

**(1) Il trattamento del rischio di corruzione: le misure obbligatorie previste dal PNA**

MISURA	DESCRIZIONE	FINALITA'	NOTE DEL DIRIGENTE (ad es. se la MISURA è pertinente al rischio in esame, ma non la si ritiene praticabile, specificare le ragioni o le difficoltà etc.)
1) <b>Trasparenza</b>	<p>Consiste in una serie di attività volte alla diffusione di informazioni rilevanti sull'amministrazione.</p> <p>Ad esempio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informatizzazione dei processi;</li> <li>- Accesso telematico;</li> <li>- Monitoraggio termini procedurali</li> </ul>	<p>Migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa attraverso la piena conoscenza delle attività dell'amministrazione e delle responsabilità per il loro corretto svolgimento</p>	
2) <b>Codice di Comportamento (Ccn - Cca)</b>	<p>Deve essere definito sia a livello nazionale che dalle singole amministrazioni; le norme in essi contenute regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti e, per tal via, indirizzano l'azione amministrativa</p>	<p>Assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.</p>	
3) <b>Rotazione del Personale assegnato</b>	<p>Consiste nell'assicurare l'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure in determinate aree considerate a maggior rischio corruttivo.</p>	<p>Ridurre 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.</p>	

MISURA	DESCRIZIONE	FINALITA'	NOTE DEL DIRIGENTE (ad es. se la MISURA è pertinente al rischio in esame, ma non la si ritiene praticabile, specificare le ragioni o le difficoltà etc.)
4) Astensione in caso di Conflitto di Interessi	<p>Consiste nel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• obbligo di astensione per il responsabile del procedimento, il titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento finale ed i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziale;</li> <li>• dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti.</li> </ul>	Evitare situazioni di potenziale conflitto di interessi.	
5) Svolgimento incarichi d'ufficio attività ed incarichi extra-istituzionali	<p>Consiste nell'individuazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• degli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche;</li> <li>• dei criteri generali per disciplinare i criteri di conferimento e i criteri di autorizzazione degli incarichi istituzionali;</li> <li>• in generale, di tutte le situazioni di potenziale conflitto di interessi derivanti da attività ed incarichi extra-istituzionali;</li> </ul>	Evitare un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale.	
6) Conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività	<p>Consiste nella definizione di criteri e procedure chiare per l'affidamento di incarichi a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• soggetti provenienti da enti di diritto</li> </ul>	<p>Evitare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• il rischio di un accordo corruttivo per conseguire un vantaggio in maniera illecita (lo svolgimento di certe attività/funzioni)</li> </ul>	

MISURA	DESCRIZIONE	FINALITA'	NOTE DEL DIRIGENTE (ad es. se la MISURA è pertinente al rischio in esame, ma non la si ritiene praticabile, specificare le ragioni o le difficoltà etc.)
o incarichi precedenti	<p>privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico;</li> </ul>	<p>possono agevolare la preconstituzione di situazioni favorevoli per essere successivamente destinatari di incarichi dirigenziali e assimilati);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la costituzione di un humus favorevole ad illeciti scambi di favori, attraverso il contemporaneo svolgimento di alcune attività che possono inquinare l'azione imparziale della pubblica amministrazione;</li> <li>• l'affidamento di incarichi dirigenziali che comportano responsabilità su aree a rischio di corruzione a soggetti con condanne penali (anche se non definitive);</li> </ul>	
7) Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali	<p>Si tratta "dell'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di 15 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".</p>	<p>Evitare situazioni di potenziale conflitto di interessi.</p>	

MISURA	DESCRIZIONE	FINALITA'	NOTE DEL DIRIGENTE (ad es. se la MISURA è pertinente al rischio in esame, ma non la si ritiene praticabile, specificare le ragioni o le difficoltà etc.)
8) Lo svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro	Consiste nel divieto ai dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di una P.A di 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.	Evitare che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente preconstituire delle situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto	
9) Commissioni, assegnazioni uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la PA (v. art. 35bis TUIPIII)	Consiste nel divieto di nominare come membri di commissioni di aggiudicazione di gare, in qualità di segretari, o funzionari di uffici preposti alla gestione di risorse finanziarie (etc.), soggetti che hanno riportato condanne, anche non passate in giudicato, per reati contro la PA (ai sensi del capo I Titolo II, secondo libro del c.p.).	Evitare che, all'interno degli organi che sono deputati a prendere decisioni e ad esercitare il potere nelle amministrazioni, vi siano soggetti condannati (anche con sentenza non definitiva) per Reati e Delitti contro la PA	
10) Whistleblowing (v. art. 54bis TUpi) [= è il dipendente interno DENUNCIANTE]	Si tratta della messa in opera di misure a tutela dei dipendenti pubblici che segnalano illeciti.	Garantire: <ul style="list-style-type: none"> <li>• la tutela dell'anonimato;</li> <li>• il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower;</li> </ul>	

