1104A	Acquisizione e controllo delle risorse finanziarie
A11090	Patrimonio immobiliare	<b>Critico</b>	A1106A	Patrimonio immobiliare, beni mobili, economato e cassa economale
A11110	Tecnico e sicurezza ambienti di lavoro	<b>Critico</b>	A1107A	Tecnico e sicurezza ambienti di lavoro
<b>A12000</b>	<b>GABINETTO DELLA PRESIDENZA DELLA GIUNTA REGIONALE</b>			
A12010	Affari internazionali	<b>Critico</b>	A1201A	Affari internazionali e cooperazione decentrata
A12050	Iniziative di negoziazione di rilevanza strategica	<b>Critico</b>	Staff	Staff
XTS102	"Palazzo per gli uffici della Regione Piemonte - fase di realizzazione "	<b>Critico</b>	XTS102	"Palazzo per gli uffici della Regione Piemonte - fase di realizzazione "
<b>A13000</b>	<b>AFFARI ISTITUZIONALI e AVVOCATURA</b>			
A13060	Attività negoziale e contrattuale - espropri - usi civici	<b>Critico</b>	A1305A	Contratti, persone giuridiche, espropri, usi civici
<b>A14000</b>	<b>SANITA'</b>			

Codifica attuale	Direzione e Settore attuale	Valutazione rischio	Codifica nuovo Settore Corrispondente	Denominazione nuovo Settore
A14030	Coordinamento acquisiti	<b>Critico</b>	A1405A	Logistica, edilizia e sistemi informativi
A14040	Risorse finanziarie	<b>Critico</b>	A1407A	Programmazione economico-finanziaria
A14050	Organizzazione dei servizi sanitari ospedalieri e territoriali	<b>Critico</b>	A1402A	Assistenza sanitaria e socio sanitaria territoriale
			A1403A	Assistenza specialistica e ospedaliera
			A1404A	Assistenza farmaceutica, integrativa e protesica
			A1406A	Sistemi organizzativi e risorse umane delle SSR
A14070	Farmaceutica ospedaliera e territoriale	<b>Critico</b>	A1404A	Assistenza farmaceutica, integrativa e protesica
<b>A15000</b>	<b>COESIONE SOCIALE</b>			
A15010	Programmazione e attuazione interventi di edilizia sociale	<b>Critico</b>	A1507A	Edilizia sociale
A15020	Disciplina e vigilanza in materia di edilizia sociale	<b>Critico</b>		
A15100	Programmazione socio-assistenziale, integrazione socio-sanitaria e rapporti con gli enti gestori istituzionali (esclusi i Lea in A14000 Sanità)	<b>Critico</b>	A1508A	Programmazione socio-assistenziale e socio-sanitaria; standard di servizio e di qualità
A15110	Promozione e sviluppo della rete delle strutture, della qualità dei servizi, vigilanza e controllo, formazione del personale socio-assistenziale	<b>Critico</b>	A1509A	Politiche per le famiglie, giovani e migranti, pari opportunità e diritti
<b>A16000</b>	<b>AMBIENTE, GOVERNO E TUTELA DEL TERRITORIO</b>			
A16030	Attività di gestione e valorizzazione del paesaggio	<b>Critico</b>	A1610A	Territorio e paesaggio
A16150	Sostenibilità e recupero ambientale, bonifiche	<b>Critico</b>	A1603A	Servizi ambientali
A16170	Ciclo integrato dei rifiuti e servizio idrico integrato	<b>Critico</b>	A1603A	Servizi ambientali
<b>A18000</b>	<b>OPERE PUBBLICHE, DIFESA DEL SUOLO, MONTAGNA, FORESTE, PROTEZIONE CIVILE, TRASPORTI E LOGISTICA</b>			
A18120	Protezione civile e sistema anti incendi boschivi (A.I.B.)	<b>Critico</b>	A1803A	Protezione civile e sistema anti incendi boschivi (A.I.B.)
A18220	Reti ferroviarie ed impianti fissi	<b>Critico</b>	A1810A	Controllo sulla gestione dei trasporti e delle infrastrutture
			A1811A	Investimenti trasporti e infrastrutture

Codifica attuale	Direzione e Settore attuale	Valutazione rischio	Codifica nuovo Settore Corrispondente	Denominazione nuovo Settore
			A1812A	Infrastrutture strategiche
A18230	Viabilità e sicurezza stradale	<b>Critico</b>	A1810A	Controllo sulla gestione dei trasporti e delle infrastrutture
			A1811A	Investimenti trasporti e infrastrutture
A18260	Infrastrutture strategiche	<b>Critico</b>	A1812A	Infrastrutture strategiche
<b>A19000</b>	<b>COMPETITIVITA' DEL SISTEMA REGIONALE</b>			
A19050	Programmazione del settore terziario commerciale	<b>Critico</b>	A1903A	Commercio e terziario
A19070	Programmazione e monitoraggio attività estrattive	<b>Critico</b>	A1906A	Polizia mineraria, cave e miniere
A19090	Ricerca, innovazione e competitività	<b>Critico</b>	A1907A	Sistema universitario, diritto allo studio, ricerca e innovazione
<b>A20000</b>	<b>PROMOZIONE DELLA CULTURA, DEL TURISMO E DELLO SPORT</b>			
A20040	Offerta turistica - interventi comunitari in materia turistica	<b>Critico</b>	A2004A	Offerta turistica e sportiva
A20060	Sport	<b>Critico</b>	A2004A	Offerta turistica e sportiva
			A2005A	Promozione turistica e sportiva
A20100	Promozione turistica	<b>Critico</b>	A2005A	Promozione turistica e sportiva

### **Criteri di rotazione degli incarichi dirigenziali**

L'attuazione della misura della rotazione degli incarichi dirigenziali deve trovare necessariamente applicazione graduale, anche con riferimento ai Settori a rischio critico, cui, in questa fase, è stata circoscritta.

La presenza, all'interno dell'ente, di un'annosa consuetudine di "segregazione" delle competenze dirigenziali, porterebbe infatti, in caso di applicazione generalizzata dell'istituto, a conseguenze senz'altro controproducenti per la continuità della gestione amministrativa.

Un'applicazione più immediata dell'istituto sarebbe inoltre eccessiva in un momento, come l'attuale, già caratterizzato da un consistente rinnovamento delle figure dirigenziali.

Il processo di riorganizzazione delle Direzioni regionali avviato pochi mesi or sono ha condotto infatti ad un complessivo ricambio delle posizioni dirigenziali apicali, e molti dirigenti con responsabilità di Settore sono stati recentemente collocati a riposo o sono in procinto di esserlo nell'arco dei prossimi due anni.

Per questi motivi, in fase di prima applicazione dell'istituto della rotazione, nell'imminenza del conferimento degli incarichi di responsabilità dei nuovi Settori istituiti con D.G.R. n. 11 - 1409 dell'11 maggio 2015, si è ritenuto di circoscrivere gli incarichi dirigenziali relativi ai Settori a rischio critico eventualmente confermati in capo agli attuali Responsabili dei corrispondenti Settori alla durata massima di dieci anni.

Pertanto, considerata l'imminente attribuzione di incarichi, di durata compatibile con quelli vigenti (triennale), gli attuali Responsabili dei Settori a rischio critico potranno accedere nuovamente alla Responsabilità del Settore corrispondente solo qualora non abbiano già maturato un'"anzianità", nella medesima posizione, superiore a sette anni.

Tale previsione non vale, evidentemente, nel caso in cui gli incarichi relativi a tali Settori vengano attribuiti a soggetti che non abbiano mai rivestito tale ruolo.

In tale ipotesi, e in ciò sta l'applicazione graduale dell'istituto, il medesimo incarico non potrà essere conferito allo stesso dirigente per più di due periodi consecutivi, di durata compatibile con quelli vigenti, ovvero per sei anni, nel caso in cui alla prossima scadenza gli incarichi vengano conferiti per un triennio, oppure per un massimo di otto anni, nel caso in cui i futuri conferimenti abbiano valenza quinquennale.

