

## Allegato C al PTPCT 2021-23

### LA GESTIONE DEL RISCHIO DELLA FEDERAZIONE SECONDO LA MAPPATURA DEL PTPCT 2018-21 E LE INDICAZIONI METODOLOGICHE DELL'ALLEGATO 1 AL PNA2019

La pianificazione delle attività previste dal PTPCT 2021-23 per l'anno 2021 che riguardano la diretta gestione del rischio sono le seguenti:

- a) rimodulazione della mappatura di alcuni processi (quelli ritenuti maggiormente sensibili ai sensi della mappatura del PTPC 2018-21 e secondo le indicazioni metodologiche dell'allegato 1 al PNA 2019) e valutazione rischi\misure nell'ottica della gestione integrata, sostanziale, valutativa e multilevel del rischio corruttivo;
- b) individuazione delle attività e delle tempistiche di monitoraggio delle misure previste.

IL processo logico che verrà seguito, dunque, prevede di partire dalla mappatura dei processi derivante dal Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza della Federazione approvato nel 2019, dal quale si evinceranno i processi valutati a più alto rischio corruttivo nel contesto interno.

Essi verranno poi integrati con quanto indicato nella *Tabella 3 – Elenco delle principali aree di rischio* presente a pag. 22 dell'allegato 1 al PNA2019, che ha lo scopo di dare indicazioni metodologiche per la gestione del rischio corruttivo.

Gli ulteriori elementi di premessa utili a comprendere la situazione dell'ente rispetto alla gestione del rischio corruttivo sono:

- **La straordinarietà dell'anno 2020**, con il forte impatto che l'evento pandemico da Covid-19 ha generato nelle attività lavorative, ha impedito l'avvio delle attività di mappatura e valutazione del rischio così come erano state individuate nel PTPCT 2020-22.

La Federazione dei Comuni del Camposampierese è composta da 53 dipendenti, 38 dei quali sono stati occupati in attività di Protezione Civile e di sostegno alla cittadinanza con un effort h/24. E' stata avviata la Centrale Operativa Territoriale di Protezione Civile, strumento straordinario di erogazione di servizi ad un territorio di 90.000 abitanti.

Gli ulteriori dipendenti hanno svolto, ove possibile, attività lavorativa da remoto stante l'obbligo di confinamento da rischio pandemico imposto a tutti coloro che non fossero interessati da mansioni indifferibili.

La necessaria condivisione della strategia di prevenzione del rischio (mappatura, valutazione, trattamento) tra il RPCT e il personale con funzioni dirigenziali prevista dal Piano Nazionale, concretizzandosi in un lavoro corale e di gruppo, non è stata possibile.

- **La gradualità di adeguamento del piano alle indicazioni del PNA2019.**

Tale indicazione è espressamente prevista dal PNA, in particolare per gli enti di piccole dimensioni.

La Federazione conta un RPCT assegnato anche a numerose attività gestionali (come rileva dall'organigramma dell'ente presente nella Seconda Parte del PTPC).

Il numero di dipendenti dell'ente, e i carichi di lavoro relativi alle mansioni svolte, non consentono l'assegnazione al RPCT di una struttura individuata all'uopo per le attività preventive in tema di corruzione. Prima dell'avvento del PN2019, inoltre, la questione dell'anticorruzione era affare prettamente del RPCT e della Direzione; avviare un tavolo di lavoro comune tra funzionari, rappresenta un elemento di novità per la struttura, con carattere fortemente impattante sulla consapevolezza e sulla cultura della prevenzione alla corruzione e sull'adesione ad una visione di lavoro di insieme. Questo passaggio culturale preliminare all'efficacia della strategia condivisa, necessita tempo e pratica comune.

- **La particolarità dell'ente.**

La Federazione dei Comuni è una Unione che eroga servizi ai propri comuni ma essa nasce anche con una vocazione al sostegno allo sviluppo del territorio. Pertanto le attività amministrative si configurano

solo in parte ordinarie e ricorrenti, mutando in modo flessibile ogni volta che la progettazione europea o le sempre nuove esigenze degli enti richiedano di affrontare una nuova sfida.

L'organizzazione interna, e le mansioni assegnate ai dipendenti, pertanto, sono spesso rimessi in discussione e tale flessibilità e mutevolezza dei compiti assegnati e dei procedimenti seguiti dai dipendenti, sono di per sé già un elemento di prevenzione del rischio corruttivo.

- **L'approccio sostanziale alla valutazione del rischio corruttivo.**

Esso discende non solo dal nuovo approccio proposto dal PNA2019 atto a qualificare in modo narrativo i processi, i rischi connessi e le misure di mitigazione individuate a seguito della valutazione del rischio. Si ritiene che l'approccio sostanziale, conseguentemente alla gradualità nell'implementazione testè ricordata, comporti di partire dalle aree di rischio maggiormente elevato già individuate, per arrivare solo gradualmente alla completa mappatura prevista dal piano nazionale.

In considerazione della situazione straordinaria palesatasi nel corso dell'anno 2020, e che gli effetti di tale straordinarietà continuano ad essere presenti anche nel momento in cui il RPCT scrive, si ritiene comunque di indicare alcune misure di mitigazione del rischio da cui partire per la gestione dello stesso nel corso dell'anno 2021.

Eccole:

#### **Area contratti Pubblici:**

Si stabilisce che la CUC:

1. individui specifiche modalità di raccolta delle dichiarazioni di assenza di cause di incompatibilità ed inconfiribilità da sottoscrivere a cura dei commissari di gara individuati dalla centrale di committenza. Tale modalità dovrà tenere conto della numerosità delle gare che la centrale gestisce annualmente, nell'intento di contemperare;
2. raccolga ad ogni gara la dichiarazione, sottoscritta a cura della ditta che concorre, di assenza della causa che impedisce di contrarre con la PA ai sensi dell'art. 53 comma 16ter del D. Lgs. 165/2001 (divieto di pantouflage o post-employment). La dichiarazione tipo è già presente nel DGUE. Si ricorda che qualora la ditta avesse ommesso di osservare tale norma, il contratto di lavoro o di collaborazione con ex dipendente sarebbe nullo; la ditta non può contrarre con la PA e se lo ha fatto ha l'obbligo di restituire quanto percepito.

#### **Area acquisizione e gestione del personale:**

Si stabilisce che l'UUP:

1. proceda all'eventuale adeguamento del Codice di Comportamento dell'ente ai sensi di quanto previsto dalla Delibera ANAC 177/2020;
2. Raccolga (qualora non siano già agli atti) le dichiarazioni di cui agli allegati A e B al codice di comportamento vigente a cura dei dirigenti dell'ente.
3. Al fine di contrastare il fenomeno del pantouflage, preveda procedure di informazione espressa al dipendente in merito al divieto di cui all'art 53 comma 16ter del D. Lgs. 165/2001, sia all'atto dell'assunzione in servizio, sia al momento della presa d'atto dell'uscita dal servizio per quiescenza/licenziamento.