MISURA	DESCRIZIONE	FINALITA'	NOTE DEL DIRIGENTE (ad es. se la MISURA è pertinente al rischio in esame, ma non la si ritiene praticabile, specificare le ragioni o le difficoltà etc.)
11) Formazione	Si tratta della realizzazione di attività di formazione dei dipendenti pubblici chiamati ad operare nei settori in cui è più elevato il rischio di corruzione sui temi dell'etica e della legalità.	Assicurare la diffusione di valori etici, mediante l'insegnamento di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati e di una maggiore conoscenza e consapevolezza delle proprie azioni all'interno dell'amministrazione.	
12) Patti di Integrità	Si tratta di un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare e permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo.	Garantire la diffusione di valori etici, valorizzando comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.	
13) Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	Consiste nell'attivare forme di consultazione con la società civile.	Assicurare la creazione di un dialogo con l'esterno per implementare un rapporto di fiducia e che possono portare all'emersione di fenomeni corruttivi altrimenti "silenti".	

Viste le schede di MAPPATURA, agli atti dell'Ufficio, sottoscritte dal Dirigente di Settore.

**IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO D'ANALISI**

Funz. Amm.vo Dott. Riccardo LASCA



**IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

SEGRETARIO GENERALE AVV. GIUSEPPINA CRUSO

# Comune di Ancona

## PTPC 2014-2016

Scheda per la rappresentazione del risultato finale  
del processo di gestione del rischio di corruzione

**Settore:**

**“VERDE. ARREDO URBANO – SERVIZI CIMITERIALI – PROJECT”**

**Dirigente: Dott. Arch. Maurizio AGOSTINELLI**

**PROCESSO:**

**n. B-13) “Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto”**

- 1. Descrizione del Processo**  
Decisioni e scelte contenutistiche di eventuali accordi bonari risolutivi di controversie insorte in sede di esecuzione del contratto.
- 2. Livello di esposizione al rischio del Processo**  
Processo collocato nella 1^ “Matrice impatto – probabilità” in ZONA GIALLA
- 3. Livello di esposizione al rischio degli Eventi Rischiosi del Processo**  
Non rilevato, visto l’esito mappatura sub n. 2.
- 4. Individuazione delle misure**  
Nessuna misura specifica prevista dal PNA, visti gli esiti della mappatura sub nn. 2 e 3  
Trattandosi di processo collocato nella matrice 1^ in ZONA GIALLA si rinvia alle misure ULTERIORI di cui al § 3 del PTPC 2014-2016.

**DIREZIONE/STRUTTURA SPECIALE DI SUPPORTO**

<i>*Misura per rischio n. -- --</i>	<i>Descrizione</i>	<i>Fasi</i>	<i>Tempi</i>	<i>Servizio ..... Dirigente .....</i>	<i>Titolare Posizione Organizzativa / Responsabile del procedimento</i>

**\* La MISURA può anche essere indicata con il numero di riferimento corrispondente (1)**

**(1) Il trattamento del rischio di corruzione: le misure obbligatorie previste dal PNA**

MISURA	DESCRIZIONE	FINALITA'	NOTE DEL DIRIGENTE (ad es. se la MISURA è pertinente al rischio in esame, ma non la si ritiene praticabile, specificare le ragioni o le difficoltà etc.)
1) <b>Trasparenza</b>	<p>Consiste in una serie di attività volte alla diffusione di informazioni rilevanti sull'amministrazione.</p> <p>Ad esempio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informatizzazione dei processi;</li> <li>- Accesso telematico;</li> <li>- Monitoraggio termini procedurali</li> </ul>	<p>Migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa attraverso la piena conoscenza delle attività dell'amministrazione e delle responsabilità per il loro corretto svolgimento</p>	
2) <b>Codice di Comportamento (Ccn - Cca)</b>	<p>Deve essere definito sia a livello nazionale che dalle singole amministrazioni; le norme in essi contenute regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti e, per tal via, indirizzano l'azione amministrativa</p>	<p>Assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.</p>	
3) <b>Rotazione del Personale assegnato</b>	<p>Consiste nell'assicurare l'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure in determinate aree considerate a maggior rischio corruttivo.</p>	<p>Ridurre 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.</p>	