In occasione del conferimento degli incarichi dirigenziali relativi alle nuove strutture stabili della giunta regionale istituite con D.G.R. n. 11 - 1409 dell'11 maggio 2015, i criteri per la rotazione degli incarichi dirigenziali sono così declinati:

- a) sono obbligatoriamente soggetti a rotazione, con le modalità stabilite dal P.T.P.C. 2015 – 2017, gli incarichi dirigenziali di responsabilità dei Settori, ivi compresi quelli di responsabilità ad interim, cui sia associato un coefficiente di rischio “critico” risultante dalla mappatura contenuta nello stesso (cfr paragrafo 7.1.3.);
- b) l'affidamento dell'incarico ad altro dirigente in applicazione del principio della rotazione prescinde dall'esito della valutazione riportata dal dirigente uscente;
- c) l'inidoneità relativa all'assunzione dell'incarico di responsabilità dirigenziale si attua rispetto al Settore o ai Settori che, a seguito della D.G.R. n. 11 - 1409 dell'11 maggio 2015, siano considerati “corrispondenti” in base al P.T.P.C. (cfr paragrafo 7.1.3.) a quello nell'attuale titolarità dell'interessato, ivi compresa quella di responsabilità ad interim;
- d) nella prima fase di applicazione dell'istituto della rotazione del personale, gli incarichi dirigenziali di responsabilità dei Settori a rischio critico non possono essere attribuiti a chi abbia rivestito, per oltre sette anni consecutivi, l'incarico di Responsabile di un Settore considerato “corrispondente” in base al P.T.P.C. (cfr paragrafo 7.1.3.);
- e) nel caso in cui il Settore nell'attuale titolarità dell'interessato abbia mutato denominazione o competenze nell'arco temporale di cui alla lettera d), ai fini del relativo computo si tiene conto dei soli periodi in cui l'interessato è stato responsabile dei procedimenti amministrativi caratterizzanti il livello di rischio critico del Settore per cui presenta la propria candidatura;
- f) l'accertamento di cui alla lettera e) è effettuato dai Settori competenti in materia di risorse umane e dal Settore Trasparenza e Anticorruzione su eventuale richiesta del Direttore interessato; in ogni caso, all'atto della presentazione della candidatura, il candidato deve autocertificare di non aver rivestito incarichi di responsabile dei procedimenti caratterizzanti il livello di rischio critico del Settore per cui fa domanda per oltre sette anni a decorrere dalla data di sottoscrizione della stessa (cfr. Allegato D);
- g) gli incarichi di responsabile di Settore a rischio critico confermati in capo a dirigenti attualmente titolari dell'incarico di Responsabile di Settore considerato “corrispondente”, non possono essere ulteriormente confermati o prorogati, salve eventuali proroghe disposte per motivate esigenze organizzative in relazione ad eventuali ulteriori riconfigurazioni complessive delle strutture regionali;
- h) gli incarichi di responsabile di Settore a rischio critico diversi da quelli di cui alla lettera g), non possono essere conferiti allo stesso dirigente per più di due periodi consecutivi; la disposizione non si applica qualora, in sede di revisione annuale del coefficiente di rischio dei procedimenti amministrativi e dei processi di competenza del Settore, il livello di rischio del Settore non sia più valutato “critico” alla prima scadenza;
- i) è fatta salva l'ipotesi di impossibilità di applicare la misura della rotazione per il personale dirigenziale a causa di fattori organizzativi adeguatamente motivati, inclusa l'eventuale infungibilità dei requisiti professionali richiesti per l'assegnazione dell'incarico.

#### **7.1.4 Obbligo di astensione**

MISURA: Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse (attuazione di adeguate iniziative di informazione; verifica da parte del dirigente dell'osservanza dell'obbligo nei confronti del personale assegnato)

La legge 190/2012 ha reso più rigorosa la disciplina delle situazioni di conflitto di interesse, novellando la legge sul procedimento amministrativo (L. 241/90), ai sensi della quale (art. 6 bis):

“Il responsabile del procedimento ed i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali, ed il provvedimento finale, devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale”.

La ratio sottesa a tale disposizione è quella di prevenire ogni rischio distorsivo dell'interesse pubblico in ogni stato del procedimento amministrativo, dalla fase istruttoria al provvedimento conclusivo.

Anche il codice di comportamento dei dipendenti della Giunta Regionale della Regione Piemonte all'art. 6 stabilisce che il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, di 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 abbiano causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o di debito significativi, ovvero interessi di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero interessi di enti, di associazioni anche non riconosciute, di comitati, di società di cui sia amministratore o gerente o dirigente o dipendente, nei casi in cui sia autorizzato ai sensi della normativa vigente, o nelle quali ricopra cariche sociali e/o di rappresentanza. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Il dipendente comunica la decisione di astenersi con la relativa motivazione al dirigente responsabile della struttura di assegnazione, non solo in caso di assunzione e assegnazione all'ufficio, ma anche in coincidenza con ogni eventuale trasferimento interno. Le comunicazioni devono essere altresì tempestivamente presentate in ogni caso di variazione delle situazioni disciplinate.

Il dirigente responsabile della struttura, o il direttore per il personale di staff, valutata la comunicazione, nel termine di cinque giorni lavorativi, deve rispondere per iscritto al dipendente. Nel caso in cui il dirigente/direttore ritenga non sussistente il conflitto, lo comunica per iscritto con nota motivata. Nel caso in cui il dirigente/direttore ritenga sussistente il conflitto assegna l'incarico ad altro dipendente.

La violazione delle disposizioni sopra richiamate integra non solo un illecito di tipo disciplinare a carico del dipendente, ma può inficiare la stessa legittimità del provvedimento emanato dall'amministrazione e configurare un'ipotesi di danno erariale.

In tema di conflitto d'interesse, lo stesso codice di comportamento prevede inoltre, all'articolo 5, che il dipendente comunichi per iscritto al responsabile della struttura cui è assegnato tutti i rapporti, anche per interposta persona, di collaborazione o consulenza, comunque denominati, con soggetti privati, ivi compresi società od enti senza scopo di lucro, in qualunque modo retribuiti, che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni.

### **7.1.5 Conferimento di incarichi istituzionali ed extra-istituzionali**

MISURA: Revisione della legge regionale 10/1989 che disciplina le modalità ed i criteri per il conferimento di incarichi istituzionali e per l'autorizzazione ad attività ed incarichi extra-istituzionali. Monitoraggio.

La Giunta Regionale ed il Consiglio Regionale hanno costituito un gruppo di lavoro congiunto per la predisposizione di una nuova normativa in materia di incarichi ed attività vietati ai dipendenti, mediante la revisione della legge regionale 10/1989, al fine di adeguare la disciplina alle modifiche normative intervenute recentemente a livello nazionale .

La Giunta regionale con DGR 23-734 del 5 dicembre 2014 ha provveduto a fornire direttive in ordine agli incarichi esterni vietati ai dipendenti regionali, in attuazione dell'articolo 53 del d. lgs. 165/2001, ed in aderenza a quanto previsto dall'Intesa raggiunta in Conferenza Unificata il 24 luglio 2013.

L'atto deliberativo ha anche individuato i limiti numerici annuali per ogni tipologia di incarico e ha definito le modalità procedurali ai fini dell'autorizzazione, stabilendo la formazione di elenchi dei

dipendenti interessati alla segnalazione agli enti che richiedono designazioni per commissioni o collaudi. Le designazioni applicano il principio della rotazione compatibilmente con i requisiti professionali richiesti e tenendo conto del luogo di residenza, nonché della sede di lavoro. Nel corso dell'anno, al fine di incrementare le disponibilità e garantire una maggiore rotazione, si rinnoverà la richiesta di disponibilità a tutti i dipendenti per l'aggiornamento degli elenchi.

Si prevede, nel corso del 2015, la predisposizione, d'intesa con la struttura competente in materia di personale, di una griglia contenente le caratteristiche principali di ogni singolo incarico oggetto di autorizzazione, nonché i profili di potenziale conflitto d'interesse, che dovrà essere compilata a cura del soggetto competente al rilascio del nulla osta.

### **7.1.6 Inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali**

MISURA: Verifica e monitoraggio di situazioni di inconferibilità di incarichi dirigenziali e verifica e monitoraggio del rispetto dell'obbligo di comunicazione di situazioni potenziali di incompatibilità. Adozione di modalità per effettuare i controlli su situazioni di incompatibilità ed eventuali adempimenti conseguenti.

Come indicato anche nell'art. 1, comma 2, lettere g) e h) del D. Lgs. n. 39/2013:

per "inconferibilità" si intende la preclusione, permanente o temporanea, a conferire incarichi a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, a coloro 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, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico, e incompatibilità specifiche per particolari posizioni dirigenziali;

per "incompatibilità" si intende 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.

Per quanto riguarda gli incarichi dirigenziali, la direzione competente in materia di personale acquisisce preventivamente dal destinatario dell'incarico la dichiarazione analitica attestante l'insussistenza di cause di incompatibilità/inconferibilità ex art. 20, comma 1, del D. Lgs. 39/2013 (da richiedere già in sede di avviso).

La dichiarazione resa dall'interessato è, comunque, condizione ai fini dell'efficacia del provvedimento di conferimento dell'incarico. Nel caso in cui sussista una causa di incompatibilità, l'efficacia dell'atto è sospesa fino alla rimozione della causa di incompatibilità, entro il termine prestabilito.

La predetta direzione regionale monitora annualmente l'insussistenza di cause di incompatibilità/inconferibilità attraverso l'acquisizione delle dichiarazioni rese annualmente dagli interessati, ai sensi dell'art. 20, comma 1, del D. Lgs. 39/2013.

In caso di nuove nomine, compresi gli incarichi ad Interim e di Vicedirezione, le dichiarazioni vanno comunque rinnovate.

Le dichiarazioni rese vanno pubblicate nel rispetto della normativa sulla privacy sul sito Amministrazione Trasparente.

L'attività di controllo viene attuata, fatte salve le competenze in capo al R.T.P.C., attraverso la vigilanza costante della direzione competente in materia di personale, anche in raccordo con le singole Direzioni. Gli esiti della verifica, qualora emergano situazioni di incompatibilità/inconferibilità, vanno immediatamente segnalati al R.T.P.C. ai fini della loro contestazione all'interessato, ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs 39/2013.