MISURA	DESCRIZIONE	FINALITA'	NOTE DEL DIRIGENTE (ad es. se la MISURA è pertinente al rischio in esame, ma non la si ritiene praticabile, specificare le ragioni o le difficoltà etc.)
4) Astensione in caso di Conflitto di Interessi	<p>Consiste nel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• obbligo di astensione per il responsabile del procedimento, il titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento finale ed i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziale;</li> <li>• dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti.</li> </ul>	Evitare situazioni di potenziale conflitto di interessi.	
5) Svolgimento incarichi d'ufficio attività ed incarichi extra-istituzionali	<p>Consiste nell'individuazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• degli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche;</li> <li>• dei criteri generali per disciplinare i criteri di conferimento e i criteri di autorizzazione degli incarichi istituzionali;</li> <li>• in generale, di tutte le situazioni di potenziale conflitto di interessi derivanti da attività ed incarichi extra-istituzionali;</li> </ul>	Evitare un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale.	
6) Conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività	<p>Consiste nella definizione di criteri e procedure chiare per l'affidamento di incarichi a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• soggetti provenienti da enti di diritto</li> </ul>	<p>Evitare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• il rischio di un accordo corruttivo per conseguire un vantaggio in maniera illecita (lo svolgimento di certe attività/funzioni</li> </ul>	

MISURA	DESCRIZIONE	FINALITA'	NOTE DEL DIRIGENTE (ad es. se la MISURA è pertinente al rischio in esame, ma non la si ritiene praticabile, specificare le ragioni o le difficoltà etc.)
<p>o incarichi precedenti</p>	<p>privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico;</li> </ul>	<p>possono agevolare la precostituzione di situazioni favorevoli per essere successivamente destinatari di incarichi dirigenziali e assimilati);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la costituzione di un humus favorevole ad illeciti scambi di favori, attraverso il contemporaneo svolgimento di alcune attività che possono inquinare l'azione imparziale della pubblica amministrazione;</li> <li>• l'affidamento di incarichi dirigenziali che comportano responsabilità su aree a rischio di corruzione a soggetti con condanne penali (anche se non definitive);</li> </ul>	
<p>7) Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali</p>	<p>Si tratta "dell'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di 15 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".</p>	<p>Evitare situazioni di potenziale conflitto di interessi.</p>	

MISURA	DESCRIZIONE	FINALITA'	NOTE DEL DIRIGENTE (ad es. se la MISURA è pertinente al rischio in esame, ma non la si ritiene praticabile, specificare le ragioni o le difficoltà etc.)
8) Lo svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro	<p>Consiste nel divieto ai dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di una PA di 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.</p>	<p>Evitare che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente preconstituire delle situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto</p>	
9) Commissioni, assegnazioni uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la PA (v. art. 35bis TUIII)	<p>Consiste nel divieto di nominare come membri di commissioni di aggiudicazione di gare, in qualità di segretari, o funzionari di uffici preposti alla gestione di risorse finanziarie (etc.), soggetti che hanno riportato condanne, anche non passate in giudicato, per reati contro la PA (ai sensi del capo I Titolo II, secondo libro del c.p.).</p>	<p>Evitare che, all'interno degli organi che sono deputati a prendere decisioni e ad esercitare il potere nelle amministrazioni, vi siano soggetti condannati (anche con sentenza non definitiva) per Reati e Delitti contro la PA</p>	
10) Whistleblowing (v. art 54bis TUpi) [= è il dipendente interno DENUNCIANTE]	<p>Si tratta della messa in opera di misure a tutela dei dipendenti pubblici che segnalano illeciti.</p>	<p>Garantire:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la tutela dell'anonimato;</li> <li>• il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower;</li> </ul>	

MISURA	DESCRIZIONE	FINALITA'	NOTE DEL DIRIGENTE (ad es. se la MISURA è pertinente al rischio in esame, ma non la si ritiene praticabile, specificare le ragioni o le difficoltà etc.)
11) Formazione	Si tratta della realizzazione di attività di formazione dei dipendenti pubblici chiamati ad operare nei settori in cui è più elevato il rischio di corruzione sui temi dell'etica e della legalità.	Assicurare la diffusione di valori etici, mediante l'insegnamento di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati e di una maggiore conoscenza e consapevolezza delle proprie azioni all'interno dell'amministrazione.	
12) Patti di Integrità	Si tratta di un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare e permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo.	Garantire la diffusione di valori etici, valorizzando comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.	
13) Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	Consiste nell'attivare forme di consultazione con la società civile.	Assicurare la creazione di un dialogo con l'esterno per implementare un rapporto di fiducia e che possono portare all'emersione di fenomeni corruttivi altrimenti "silenti".	

Viste le schede di MAPPATURA, agli atti dell'Ufficio, sottoscritte dal Dirigente di Settore.

**IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO D'ANALISI**

Funz. Amm.vo Dott. Riccardo LASCA



**IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**  
**SEGRETARIO GENERALE AVV. GIUSEPPINA CRUSO**

# Comune di Ancona

## PTPC 2014-2016

Scheda per la rappresentazione del risultato finale  
del processo di gestione del rischio di corruzione

**Settore:**

**“VERDE. ARREDO URBANO – SERVIZI CIMITERIALI – PROJECT”**

**Dirigente: Dott. Arch. Maurizio AGOSTINELLI**

**PROCESSO: n. C-1) “Provvedimenti di tipo autorizzatorio”**

- 1 Descrizione del Processo**  
Inquadramento dell’oggetto dell’autorizzazione per cui è presentata istanza ed applicazione delle norme di legge e regolamenti condizionanti il rilascio/diniego dell’autorizzazione.
- 2 Livello di esposizione al rischio del Processo**  
Processo collocato nella 1^ “Matrice impatto – probabilità” in ZONA VERDE.
- 3 Livello di esposizione al rischio degli Eventi Rischiosi del Processo**  
Non rilevato, visto l’esito mappatura sub n. 2.
- 4 Individuazione delle misure**  
Nessuna misura specifica prevista dal PNA, visti gli esiti della mappatura sub nn. 2 e 3  
Trattandosi di processo collocato nella matrice 1^ in ZONA VERDE non si applicano neppure le misure ULTERIORI di cui al § 3 del PTPC 2014-2016.

**DIREZIONE/STRUTTURA SPECIALE DI SUPPORTO**

*Misura per rischio n. --	Descrizione	Fasi	Tempi	Servizio ..... Dirigente .....	Titolare Posizione Organizzativa / Responsabile del procedimento

\* La MISURA può anche essere indicata con il numero di riferimento corrispondente (1)

**(1) Il trattamento del rischio di corruzione: le misure obbligatorie previste dal PNA**

MISURA	DESCRIZIONE	FINALITA'	NOTE DEL DIRIGENTE (ad es. se la MISURA è pertinente al rischio in esame, ma non la si ritiene praticabile, specificare le ragioni o le difficoltà etc.)
1) <b>Trasparenza</b>	<p>Consiste in una serie di attività volte alla diffusione di informazioni rilevanti sull'amministrazione.</p> <p>Ad esempio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informatizzazione dei processi;</li> <li>- Accesso telematico;</li> <li>- Monitoraggio termini procedurali</li> </ul>	<p>Migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa attraverso la piena conoscenza delle attività dell'amministrazione e delle responsabilità per il loro corretto svolgimento</p>	
2) <b>Codice di Comportamento (Ccn - Cca)</b>	<p>Deve essere definito sia a livello nazionale che dalle singole amministrazioni; le norme in essi contenute regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti e, per tal via, indirizzano l'azione amministrativa</p>	<p>Assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.</p>	
3) <b>Rotazione del Personale assegnato</b>	<p>Consiste nell'assicurare l'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure in determinate aree considerate a maggior rischio corruttivo.</p>	<p>Ridurre 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.</p>	

MISURA	DESCRIZIONE	FINALITA'	NOTE DEL DIRIGENTE (ad es. se la MISURA è pertinente al rischio in esame, ma non la si ritiene praticabile, specificare le ragioni o le difficoltà etc.)
4) Astensione in caso di Conflitto di Interessi	<p>Consiste nei:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• obbligo di astensione per il responsabile del procedimento, il titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento finale ed i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziale;</li> <li>• dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti.</li> </ul>	Evitare situazioni di potenziale conflitto di interessi.	
5) Svolgimento incarichi d'ufficio attività ed incarichi extra-istituzionali	<p>Consiste nell'individuazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• degli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche;</li> <li>• dei criteri generali per disciplinare i criteri di conferimento e i criteri di autorizzazione degli incarichi istituzionali;</li> <li>• in generale, di tutte le situazioni di potenziale conflitto di interessi derivanti da attività ed incarichi extra-istituzionali;</li> </ul>	Evitare un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale.	
6) Conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività	<p>Consiste nella definizione di criteri e procedure chiare per l'affidamento di incarichi a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• soggetti provenienti da enti di diritto</li> </ul>	<p>Evitare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• il rischio di un accordo corruttivo per conseguire un vantaggio in maniera illecita (lo svolgimento di certe attività/funzioni)</li> </ul>	