Nel caso di insorgenza sopravvenuta di situazioni di inconferibilità determinate da condanne per reati contro la PA, 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 da pubblici uffici, al dirigente di ruolo, per la durata del periodo di inconferibilità, possono essere conferiti incarichi di studio o di ricerca o incarichi diversi da quelli che comportano esercizio di competenze di amministrazione e gestione. Sono fatte salve le conseguenze previste, in caso di sospensione dell'incarico dirigenziale o di collocamento del dirigente a disposizione, dall'art. 3, commi 3, 4 e 6 del D. Lgs 39/2013.

### **7.1.7 Svolgimento di attività successive alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage; revolving doors)**

MISURA: Verifica e monitoraggio dell'applicazione delle disposizioni previste dall'art. 53 comma 16-ter, del D.Lgs. n. 165/2001

La legge 190/2012 ha introdotto nell'ambito dell'articolo 53 del D.Lgs. 165/2001 il comma 16-ter, il quale stabilisce: "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".

La violazione della norma prevede la nullità dei contratti conclusi e degli incarichi conferiti ed il divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di stipulare contratti con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni nonché l'obbligo di restituzione dei compensi riferiti agli stessi eventualmente percepiti ed accertati.

Al fine di dare attuazione a tale divieto, si prevede quanto segue:

- inserimento nei provvedimenti di incarico e nei contratti di assunzione del personale che esercita poteri autoritativi o negoziali di clausole che prevedano il divieto di svolgere, per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorative o professionali (rapporti di lavoro subordinato o autonomo) presso i soggetti privati destinatari dell'attività svolta in virtù dei suddetti poteri (provvedimenti, contratti o accordi);
- inserimento nei bandi di gara o negli atti preliminari agli affidamenti, della condizione di non concludere contratti di lavoro subordinato o autonomo e di non attribuire incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della Regione Piemonte nei loro confronti, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto.
- dichiarazione di conoscenza della normativa e di impegno a rispettarla, da far sottoscrivere ai dipendenti all'atto della cessazione del rapporto di lavoro. Ad oggi, tale dichiarazione si applica alla dirigenza.

Il Settore Trasparenza e Anticorruzione ha predisposto una circolare sull'argomento (Prot. 17/SA0001 del 16 dicembre 2014) trasmessa a tutte le direzioni regionali, per ricordare gli obblighi derivanti dalla norma sopra citata.

A decorrere dall'entrata in vigore del P.T.P.C. 2015 – 2017, la verifica sul rispetto della norma sarà attivato con modalità "a campione" mediante il controllo sulle determinazioni di conferimento di incarico. Si prevede inoltre di proseguire un'attività di costante monitoraggio in collaborazione con i referenti individuati presso ogni direzione regionale.

### **7.1.8 Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la P.A.**



MISURA: Verifica e monitoraggio dell'applicazione delle disposizioni previste dall'art. 35 bis del D.Lgs. 165/2001. Obbligo di dichiarazione di assenza di condanne penali ex capo I, titolo II codice penale, per gli incarichi, anche non dirigenziali, dell'art. 35 bis

La legge 190/2012 ha introdotto nel D. Lgs. 165/2001, l'articolo 35-bis, il quale "integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari" e stabilisce 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:

a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;

b) 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;

c) non possono fare parte delle 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".

Il Settore Trasparenza ha predisposto una circolare sull'argomento (Prot. 20/SA0001 del 17 dicembre 2014) trasmessa a tutte le direzioni regionali, per ricordare gli obblighi derivanti dalla norma sopra citata.

Il R.T.P.C. verifica attraverso gli uffici competenti il rispetto di quanto sopra.

Nel corso del 2014 non sono stati rilevati casi riconducibili alla norma sopra menzionata.

Inoltre il D. Lgs. n. 39/2013 ha previsto un'apposita disciplina riferita all'inconferibilità di incarichi dirigenziali per la quale si rimanda al punto 7.1.6.

### **7.1.9 Tutela del dipendente che segnala un illecito.**

MISURA: Garantire la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (*whistleblower*).

Il contrasto ai fenomeni corruttivi che interessano l'azione delle amministrazioni pubbliche non può prescindere dalla preziosa collaborazione dei propri dipendenti, i quali hanno facoltà di segnalare i comportamenti illeciti di cui siano venuti a conoscenza, in ragione del rapporto di lavoro.

L'ordinamento giuridico, consapevole dell'importanza di questa azione prevede espressamente la tutela del dipendente-segnalante da ogni tipo di ritorsione, diretta o indiretta, che sia conseguente alla segnalazione di casi di corruzione o *mala gestio*; l'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001 dispone infatti che: "*fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia*".

La garanzia principale sottesa alla tutela del dipendente che segnali un illecito, non può che risiedere nella riservatezza che è garantita per legge al segnalante: nel corso del procedimento disciplinare, l'identità del soggetto che ha effettuato la segnalazione non può essere rivelata, senza il previo consenso dello stesso, e salvo il caso in cui non si configuri una rilevante necessità a

garanzia delle facoltà difensive riconosciute all'incoltato. Sempre in un'ottica di garanzia della riservatezza, non è consentito l'accesso agli atti, ai sensi dell'art. 24 primo comma lettera a) della legge 241/1990.

E' importante sottolineare che la disciplina sopra richiamata presuppone l'identificazione del soggetto segnalante (il cui nominativo sarà comunque mantenuto riservato): sono quindi escluse le segnalazioni anonime, le quali – seppure ricevibili dall'amministrazione – non sono regolate dalle previsioni di questa disciplina.

Restano salvi gli obblighi di denuncia a carico dei pubblici ufficiali e degli incaricati di pubblico servizio di cui agli articoli 331 c.p.p. e 361 e 362 c.p. Tali obblighi rivestono natura autonoma e non sono sostituibili dalla segnalazione di cui all'art. 54 bis del Dlgs 165/2001.

### **La segnalazione: procedura e tipologie**

Tutti i dipendenti della Regione Piemonte, nonché i collaboratori o consulenti con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, il personale operante negli uffici di diretta collaborazione degli organi politici, possono inviare segnalazioni di fatti illeciti e sono tutelati ai sensi del già richiamato art. 54 bis del Dlgs 165/2001 e dell'art. 8 del codice di comportamento dei dipendenti del ruolo della Giunta regionale<sup>1</sup>.

Le segnalazioni, da effettuarsi avvalendosi dell'apposito modello predisposto dal Settore Trasparenza e Anticorruzione disponibile nella intranet del sito istituzionale nonché all'interno del sito Amministrazione Trasparente / Altri contenuti / Corruzione devono essere trasmesse preferibilmente al Responsabile della prevenzione della corruzione (così come indicato nella Determinazione A.N.AC. n. 6 del 28.4.2015) al proprio superiore gerarchico o all'A.N.AC..

La segnalazione verrà trattata direttamente dal R.T.P.C. (eventualmente dopo la sua ricezione dal superiore gerarchico o da A.N.AC. qualora sia pervenuta precedentemente ad essi la segnalazione) unitamente ad un ristretto gruppo di lavoro – pari massimo a due persone – individuate dal responsabile con una propria determinazione organizzativa, nel rispetto di tutti presidi legali a tutela della riservatezza del segnalante.

L'oggetto della segnalazione è riferibile non soltanto a tutte le condotte riconducibili ai delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II Capo I del codice penale, ma anche ad ogni situazione nella quale si riscontri – nel corso dell'attività amministrativa – l'abuso da parte di un soggetto delle funzioni e dei poteri affidati a fini di vantaggio privato.

Il concetto di corruzione che informa la *ratio* sottesa alla legge 190/2012 e al sistema di prevenzione è riferibile a tutte le situazioni di mal funzionamento dell'attività amministrativa a causa dell'utilizzo a fini privati delle funzioni attribuite.

La segnalazione deve essere adeguatamente circostanziata e non può fondarsi su meri sospetti o dicerie. Non si pretende certo l'assoluta certezza del segnalante in ordine a quanto esposto ma la concreta probabilità che – anche in base alla propria esperienza lavorativa – i fatti oggetto della segnalazione si siano verificati.

A seguito della ricezione della segnalazione, il R.T.P.C. provvede – a seguito di propria valutazione, e con il supporto dei funzionari incaricati alla trasmissione della segnalazione

---

<sup>1</sup> Art. 8 del codice di comportamento dei dipendenti del ruolo della Giunta regionale:

“Il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, o al Responsabile della Prevenzione della Corruzione o all'Autorità nazionale anticorruzione (A.N.AC.), ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incoltato. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della Funzione Pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito, deve dare notizia circostanziata della discriminazione al responsabile della prevenzione della corruzione. Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito, può, ai sensi del Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.), dare notizia dell'avvenuta discriminazione: all'organizzazione sindacale alla quale aderisce o ad una delle organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto presenti nell'amministrazione, al Comitato Unico di garanzia (CUG), e può agire in giudizio nei confronti del dipendente e dell'amministrazione che ha operato la discriminazione. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241”.

all'autorità ritenuta competente (autorità giudiziaria, cortei dei conti, ufficio procedimenti disciplinari) o procede all'archiviazione qualora la ritenga infondata dandone comunicazione al segnalante secondo modalità orientate alla tutela della riservatezza di quest'ultimo.