MISURA	DESCRIZIONE	FINALITA'	NOTE DEL DIRIGENTE (ad es. se la MISURA è pertinente al rischio in esame, ma non la si ritiene praticabile, specificare le ragioni o le difficoltà etc.)
o incarichi precedenti	<p>privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico;</li> </ul>	<p>possono agevolare la precostituzione di situazioni favorevoli per essere successivamente destinatari di incarichi dirigenziali e assimilati);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la costituzione di un humus favorevole ad illeciti scambi di favori, attraverso il contemporaneo svolgimento di alcune attività che possono inquinare l'azione imparziale della pubblica amministrazione;</li> <li>• l'affidamento di incarichi dirigenziali che comportano responsabilità su aree a rischio di corruzione a soggetti con condanne penali (anche se non definitive);</li> </ul>	
7) Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali	<p>Si tratta "dell'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di 15 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".</p>	<p>Evitare situazioni di potenziale conflitto di interessi.</p>	

MISURA	DESCRIZIONE	FINALITA'	NOTE DEL DIRIGENTE (ad es. se la MISURA è pertinente al rischio in esame, ma non la si ritiene praticabile, specificare le ragioni o le difficoltà etc.)
8) Lo svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro	Consiste nel divieto ai dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di una PA di 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.	Evitare che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente preconstituire delle situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto	
9) Commissioni, assegnazioni uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la PA (v. art. 35bis TUIII)	Consiste nel divieto di nominare come membri di commissioni di aggiudicazione di gare, in qualità di segretari, o funzionari di uffici preposti alla gestione di risorse finanziarie (etc.), soggetti che hanno riportato condanne, anche non passate in giudicato, per reati contro la PA (ai sensi del capo I Titolo II, secondo libro del c.p.).	Evitare che, all'interno degli organi che sono deputati a prendere decisioni e ad esercitare il potere nelle amministrazioni, vi siano soggetti condannati (anche con sentenza non definitiva) per Reati e Delitti contro la PA	
10) Whistleblowing (v. art 54bis TUpi) [= è il dipendente interno DENUNCIANTE]	Si tratta della messa in opera di misure a tutela dei dipendenti pubblici che segnalano illeciti.	Garantire: <ul style="list-style-type: none"> <li>• la tutela dell'anonimato;</li> <li>• il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower;</li> </ul>	

MISURA	DESCRIZIONE	FINALITA'	NOTE DEL DIRIGENTE (ad es. se la MISURA è pertinente al rischio in esame, ma non la si ritiene praticabile, specificare le ragioni o le difficoltà etc.)
11) Formazione	Si tratta della realizzazione di attività di formazione dei dipendenti pubblici chiamati ad operare nei settori in cui è più elevato il rischio di corruzione sui temi dell'etica e della legalità.	Assicurare la diffusione di valori etici, mediante l'insegnamento di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati e di una maggiore conoscenza e consapevolezza delle proprie azioni all'interno dell'amministrazione.	
12) Patti di Integrità	Si tratta di un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare e permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo.	Garantire la diffusione di valori etici, valorizzando comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.	
13) Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	Consiste nell'attivare forme di consultazione con la società civile.	Assicurare la creazione di un dialogo con l'esterno per implementare un rapporto di fiducia e che possono portare all'emersione di fenomeni corruttivi altrimenti "silenti".	

Viste le schede di MAPPATURA, agli atti dell'Ufficio, sottoscritte dal Dirigente di Settore.

**IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO D'ANALISI**

Funz. Amm.vo Dott. Riccardo LASCA



**IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

**SEGRETARIO GENERALE AVV. GIUSEPPINA CRUSO**

# Comune di Ancona

## PTPC 2014-2016

Scheda per la rappresentazione del risultato finale  
del processo di gestione del rischio di corruzione

Settore:

“VERDE. ARREDO URBANO – SERVIZI CIMITERIALI – PROJECT”

Dirigente: Dott. Arch. Maurizio AGOSTINELLI

PROCESSO: n. C-1) “Provvedimenti di tipo autorizzatorio”

- 1 Descrizione del Processo**  
Inquadramento dell'oggetto dell'autorizzazione per cui è presentata istanza ed applicazione delle norme di legge e regolamenti condizionanti il rilascio/diniego dell'autorizzazione.
- 2 Livello di esposizione al rischio del Processo**  
Processo collocato nella 1^ “Matrice impatto – probabilità” in ZONA VERDE.
- 3 Livello di esposizione al rischio degli Eventi Rischiosi del Processo**  
Non rilevato, visto l'esito mappatura sub n. 2.
- 4 Individuazione delle misure**  
Nessuna misura specifica prevista dal PNA, visti gli esiti della mappatura sub nn. 2 e 3  
Trattandosi di processo collocato nella matrice 1^ in ZONA VERDE non si applicano neppure le misure ULTERIORI di cui al § 3 del PTPC 2014-2016.

**DIREZIONE/STRUTTURA SPECIALE DI SUPPORTO**

<i>*Misura per rischio n. _ _ _</i>	<i>Descrizione</i>	<i>Fasi</i>	<i>Tempi</i>	<i>Servizio ..... Dirigente .....</i>	<i>Titolare Posizione Organizzativa / Responsabile del procedimento</i>

**\* La MISURA può anche essere indicata con il numero di riferimento corrispondente (1)**

**(1) Il trattamento del rischio di corruzione: le misure obbligatorie previste dal PNA**

MISURA	DESCRIZIONE	FINALITA'	NOTE DEL DIRIGENTE (ad es. se la MISURA è pertinente al rischio in esame, ma non la si ritiene praticabile, specificare le ragioni o le difficoltà etc.)
<b>1) Trasparenza</b>	<p>Consiste in una serie di attività volte alla diffusione di informazioni rilevanti sull'amministrazione.</p> <p>Ad esempio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informatizzazione dei processi;</li> <li>- Accesso telematico;</li> <li>- Monitoraggio termini procedurali</li> </ul>	<p>Migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa attraverso la piena conoscenza delle attività dell'amministrazione e delle responsabilità per il loro corretto svolgimento</p>	
<b>2) Codice di Comportamento (Ccn - Cca)</b>	<p>Deve essere definito sia a livello nazionale che dalle singole amministrazioni; le norme in essi contenute regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti e, per tal via, indirizzano l'azione amministrativa</p>	<p>Assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.</p>	
<b>3) Rotazione del Personale assegnato</b>	<p>Consiste nell'assicurare l'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure in determinate aree considerate a maggior rischio corruttivo.</p>	<p>Ridurre 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.</p>	

MISURA	DESCRIZIONE	FINALITA'	NOTE DEL DIRIGENTE (ad es. se la MISURA è pertinente al rischio in esame, ma non la si ritiene praticabile, specificare le ragioni o le difficoltà etc.)
<p><b>4) Astensione in caso di Conflitto di Interessi</b></p>	<p>Consiste nei:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• obbligo di astensione per il responsabile del procedimento, il titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento finale ed i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziale;</li> <li>• dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti.</li> </ul>	<p>Evitare situazioni di potenziale conflitto di interessi.</p>	
<p><b>5) Svolgimento incarichi d'ufficio attività ed incarichi extra-istituzionali</b></p>	<p>Consiste nell'individuazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• degli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche;</li> <li>• dei criteri generali per disciplinare i criteri di conferimento e i criteri di autorizzazione degli incarichi istituzionali;</li> <li>• in generale, di tutte le situazioni di potenziale conflitto di interessi derivanti da attività ed incarichi extra-istituzionali;</li> </ul>	<p>Evitare un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale.</p>	
<p><b>6) Conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività</b></p>	<p>Consiste nella definizione di criteri e procedure chiare per l'affidamento di incarichi a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• soggetti provenienti da enti di diritto</li> </ul>	<p>Evitare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• il rischio di un accordo corruttivo per conseguire un vantaggio in maniera illecita (lo svolgimento di certe attività/funzioni</li> </ul>	