Il segnalante che ritenga di essere sottoposto a misure discriminatorie riconducibili alla propria segnalazione ne dà immediata notizia al R.T.P.C. che ne verifica la sussistenza e intraprende ogni azione necessaria al contrasto di tali condotte.

La garanzia di tutela a favore del segnalante decade soltanto qualora vi sia stata una pronuncia giudiziale nei suoi confronti a titolo di calunnia, diffamazione o ai sensi dell'art. 2043 del codice civile.

La segnalazione può essere trasmessa all'attenzione del R.T.P.C. anche mediante la casella di posta elettronica trasparenza-anticorruzione@regione.piemonte.it la cui consultazione è riservata esclusivamente agli addetti sopra richiamati del Settore Trasparenza e Anticorruzione.

Sarà attivata a breve una casella di posta elettronica specificamente dedicata alle segnalazioni di cui verrà data ampia diffusione.

Il R.T.P.C. è disponibile inoltre ad appuntamenti finalizzati a ricevere le segnalazioni, garantendo la riservatezza del segnalante. R.T.P.C.

Si prevede inoltre una integrazione al codice di comportamento dei dipendenti del ruolo della Giunta regionale con riferimento alla specifica responsabilità a carico dei soggetti che gestiscono le segnalazioni di cui all'art. 54 *bis* del Dlgs 165/2001 (R.T.P.C. e funzionari incaricati).

Si prevede altresì entro la fine del 2015 la creazione di un applicativo informatico apposito per la gestione delle segnalazioni in grado di separare il contenuto della segnalazione dai dati identificativi del segnalante mediante l'adozione di codici sostitutivi.

L'amministrazione promuove la diffusione delle forme di tutela a favore dei dipendenti che segnalino illeciti anche all'interno delle società e degli enti pubblici e privati sottoposti al suo controllo o da essa partecipati. A tal fine, ritenendo necessario diffondere tra i dipendenti la conoscenza di questo strumento al fine di favorire una cultura di legalità e collaborazione, si prevede la predisposizione di materiale informativo da trasmettere ai dipendenti, anche avvalendosi delle bacheche aziendali collocate nelle sedi dell'ente.

### **7.1.10 Formazione del personale e dei soggetti coinvolti**

In linea con la Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall'Assemblea generale dell'O.N.U. il 31 ottobre 2003, la legge n. 190 del 2012 ha attribuito particolare importanza alla formazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio.

Un punto imprescindibile per una prevenzione realmente efficace da fenomeni corruttivi e atti contrari al buon andamento della PA è senza dubbio l'attività di formazione del personale, tale da diffondere e rafforzare una cultura della legalità e dei valori connessi all'etica decisionale.

La strategia formativa di Regione Piemonte si sviluppa su diversi livelli operativi.

**I° livello:** in considerazione del delicato compito affidato al/alla responsabile della prevenzione della corruzione, l'amministrazione assicura un adeguato e costante sostegno per la partecipazione a corsi specializzati, seminari, convegni e incontri di confronto con figure istituzionali analoghe presenti in altri Enti.

**II ° livello:** il/la responsabile della prevenzione della corruzione cura la massima divulgazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, fra il personale dipendente, funzionari, amministrativi, dirigenti, direttori. Lo/a stesso/a responsabile progetta, in collaborazione con il settore Formazione e competenti soggetti del mondo accademico o comunque deputati alla formazione permanente, un intervento di tipo formativo rivolto alla totalità del personale e diretto a portare a conoscenza dei destinatari:

- la portata applicativa della legge n.190/2012, e il concetto di corruzione in essa contenuto;

- la procedura da seguire per le segnalazioni anche anonime di comportamenti connessi al fenomeno corruttivo;
- le sanzioni previste per chi commette illeciti o per colui che omette la segnalazione al responsabile della prevenzione.

**III ° livello:** sono progettati specifici approfondimenti e attività didattiche per il personale che, alla data di conclusione delle operazioni di mappatura del rischio corruzione, risulti addetto a funzioni o processi amministrativi o settori con il fattore di rischio più elevato (nel caso di specie: rischio “elevato” e “critico”). Nell’ambito di tale livello particolare attenzione va dedicata allo studio del concetto di buona amministrazione, partendo dall’analisi della normativa procedimentale di competenza, per poi proseguire con incontri diretti a chiarire eventuali problematiche operative, nonché ogni altra tematica ritenuta opportuna e utile per prevenire e contrastare la corruzione.

In ogni caso il/la responsabile della prevenzione della corruzione può individuare i dipendenti che seguiranno i corsi organizzati in materia di anticorruzione.

**IV° livello:** una formazione per i dirigenti delle aree organizzative e settori regionali, con l’obiettivo di fornire linee guida per la gestione del rischio corruzione, di definire le responsabilità connesse alla suddetta attività di gestione e le procedure da seguire per la segnalazione di episodi di corruzione riscontrati o di situazioni potenzialmente a rischio.

Il responsabile della prevenzione della corruzione presenta le proprie proposte in merito all’organizzazione dei percorsi didattici sopra definiti al settore Formazione, per l’integrazione dei Piani annuali della Formazione di Regione Piemonte.

Tutte le attività di formazione sono connotate dalla periodicità degli incontri didattici, specie nel caso di nuove assunzioni o di assegnazione di personale alle strutture in cui è maggiormente presente il rischio di corruzione (cfr. settori contraddistinti dalla valutazione rischio “elevato” e rischio “critico”).

La Regione Piemonte si è dotata da tempo di un articolato sistema formativo, che contempla modalità di formazione diversificate e che si declina in **piani annuali di formazione**.

Già nel corso del 2014 è iniziato un corso di formazione on line, che proseguirà nel corso del 2015 e 2016, rivolto a tutti i dipendenti, in materia di legalità, codice di comportamento dei dipendenti pubblici, contenuti della legge 190/2012, d.lgs. 33/2013, circolari e provvedimenti ANAC, DPR 62/2013, D.lgs. 165/2001, L. 150/2009 e connessione del PTPC con le performance e la retribuzione variabile e premiale; il D.lgs. 231/01 e DM 13.2.2014 da applicarsi alle società partecipate regionali; la L. 62/2012 e il DM 57/2014 relativo al “rating di legalità”; UNI ISO 31000 e tecniche di risk assessment; le basi del diritto penale connesso alla materia in esame; lo stakeholder engagement; la corruzione tra privati; le partnership pubblico private, per migliorare le performance in ambito anticorruzione e collegarsi al Terzo settore, cittadinanza e utenza regionale.

Più in dettaglio, i Piani annuali di formazione del triennio corrispondente a quello di validità del presente Piano dovranno contenere una sezione specifica, dedicata allo sviluppo di ulteriori iniziative formative sistematiche anche di tipo seminariale frontale o con modalità di somministrazione mediante piattaforma e-learning, relativamente a tematiche di prevenzione della corruzione e obblighi di pubblicazione di cui al d.lgs. 33/2013 e s.m.i. Il fine non è solo quello di prevenire il rischio di corruzione, ma anche quello di sviluppare di una “cultura” comune tra tutto il personale dell’ente in materia di legalità e trasparenza dell’azione amministrativa e valori sostanziali dell’azione pubblica stessa, considerati fondanti e produttori di esternalità positive per la comunità locale e tutti gli stakeholder di Regione Piemonte.

Gli interventi formativi devono essere programmati a favore della generalità dei dipendenti, con percorsi gradualmente, oltre a prevedere una divisione di tematiche derivante dalla valutazione delle aree specifiche di rischio individuate in base alle classificazioni dei processi compiute nel PNA da ANAC. Non potranno essere autorizzate partecipazioni a corsi individuali esterni relativi a tematiche già previste nei piani formativi regionali, salvo quanto previsto nella presente misura. Il/la

responsabile anticorruzione potrà individuare i soggetti che, oltre alla formazione su piattaforma on line, necessiteranno di formazione frontale in aula, sempre basandosi sull'analisi del rischio dei processi.

### **Formazione generale**

La formazione generale deve consentire di fruire in modalità e-learning o frontale della conoscenza e dei contenuti della legge 190/2012 e della normativa in materia di trasparenza ed integrità .

La formazione sul Codice di comportamento deve illustrare il Codice di comportamento dell'amministrazione Regione Piemonte; saranno programmati appositi incontri formativi, da attuarsi con modalità seminariale e/o lezione frontale, con particolare attenzione a garantire una formazione omogenea per attività, funzioni, categorie di rischio ANAC.

La formazione su questa tematica potrà essere supportata da materiale illustrativo (*slides*, manuali *on line*) predisposto dagli uffici competenti a supporto dell'UPD e messo in linea. La formazione con l'utilizzo delle professionalità *in house* si è dimostrata proficua, su tematiche analoghe, anche in passato.

Oltre che alle attività formative tematiche e all'individuazione e sviluppo di altri corsi, nel triennio di vigenza del Piano PTPC si dovrà tener conto di percorsi che rafforzino una base omogenea minima di conoscenze comuni in tema di attività amministrativa, con particolare riferimento alle norme che disciplinano il procedimento amministrativo, le responsabilità del dipendente pubblico, le norme in materia di appalti, anche alla luce delle tre nuove Direttive europee 2014 in materia di appalti, in corso di recepimento.