MISURA	DESCRIZIONE	FINALITA'	NOTE DEL DIRIGENTE (ad es. se la MISURA è pertinente al rischio in esame, ma non la si ritiene praticabile, specificare le ragioni o le difficoltà etc.)
<b>o incarichi precedenti</b>	privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni; <ul style="list-style-type: none"> <li>• soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico;</li> </ul>	possono agevolare la precostituzione di situazioni favorevoli per essere successivamente destinatari di incarichi dirigenziali e assimilati); <ul style="list-style-type: none"> <li>• la costituzione di un humus favorevole ad illeciti scambi di favori, attraverso il contemporaneo svolgimento di alcune attività che possono inquinare l'azione imparziale della pubblica amministrazione;</li> <li>• l'affidamento di incarichi dirigenziali che comportano responsabilità su aree a rischio di corruzione a soggetti con condanne penali (anche se non definitive);</li> </ul>	
<b>7) Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali</b>	Si tratta "dell'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di 15 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".	Evitare situazioni di potenziale conflitto di interessi	



MISURA	DESCRIZIONE	FINALITA'	NOTE DEL DIRIGENTE (ad es. se la MISURA è pertinente al rischio in esame, ma non la si ritiene praticabile, specificare le ragioni o le difficoltà etc.)
<p>8) Lo svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro</p>	<p>Consiste nel divieto ai dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di una PA di 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.</p>	<p>Evitare che durante il periodo di servizio il dipendente possa ativamente precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto</p>	
<p>9) Commissioni, assegnazioni uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la PA (v. art. 35bis TUP11)</p>	<p>Consiste nel divieto di nominare come membri di commissioni di aggiudicazione di gare, in qualità di segretari, o funzionari di uffici preposti alla gestione di risorse finanziarie (etc.), soggetti che hanno riportato condanne, anche non passate in giudicato, per reati contro la PA (ai sensi del capo I Titolo II, secondo libro del c.p.).</p>	<p>Evitare che, all'interno degli organi che sono deputati a prendere decisioni e ad esercitare il potere nelle amministrazioni, vi siano soggetti condannati (anche con sentenza non definitiva) per Reati e Delitti contro la PA</p>	
<p>10) Whistleblowing (v. art 54bis TUpj) [= è il dipendente interno DENUNCIANTE]</p>	<p>Si tratta della messa in opera di misure a tutela dei dipendenti pubblici che segnalano illeciti.</p>	<p>Garantire:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la tutela dell'anonimato;</li> <li>• il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower;</li> </ul>	

MISURA	DESCRIZIONE	FINALITA'	NOTE DEL DIRIGENTE (ad es. se la MISURA è pertinente al rischio in esame, ma non la si ritiene praticabile, specificare le ragioni o le difficoltà etc.)
11) Formazione	Si tratta della realizzazione di attività di formazione dei dipendenti pubblici chiamati ad operare nei settori in cui è più elevato il rischio di corruzione sui temi dell'etica e della legalità.	Assicurare la diffusione di valori etici, mediante l'insegnamento di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati e di una maggiore conoscenza e consapevolezza delle proprie azioni all'interno dell'amministrazione.	
12) Patti di Integrità	Si tratta di un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare e permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo.	Garantire la diffusione di valori etici, valorizzando comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.	
13) Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	Consiste nell'attivare forme di consultazione con la società civile.	Assicurare la creazione di un dialogo con l'esterno per implementare un rapporto di fiducia e che possono portare all'emersione di fenomeni corruttivi altrimenti "silenti".	

Viste le schede di MAPPATURA, agli atti dell'Ufficio, sottoscritte dal Dirigente di Settore.

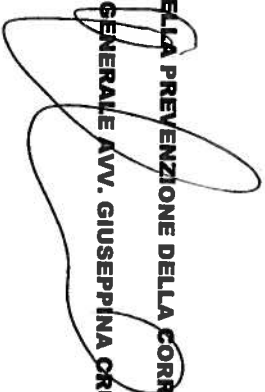
**IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO D'ANALISI**

Funz. Amm.vo Dott. Riccardo LASCA




**IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

SEGRETARIO GENERALE AVV. GIUSEPPINA CRUSO



# Comune di Ancona

## PTPC 2014-2016

Scheda per la rappresentazione del risultato finale  
del processo di gestione del rischio di corruzione

Settori:

“POLITICHE GIOVANILI – POLITICHE COMUNITARIE”

“BENI ED ATTIVITA' CULTURALI – BIBLIOTECHE – TURISMO – RELAZIONI INTERNAZIONALI E FORUM DELLE  
CITTA' DELL'ADRIATICO-IONIO - POLITICHE DELLA SOLIDARIETA' E DELLA PACE”

“MUSEI ED ATTIVITA' ESPOSITIVE”

Dirigente: Dott.ssa Paola CALABRESE

PROCESSO: n. A-3) a “Conferimento di incarichi di collaborazione”

**1. Descrizione del Processo**

Attribuzione a soggetti esterni all'Ente di incarichi, a mezzo stipula di contratti di lavoro autonomo, di tipo collaborativo a prescindere dall'oggetto finale della prestazione (bene) resa (erogato) alla PA committente [lavoratori autonomi Co.co.co ].