### **Dirigenza**

dovrà esser programmato un percorso per tutta la dirigenza, poiché i tutti i dirigenti sono soggetti attivi nell'attuazione della normativa anticorruzione, oltre che soggetti a maggiori responsabilità e rischi e doveri di conoscenza e di controllo dell'osservanza del Codice da parte del proprio personale assegnato.

Sono previsti anche incontri seminari, (peraltro già iniziati nel 2014), per tutta la dirigenza del ruolo della Giunta, con i seguenti contenuti:

- prima formazione sugli obblighi, sulle connesse responsabilità e sanzioni in materia di pubblicazione di dati e informazioni richieste dal D.Lgs n.33/2013 e sull'evoluzione degli strumenti informatici a supporto della pubblicazione in Amministrazione Trasparente;
- formazione relativa alle metodologie di analisi e valutazione del rischio; tali strumenti devono diventare patrimonio comune di tutta la dirigenza e non solo dei dirigenti con competenze già formate nelle specifiche aree di rischio;
- formazione specifica sulle norme del codice di comportamento e aggiornamento sugli effetti disciplinari dell'inosservanza del codice;
- formazione relativa alle cause di inconfiribilità ed incompatibilità di incarichi dirigenziali e incarichi vietati ai dipendenti pubblici, anche in connessione alle attività e CdA delle società partecipate. Tale tema formativo non riguarda i dirigenti solo come soggetti passivi di applicazione delle norme, ma si connette anche alla specifica funzione dirigenziale di valutazione in concreto delle condizioni di compatibilità rispetto alle richieste di autorizzazione di incarichi extra ufficio e di seconda attività con collocamento in part time del personale assegnato.

### **Direttori regionali**

Sono previsti, peraltro già dal 2014, incontri formativi sulle tematiche in tema di anticorruzione dedicati esclusivamente ai Direttori regionali che, in quanto dirigenti di vertice dell'ente, hanno un'espressa responsabilità di attuazione, di impulso nei confronti dei dirigenti e delle strutture direzionali affidate, così come potere di proporre adeguate misure di prevenzione del rischio e di monitoraggio; questi sono titolari di potere sostitutivo nei confronti dei dirigenti, in caso di inerzia, oltre che di potestà disciplinare nei confronti degli stessi .

### **Formazione Specifica Settoriale**

Una formazione più specifica sarà dedicata a dirigenti e titolari di incarichi di area delle posizioni organizzative più a rischio, con riferimento anche a singole aree o singoli processi a rischio, specie relativamente alle persone adibite ad attività negoziali; (area “B” del PNA di ANAC), assegnazione di contributi (Area “D” PNA ANAC); attività di controllo (area “F” del PTPC) e personale addetto ai rapporti di finanziamento/affidamento a società partecipate regionali o, in generale, pubbliche. Saranno quantomeno da trattare i temi seguenti:

Legalità e etica delle virtù;  
Valutazione del rischio (risk assessment, strumenti e gap analysis);  
Valutazione delle probabilità e degli impatti organizzativi dei rischi specifici;  
Gestione del rischio;  
Strumenti di prevenzione, presidi e procedure;  
Controlli interni;  
Responsabilità specifiche degli apicali;  
Apparato sanzionatorio ANAC;  
Denunce anonime e procedura ANAC sul *whistleblowing*;  
I flussi informativi verso il responsabile anticorruzione, relativamente al rispetto delle procedure;  
Tecniche di analisi del rischio (UNI ISO 31000 e/o ISO 37001; MOG D.lgs. 231/01);  
Collegamenti con il Sistema di Controllo Interno (Audit e OIV, ecc);  
Casi di studio e buone pratiche regionali comparabili;  
Dilemmi etici.

La formazione avrà carattere di formazione obiettivo con più progetti obiettivo e sarà sviluppata anche con ricorso a soggetti formatori esterni, compresi docenti universitari o Scuola superiore della Pubblica Amministrazione. Si raccomanda il controllo delle presenze e test di entrata e di uscita.

Oltre ai corsi frontali saranno programmate a partire dal 2015 occasioni di incontro tra funzionari e dirigenti assegnati alle aree specifiche con il metodo della “consulenza tra pari”, ossia *focus group* tendenti al confronto e allo scambio di esperienze per la diffusione di “Buone pratiche”.

Una formazione specifica, ma più collegata all’attuazione degli obblighi di trasparenza e di comunicazione mediante utilizzo del nuovo applicativo, è stata somministrata già nel 2014 ai dipendenti individuati dai dirigenti come “redattori”, ossia coloro che hanno la funzione di utilizzo del sistema informatico di immissione dati e informazioni in “Amministrazione trasparente” e di tutti i dirigenti cui è assegnato il ruolo di “Approvatore”, cioè responsabile dei dati immessi e della loro pubblicazione.

### **Formazione Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza**

È prevista una formazione specifica, peraltro già in atto, del responsabile anticorruzione e dei collaboratori della sua struttura, nell’ambito di utilizzo di apposito budget assegnato alla struttura con le modalità di previsione di risorse per la formazione individuale ed obiettivo, con partecipazione anche ad attività formative esterne di taglio specifico.

### **Altre azioni formative**

Formazione per neoassunti: i contenuti dello specifico percorso previsto dal sistema formativo per i neoassunti (programma che non si è più tenuto per carenza di assunzioni negli ultimi anni), deve essere aggiornato con una sezione dedicata appositamente alle tematiche dell’integrità e legalità, all’illustrazione del Piano per la prevenzione della corruzione, del Codice di Comportamento (che viene loro consegnato), e degli obblighi di pubblicazione e trasparenza intesa come accessibilità totale.

Formazione di personale trasferito in aree a rischio elevato o critico: per tale personale nel piano di formazione dovrà essere prevista un'apposita tipologia di percorso formativo, anche in "Autoformazione" (modalità formativa prevista dal sistema formativo che raggruppa una pluralità di interventi formativi personalizzati, a costo zero compresi interventi di tutoraggio svolto dal dirigente o da altro dipendente "senior" per la trasmissione di idonee conoscenze professionali a personale trasferito nella struttura o rientrante da lunghe assenze). Il progetto formativo, in tale caso sarà curato dal rispettivo dirigente e dovrà garantire la formazione sui procedimenti e processi gestiti nella struttura, sui fattori di rischio connessi e sulle misure di gestione del rischio adottate, oltre che sulle norme del codice di comportamento specificamente applicabili.

Formazione degli organi di indirizzo politico: al fine di ottimizzare l'impatto delle politiche pubbliche in ordine alle esigenze di prevenzione della corruzione, si intende altresì promuovere momenti di approfondimento specifico a favore degli organi di indirizzo politico.

**Tabella 6 . Tabella riepilogativa per l'organizzazione della formazione anticorruzione**

Soggetti destinatari	Tipologia della formazione	Tipologia della docenza	Periodicità
Responsabile anticorruzione e Responsabile trasparenza e integrità	Specifica	Esterna specialistica	Master o corso specialistico iniziale; aggiornamento costante
Personale dell'Audit interno e staff del team anticorruzione	Specifica	Esterna specialistica	Corso specialistico iniziale; aggiornamento periodico
Direttori e Dirigenti	Generale e specifica riferita al ruolo, con riguardo a obblighi di applicazione del Codice di comportamento e dilemmi etici	Mista esterna/interna	Corso specialistico iniziale; aggiornamento periodico in base a cambiamenti legge e modifiche organizzative processi interni
Referenti	Specifica riferita al ruolo	Mista esterna/interna	
Personale addetto ai settori a rischio "critico" e "elevato"	Specifica riferita al ruolo e ai compiti e area rischio ANAC (A,B,C,D)	Mista esterna/interna	
Personale dei settori addetto ad attività di controllo	Specifica riferita al ruolo e ai compiti (area rischio PTPC - ANAC "F")	Mista esterna/interna	
Personale addetto ai rapporti con società partecipate da Regione	Specifica riferita a obblighi d.33/2013 e MOG 231/01 e reati presupposto della responsabilità amm.va enti	Mista esterna/interna	Iniziale e ad ogni emanazione leggi in materia o norme ANAC
Tutto il personale	Generale, anche afferente il codice di comportamento	Interna	Iniziale e per cambi leggi o norme ANAC
Neoassunti	Generale e codice di comportamento	Interna	Iniziale

### 7.1.11 Protocolli di legalità o patti di integrità

MISURA: Predisposizione e adozione di protocolli di legalità o patti di integrità per l'affidamento di commesse (inserimento in avvisi, bandi di gara e lettere di invito della clausola di salvaguardia relativa al rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità). Previsione della revoca in caso di rinvio a giudizio per corruzione o di adozione di misura cautelare.

Il P.T.P.C. per gli anni 2014-2016 prevedeva di inserire, nei contratti e nei capitolati per appalti di lavori, servizi e forniture, specifici patti di integrità (ad esempio: reciproca obbligazione a comportamenti improntati ai principi di lealtà, correttezza e trasparenza; impegno a segnalare tempestivamente all'amministrazione aggiudicatrice i tentativi illeciti da parte di terzi finalizzati alla turbativa o comunque a influenzare le decisioni). Il piano riteneva opportuno l'inserimento altresì di una clausola di salvaguardia, il cui mancato rispetto (osservanza patto integrità) potesse costituire causa di risoluzione del contratto o di esclusione dalla gara, in applicazione della determinazione dell'AVCP n. 4/2012, ed in analogia alle regole previste dal Protocollo sottoscritto nel mese di luglio 2014 dal Ministro dell'Interno e dall'A.N.AC..

Il Settore Trasparenza e Anticorruzione, di concerto con il responsabile del settore Attività negoziali, ha predisposto una circolare (Prot. 22/SA0001 del 19 dicembre 2014), trasmessa a tutte le direzioni, con il testo standard del Patto di integrità, riferito agli appalti pubblici regionali.

Il Settore Trasparenza e Anticorruzione provvederà al monitoraggio dell'adempimento al contenuto della circolare sopra citata.

#### **7.1.12 Monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti**

MISURA: Realizzazione di un sistema di monitoraggio efficiente del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti.

La Regione Piemonte con D.G.R. 64-700 del 27.9.2010 ha censito – secondo le competenze dei vari settori regionali – i procedimenti che prevedono un termine di conclusione superiore a 90 gg. fino ad un massimo di 180 gg.

Successivamente, nel maggio 2014, la Giunta Regionale ha assegnato ai propri Direttori, e quest'ultimi a dirigenti e funzionari, la rilevazione dei procedimenti, finalizzata anche all'autovalutazione dei rischi. Tale attività ha consentito il perseguimento di tre obiettivi: la mappatura complessiva delle attività ai fini dell'autovalutazione dei rischi, l'integrazione della pubblicazione dei procedimenti riconducibili all'art. 35 del D. Lgs 33/2013, il monitoraggio del rispetto dei termini dei procedimenti, in particolare ai sensi dell'art. 2, comma 9 quinquies della legge 241/1990.

Nel corso del 2014 è stato svolto un monitoraggio del rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti conclusi nel secondo semestre 2013 e nel primo semestre 2014 limitato ai soli procedimenti ad iniziativa di parte.

I direttori ed i dirigenti hanno provveduto a monitorare i propri procedimenti e a darne comunicazione al R.T.P.C. per la pubblicazione dei dati di sintesi sul sito Amministrazione Trasparente.

Per il triennio 2015-2017 si prevede di effettuare tale monitoraggio per tutti i procedimenti e con cadenza periodica, anche mediante la previsione di piattaforma informatica dedicata, di cui si verificherà la fattibilità. In attesa dell'adozione degli strumenti informatici necessari, il monitoraggio sarà effettuato mediante richiesta di idonee dichiarazioni di rispetto o scostamento dei termini procedurali rilasciate dai Responsabili dei Settori, da sottoporre periodicamente a controlli a campione.

Nel periodo di validità del presente piano saranno fornite disposizioni affinché i dirigenti, firmatari dei provvedimenti conclusivi dei procedimenti amministrativi ad istanza di parte, attestino il rispetto o l'inosservanza dei tempi di conclusione del procedimento attraverso l'inserimento negli atti finali di apposite formule, secondo le disposizioni della predetta legge 241/90,.



Giova sottolineare come la mancata o tardiva comunicazione del provvedimento finale costituisca *ex lege*, elemento di valutazione della performance individuale, nonché di responsabilità disciplinare ed amministrativo-contabile del dirigente (art. 2, c. 9, L. 241/90)

### **7.1.13 Monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti terzi**

MISURA: Verifica del rispetto della disposizione di cui all'art. 1, comma 9, lettera e) della Legge n. 190/2012.

L'articolo 1, comma 9, della legge n. 190/2012 stabilisce che il piano di prevenzione della corruzione risponda, tra l'altro, all'esigenza di monitorare i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione.

Ai predetti fini rilevano la parentela o affinità entro il secondo grado, nonché i rapporti di coniugio o convivenza, in analogia con quanto disposto dal D.P.R. 16/04/2013, n. 62 in relazione all'obbligo di astensione.

Anche il codice di comportamento dei dipendenti della Giunta regionale prevede tale misura, infatti l'art. 6 stabilisce che: il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, di 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 abbiano causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o di debito significativi, ovvero interessi di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero interessi di enti, di associazioni anche non riconosciute, di comitati, di società di cui sia amministratore o gerente o dirigente o dipendente, nei casi in cui sia autorizzato ai sensi della normativa vigente, o nelle quali ricopra cariche sociali e/o di rappresentanza.

Il Settore Trasparenza e Anticorruzione e la direzione competente in materia di personale hanno predisposto a tal fine un apposito modello di rilevazione, da compilarsi da parte di ogni dipendente e successivamente da trasmettere al R.T.P.C. ai fini del monitoraggio, nei casi in cui emergessero le predette relazioni di parentela/affinità.

### **7.1.14 Monitoraggio sullo stato di attuazione del Piano**

MISURA: Controllo sull'implementazione delle misure previste nel Piano da parte dei soggetti coinvolti.

Nel suo ruolo di supervisore fattivo il R.T.P.C. monitora costantemente l'implementazione delle misure previste nel presente Piano anche mediante l'utilizzo di un apposito sistema di reportistica, preferibilmente di tipo informatico, i cui elementi sono oggetto di definizione con provvedimento dello stesso R.T.P.C..

Il R.T.P.C. si avvale altresì del Tavolo di coordinamento dei Direttori di cui all'art. della L.R. 23/2008 con particolare riferimento al monitoraggio dell'attuazione delle misure di carattere trasversale.

## **7.2 Misure di prevenzione ulteriori**

Il P.N.A. stabilisce che il P.T.P.C. debba contenere tutte le misure obbligatorie per trattare il rischio e le misure ulteriori ritenute necessarie o utili.

A seguito del completamento della mappatura del rischio, è emersa una forte carenza in materia di controlli nella maggior parte dei procedimenti esaminati, il cui coefficiente di rischio è spesso elevato proprio a causa di controlli assenti o, se presenti, poco efficienti.

Per questo motivo, nell'ambito della prima fase di aggiornamento del P.T.P.C. 2015 – 2017, si è valutato di inserire alcune misure ulteriori volte a incrementare il livello dei controlli.

In particolare, per queste finalità, si è valutato di inserire le seguenti misure:

- sottoscrizione degli atti e visto di controllo
- integrazione delle commissioni formate per l'aggiudicazione di lavori, servizi, forniture o per l'attribuzione di contributi, sovvenzioni e benefici economici di qualsiasi natura a soggetti privati
- avvicendamento del personale addetto ad ispezioni e controlli

Sono stati inoltre collegate al Sistema delle Performance, mediante l'assegnazione di obiettivi condivisi a diverse Direzioni regionali, le seguenti misure ulteriori da realizzarsi entro il 31 dicembre 2015:

- Elaborazione di una proposta di regolamento per l'attuazione dei controlli interni riferiti alla regolarità contabile;
- Proposta di linee guida tecniche riferite all'esercizio del controllo analogo sulle società partecipate *in house*;
- Proposta di provvedimenti convenzioni per il controllo analogo per almeno due società partecipate *in house*.

Infine, sempre in collegamento con il Sistema delle Performance, entro l'anno 2015 il Settore Audit interno dovrà provvedere all'elaborazione di un modello gestionale dei controlli di regolarità amministrativo-contabile di secondo livello rivolto alle Direzioni della Giunta regionale.

Al fine di limitare l'esercizio della discrezionalità nei procedimenti delle Aree di rischio "D" e "B" A.N.AC. sono state ulteriormente poste le seguenti misure, da realizzarsi entro il 31 dicembre 2015, anch'esse collegate al Sistema delle Performance.

- Monitoraggio e analisi delle deliberazioni di approvazione dei criteri e del contenzioso inerenti ai bandi per l'erogazione di contributi. Esame delle criticità emerse e predisposizione di linee guida volte alla risoluzione uniforme delle principali problematiche dei bandi regionali.
- Elaborazione di un atto generale d'indirizzo al fine di pervenire a procedure standardizzate nell'acquisizione di servizi, forniture e lavori in economia, anche mediante la predisposizione di apposita modulistica.

Per le medesime finalità, sono quindi confermate due misure ulteriori e trasversali già contenute nel P.T.P.C. 2014 – 2016:

- rafforzamento della motivazione degli atti;
- esaustività dei criteri e loro eventuale integrazione;
- intensificare le verifiche sulle dichiarazioni sostitutive ai sensi del DPR n. 445/2000, anche attraverso la stipula di convenzioni per l'accesso alle banche dati.

Da ultimo, si prevede l'introduzione di una specifica misura dedicata alle società controllate e partecipate dalla Regione.

### **7.2.1. Sottoscrizione degli atti e visto di controllo**

Il P.N.A. 2014 – 2015 aveva già previsto, quale misura ulteriore, la sottoposizione del provvedimento finale al visto di legittimità del superiore gerarchico, di norma in via preventiva.

Stando a quanto emerso nel corso delle interviste finalizzate al miglioramento della mappa del rischio, il suddetto visto non rappresentava uno strumento efficace né diffusamente adottato.

Verosimilmente, l'applicazione di una simile misura in maniera indiscriminata a tutti i provvedimenti, indipendentemente dalla tipologia e dal livello di rischio, associata all'inesistenza, presso la gran parte delle Direzioni regionali, di Settori o di funzionari specificamente addetti al controllo degli atti, hanno contribuito a limitarne l'utilizzo.

Nelle more del rafforzamento del sistema dei controlli interni, si è pertanto valutato di circoscrivere la portata della misura ad alcuni ambiti più esposti a fenomeni corruttivi e di rafforzarla affiancando al visto del Direttore anche la sottoscrizione del funzionario istruttore. Resta, comunque, fermo che l'assunzione dell'atto è di competenza del dirigente.

A decorrere dalla data di entrata in vigore del primo aggiornamento del PTCP 2015 – 2017 sono, pertanto, sottoposte tanto alla sottoscrizione da parte del funzionario istruttore quanto al visto del Direttore competente le seguenti tipologie di provvedimenti dirigenziali:

a. tutti i provvedimenti amministrativi riconducibili all'Area di rischio "B" "Affidamento di lavori, servizi e forniture" (cfr. All. 2 al P.N.A.); sono compresi in tale Area i procedimenti in materia di:

- Definizione dell'oggetto dell'affidamento
- Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento
- Requisiti di qualificazione
- Requisiti di aggiudicazione
- Valutazione delle offerte
- Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte
- Procedure negoziate
- Affidamenti diretti
- Revoca del bando
- Redazione del cronoprogramma
- Varianti in corso di esecuzione del contratto
- Subappalto

b. i provvedimenti amministrativi riconducibili all'Area di rischio "D" "Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario" (cfr. All. 2 al P.N.A.), di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone fisiche ed enti privati.

Il visto del Direttore si configura, in particolare, in funzione di controllo, di norma preventivo ed, a differenza degli ordinari simili atti di controllo, non condiziona l'efficacia dell'atto.

Si prevede di introdurre modalità e flussi che consentano al Direttore di essere messo a conoscenza delle determinazioni dirigenziali assunte dai Dirigenti assegnati alla Direzione.

La disciplina della possibilità di delega, prevista dall'art. 73 della l.r. 3/2015, dovrà essere assunta nell'osservanza dei contenuti della presente misura.

Il R.T.P.C. provvederà al controllo dell'applicazione della misura mediante verifiche a campione, presso gli uffici ai quali gli atti definitivi sono trasmessi per la conservazione o la pubblicazione.

Ulteriori modalità di controllo saranno individuate nell'ambito del secondo aggiornamento al P.T.P.C. 2015 – 2017.

### **7.2.2. Integrazione delle commissioni formate per l'aggiudicazione di lavori, servizi, forniture o per l'attribuzione di contributi, sovvenzioni, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone fisiche ed enti privati.**

Entro l'anno 2015, i Direttori assicurano la presenza nelle commissioni formate per l'aggiudicazione di lavori, servizi, forniture o per l'attribuzione di contributi, sovvenzioni, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone fisiche ed enti privati, di un funzionario del proprio staff o di un funzionario appartenente a Settore diverso da quello che ha la titolarità del procedimento.

Il funzionario così designato dal Direttore assume le funzioni di segretario verbalizzante e partecipa alla commissione senza diritto di voto.

### **7.2.3. Avvicendamento del personale addetto ad ispezioni e controlli**

Entro il mese di ottobre 2015, i Responsabili dei Settori individuano le modalità per garantire l'avvicendamento, tra i dipendenti del Settore in possesso delle necessarie professionalità, del personale addetto a funzioni di ispezione e controllo. Entro lo stesso termine, i Responsabili dei Settori segnalano al R.T.P.C. eventuali casi di impossibilità oggettiva di avvicendamento.

#### **7.2.4. Società controllate e partecipate dalla Regione**

Tutte le società, controllate e partecipate dalla Regione sono tenute ad adottare il modello previsto dal d.lgs. n.231 del 2001.

Le società controllate, che abbiano già approvato un modello di prevenzione dei reati come quello ex d.lgs.231, devono integrarlo con l'adozione delle misure idonee a prevenire anche altri fenomeni di corruzione e illegalità all'interno delle società, come indicati dalla L.190/2012.

Società controllate: l'organo di governo della società provvede alla nomina del responsabile della prevenzione della corruzione(RPC) che elabora le misure integrative sopra indicate che costituiscono il Piano di prevenzione della corruzione della società e le sottopone al vertice amministrativo per l'adozione.

Il Responsabile dovrà coincidere con uno dei dirigenti della società, in applicazione delle disposizioni della L.190/2012 che prevede che il RPC sia un "dirigente amministrativo".Gli organi di governo , quindi, dovranno nominare un dirigente in servizio e ad esso attribuire funzioni e poteri idonei e congrui per lo svolgimento del ruolo, quale previsto dalla L.190/2012, con piena autonomia ed effettività.

Al RPC spetta predisporre e proporre il PPC della società. Al responsabile devono essere riconosciuti poteri di vigilanza sull'attuazione effettiva delle misure.

Nelle sole ipotesi in cui la società sia priva di dirigenti o questi siano in numero così limitato da poter svolgere esclusivamente compiti gestionali nelle aree a rischio corruttivo, il responsabile potrà essere individuato in un funzionario che garantisca le idonee competenze.

In tal caso il CdA o, in sua mancanza, l'amministratore sono tenuti ad esercitare una funzione di vigilanza stringente e periodica sulle attività del funzionario .In ultima istanza, e solo in casi eccezionali, il responsabile potrà coincidere con un amministratore purchè privo di deleghe gestionali.

Le amministrazioni controllanti dovranno adottare nei propri piani di prevenzione della corruzione tutte le misure, anche organizzative, di vigilanza sull'effettiva adozione del piano e sulla nomina del RPC da parte delle società controllate.

Per le società partecipate si ritiene sufficiente l'adozione del modello previsto dal d.lgs.n.231/2001, purchè integrato, limitatamente alle attività di pubblico interesse eventualmente svolte, con l'adozione di misure idonee a prevenire ulteriori condotte criminose in danno della Regione.

Alle società controllate dalla Regione, ex art.11 del dlgs.33/2013,si applica per intero la disciplina della trasparenza.

Ai sensi dell'art.11,comma 2, del d.lgs.33/2013,la stessa disciplina applicabile alle P.A si applica anche agli enti pubblici ed agli enti di diritto privato in controllo pubblico (lettera b) ovvero alle società controllate, "limitatamente alle attività di pubblico interesse".

Restano pertanto escluse dall'applicazione del d.lgs.33/2013, solo le attività che non siano qualificabili di pubblico interesse.

Per le società partecipate non controllate, ai sensi dell'art.11,comma 3, trovano applicazione le sole regole in tema di trasparenza contenute nei commi da 15 a 33 dell'art.1 della L.190/2012, limitatamente "alle attività di pubblico interesse". Quindi, dette società non sono sottoposte agli obblighi di pubblicità ma solo ad applicare le regole della L.190 per quella parte della propria attività che sia da ritenere di pubblico interesse.

Entro il mese di ottobre 2015, il Settore Trasparenza e Anticorruzione provvederà a realizzare forme di consultazione permanente con le Direzioni, attraverso i referenti, in merito all'applicazione dell'art. 22, lett. c), al fine di uniformarne l'attuazione.

### **7.2.5. Coordinamento e sinergie del sistema**

#### **MISURE:**

Dare attuazione coordinata al presente Piano unitamente a quello di Audit approvato con D.G.R. n. 1-6920 del 23/12/2013;

Sviluppare protocolli e forme di collaborazione con soggetti istituzionali preposti al contrasto della corruzione;

Rafforzare il collegamento con il Piano della performance ai fini dell'attuazione del presente Piano in raccordo con l'O.I.V.;

Consolidare il tavolo di lavoro dei R.T.P.C. insediato presso la Conferenza dei Presidenti delle Regioni e delle Province autonome, sviluppando azioni coordinate nonché i rapporti con il Ministero della Funzione pubblica e A.N.AC.;

Favorire il confronto e lo scambio di informazioni tra il R.T.P.C. della Regione Piemonte e le analoghe figure individuate all'interno degli Enti Territoriali e funzionali nonché dei soggetti partecipati e controllati;

Sviluppare forme di coordinamento con le strutture del Consiglio regionale dedicate alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione,

Monitorare, in sinergia con le direzioni vigilanti, il grado di attuazione degli obblighi di legge alla luce della circolare della Funzione Pubblica n. 1/2014, presso gli enti di cui all'art. 22 del D.Lgs 33/2013.

### **7.2.6. Innovazioni**

#### **MISURE:**

-Riorganizzare la struttura dell'Ente, razionalizzando i centri di costo e garantendo la separazione dei poteri attraverso la previsione di un responsabile del coordinamento tecnico operativo, anche ai fini del controllo organico e del potere sostitutivo, distinto dal ruolo fiduciario di responsabile del Gabinetto della Presidenza.

-Rivisitare i procedimenti di nomina per evitare il rischio che siano solo le appartenenze o le vicinanze politiche a determinare le scelte.

-Semplificare i procedimenti con l'ausilio dell'apposito nucleo per la semplificazione per renderli più facilmente controllabili e comunque efficaci.

-Adeguare la legislazione regionale ai fini della trasparenza e della prevenzione della corruzione.

-Standardizzare le procedure e predisporre una modulistica uniforme, al fine di evitare l'eccessiva discrezionalità.

L'ulteriore misura prevista dal P.T.P.C. 2014-2016, l'introduzione della fatturazione elettronica per le transazioni commerciali, è stata attuata.

### **7.2.7. Realizzare iniziative per la promozione della cultura della legalità**

#### **MISURE:**

-diffusione delle azioni adottate e previste per la prevenzione della corruzione, anche attraverso la formazione specifica del personale regionale, in particolare delle aree a rischio, e lo sviluppo della comunicazione all'esterno;

-collaborazioni con altre istituzioni e/o organismi interessati per concordare iniziative di promozione della legalità;

-organizzazione di ulteriori Giornate della trasparenza.

-Sensibilizzazione e informazione alla cittadinanza avvalendosi degli uffici di relazione con il pubblico (URP).

-Sviluppare la comunicazione delle "buone prassi".

## **7.2.8. Controlli rivolti all'esterno**

### **MISURE:**

- Ampliare la presenza negli Enti partecipati/controllati dell'organismo di vigilanza ex lege 231/2001, con adeguamento del modello alla legge 190/2012.
- Rafforzare il controllo sugli Enti ed in particolare sulle Società partecipate direttamente e indirettamente, anche attraverso un Piano di ulteriore razionalizzazione complessiva.
- Potenziare il settore "Partecipazioni regionali".
- Sviluppare il controllo congiunto con gli altri enti locali, territoriali e funzionali partecipanti.

## **7.2.9. Conclusioni**

Le predette misure sono da attuare in stretta collaborazione nel corso del triennio con le direzioni competenti e previo potenziamento del Settore Trasparenza Anticorruzione.

Infatti, da un'attenta lettura del quadro normativo e delle connesse linee guida del P.N.A., emerge che la strategia di prevenzione del fenomeno richiede un intervento corale all'interno delle Amministrazioni, delineando un modello di prevenzione del fenomeno corruttivo a livello di singola Amministrazione basato sulla collaborazione e responsabilizzazione di una serie di soggetti che coadiuvano il lavoro del R.T.P.C., ciascuno con un suo ruolo e con responsabilità specifiche. A tal fine, entro il mese di settembre 2015, le misure previste nella prima fase di aggiornamento del PTPC 2015-2017, saranno oggetto di una specifica presentazione ai dirigenti di nuova nomina ed ai referenti di direzione della trasparenza e dell'anticorruzione.

In prospettiva, occorrerà introdurre strumenti di lavoro sempre più efficaci per organizzare, in modo permanente, lo scambio di informazioni, al fine di rendere la cultura della legalità, di cui la legge 190/2012 è portatrice, "parte del sistema".

## **8. ALTRE MISURE SPECIFICHE**

### **8.1 Area "affidamento di lavori, servizi e forniture"**

Misure di comportamento nei confronti dei soggetti beneficiari e/o dipendenti dall'amministrazione regionale:

incentivazione delle attività di programmazione delle acquisizioni di lavori, servizi e forniture delle amministrazioni aggiudicatrici del territorio regionale (in quanto materia concorrente) per la programmazione regionale dei finanziamenti e dei contributi anche ai fini della trasparenza, correttezza e riduzione della discrezionalità nell'ambito dell'assegnazione delle risorse tramite individuazione e quantificazione degli investimenti in opere pubbliche, acquisti di beni e servizi programmati dalle amministrazioni aggiudicatrici del territorio regionale, in armonia al disposto del comma 10 dell'art. 128 del codice di cui al D. Lgs. 12/4/2006 n. 163;

promozione del ruolo e delle funzioni della Stazione Unica Appaltante Regionale quale soggetto aggregatore, attribuite alla Società di Committenza Regionale (S.C.R. Piemonte S.P.A.), in relazione a contratti pubblici di forniture, servizi e lavori, in favore dei soggetti di cui all'art. 3 della L. R. 6/8/2007 n. 19, nonché alla luce delle recenti disposizioni di cui all'art. 9 del D.L. 24/4/2014 n. 66. Promozione e sostegno delle forme di aggregazione, anche in forma associata, tra i comuni non capoluoghi di provincia per lo svolgimento di attività di approvvigionamento;

determinazione ed adozione di prezzi di riferimento per l'acquisizione di beni e servizi, in estensione delle attività di predisposizione del prezzario regionale dei lavori pubblici a valere in ambito regionale con riferimento alle attività messe in campo a livello nazionale al fine della corretta determinazione del valore degli approvvigionamenti da porre a base di gara e al monitoraggio delle anomalie,

promozione delle introduzioni nei contratti di lavori e servizi di clausole sociali (rispetto dei contratti collettivi predefiniti per i lavoratori, orari di lavoro e miglioramenti delle condizioni di lavoro, uso dei

prodotti ecosostenibili e clausole di riassorbimento di lavoratori perdenti posti di lavoro), sistemi di rilevazione delle presenze informatizzati ed interconnessi in rete con le autorità deputate alla vigilanza. Realizzazione e messa a disposizione della rete di interconnessione; messa a disposizione dei flussi informativi dell'Osservatorio regionale dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, di cui all'art. 4 della L.R. 3 agosto 2010, n. 19, ai fini della trasparenza delle pubbliche amministrazioni e della vigilanza delle attività di anticorruzione in ambito della Regione, con particolare riferimento alle fasi di esecuzione dei contratti, ai tempi e alle varianti in corso d'opera e rilevazione delle criticità nel raggiungimento della fruizione pubblica delle opere, rafforzamento dell'attività di monitoraggio del ciclo di realizzazione degli appalti pubblici di lavori, servizi e forniture tramite l'Osservatorio regionale dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, di cui all'art. 4 della L.R. 3 agosto 2010, n. 19, con particolare attenzione alle grandi opere strategiche di interesse nazionale che sono in realizzazione ed in programmazione e relative opere collaterali e connesse. Introduzione nei protocolli di legalità o patti di integrità di clausole e di obblighi specifici da attuare tramite un sistema di monitoraggio pubblico regionale.

### Misure di comportamento nei confronti della Giunta Regionale

A) programmazione annuale e triennale degli investimenti in lavori servizi e forniture attuati direttamente dalla Giunta della Regione Piemonte in funzione delle risorse assegnate;

B) espletamento delle procedure di affidamenti ad evidenza pubblica di lavori, servizi e forniture in capo al Settore Attività negoziale e contrattuale – espropri-usi civici, fatte salve le acquisizioni in economia di cui all'art. 125 del D. Lgs. 12 aprile 2006, n. 163, che continueranno ad essere effettuate dai settori delle direzioni regionali competenti, così come previsto dalla Deliberazione della Giunta Regionale 28 dicembre 2006, n. 46-5034, "Individuazione dei lavori, servizi e forniture che possono essere acquisiti in economia ai sensi degli articoli 125 e 253, comma 22, del D. Lgs. 163/2006".

C) espletamento delle procedure di affidamento in armonia con le disposizioni relative alle funzioni del RASA (Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante), di cui al combinato disposto dell'art. 33-ter della legge 17 dicembre 2012, n. 221 e dell'articolo 6-bis del Codice dei Contratti, nonché in ottemperanza alla normativa in materia di trasparenza, di cui al decreto legislativo n. 33/2013.

## **9. PUBBLICITÀ DEL PIANO**

### **9.1 Pubblicità al personale**

Il P.T.P.C. è pubblicato sulla intranet regionale e tale pubblicazione è portata a conoscenza di tutto il personale da parte del Responsabile Anticorruzione per il tramite dei direttori regionali.

Per quanto riguarda il personale di nuova assunzione o i firmatari di contratti di collaborazione o consulenza, il P.T.P.C. sarà trasmesso al momento della presa di servizio e l'obbligo della sua osservanza costituirà oggetto di apposita previsione nel contratto individuale di lavoro/di incarico.

### **9.2 Pubblicità all'esterno**

Il P.T.P.C. è pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale, dell'avvenuta pubblicazione è data comunicazione mediante avviso sull'home page.

Nell'ambito delle iniziative di promozione del P.T.P.C., assume un ruolo fondamentale l'organizzazione delle giornate della trasparenza previste dal decreto legislativo n. 150/2009, le quali sono da considerarsi a tutti gli effetti la sede opportuna per illustrare il P.T.P.C. e il PTTI. a tutti i soggetti a vario titolo interessati e coinvolti.

Il 10 dicembre 2014 si è tenuta la prima giornata della Trasparenza della Regione Piemonte, organizzata congiuntamente dalla Giunta Regionale e dal Consiglio Regionale.

## **10. RELAZIONE DEL RESPONSABILE ANTICORRUZIONE PER L'ANNO 2015**

Ai sensi del disposto dell'art. 1 comma 14 della legge 190/2012 il Responsabile della Trasparenza e Integrità (RTI) pubblicherà – entro il 15 dicembre di ogni anno - sul sito internet dell'amministrazione regionale la Relazione annuale sull'attività svolta. La prima relazione, relativa all'attività svolta nel corso del 2014, è stata pubblicata ed è consultabile sul sito Amministrazione Trasparente.