**2. Livello di esposizione al rischio del Processo**

Processo collocato nella 1^ “Matrice impatto – probabilità” in ZONA VERDE.

**3. Livello di esposizione al rischio degli Eventi Rischiosi del Processo**

Non rilevato, visto l'esito mappatura sub n. 2.

**4. Individuazione delle misure**

Nessuna misura specifica prevista dal PNA, visti gli esiti della mappatura sub nn. 2 e 3  
 Trattandosi di processo collocato nella matrice 1^ in ZONA VERDE non si applicano neppure le misure ULTERIORI di cui al § 3 del  
 PTPC 2014-2016.

**DIREZIONE/STRUTTURA SPECIALE DI SUPPORTO**

*Misura per rischio n. --	Descrizione	Fasi	Tempi	Servizio ..... Dirigente .....	Titolare Posizione Organizzativa / Responsabile del procedimento

\* La MISURA può anche essere indicata con il numero di riferimento corrispondente (1)

**(1) Il trattamento del rischio di corruzione: le misure obbligatorie previste dal PNA**

MISURA	DESCRIZIONE	FINALITA'	NOTE DEL DIRIGENTE (ad es. se la MISURA è pertinente al rischio in esame, ma non la si ritiene praticabile, specificare le ragioni o le difficoltà etc.)
1) Trasparenza	<p>Consiste in una serie di attività volte alla diffusione di informazioni rilevanti sull'amministrazione.</p> <p>Ad esempio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informatizzazione dei processi;</li> <li>- Accesso telematico;</li> <li>- Monitoraggio termini procedurali</li> </ul>	<p>Migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa attraverso la piena conoscenza delle attività dell'amministrazione e delle responsabilità per il loro corretto svolgimento</p>	
2) Codice di Comportamento (Ccn - Cca)	<p>Deve essere definito sia a livello nazionale che dalle singole amministrazioni; le norme in essi contenute regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti e, per tal via, indirizzano l'azione amministrativa</p>	<p>Assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.</p>	
	<p>Consiste nell'assicurare l'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle</p>	<p>Ridurre il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il</p>	

MISURA	DESCRIZIONE	FINALITA'	NOTE DEL DIRIGENTE (ad es. se la MISURA è pertinente al rischio in esame, ma non la si ritiene praticabile, specificare le ragioni o le difficoltà etc.)
3) Rotazione del Personale assegnato	<p>decisioni e nella gestione delle procedure in determinate aree considerate a maggior rischio corruttivo.</p> <p>Consiste nel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• obbligo di astensione per il responsabile del procedimento, il titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento finale ed i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziale;</li> <li>• dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti.</li> </ul>	<p>conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettrativa a risposte illegali improntate a collusione.</p>	
4) Astensione in caso di Conflitto di Interessi	<p>Consiste nell'individuazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• degli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche;</li> <li>• dei criteri generali per disciplinare i criteri di conferimento e i criteri di autorizzazione degli incarichi istituzionali;</li> <li>• in generale, di tutte le situazioni di potenziale conflitto di interessi derivanti da attività ed incarichi extra-istituzionali;</li> </ul>	<p>Evitare situazioni di potenziale conflitto di interessi.</p>	
5) Svolgimento incarichi d'ufficio attività ed incarichi extra-istituzionali	<p>Consiste nella definizione di criteri e</p>	<p>Evitare un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale.</p>	
6) Conferimento di	Evitare:		

MISURA	DESCRIZIONE	FINALITA'	NOTE DEL DIRIGENTE (ad es. se la MISURA è pertinente al rischio in esame, ma non la si ritiene praticabile, specificare le ragioni o le difficoltà etc.)
<p>incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti</p>	<p>procedure chiare per l'affidamento di incarichi a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni;</li> <li>• soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• il rischio di un accordo corruttivo per conseguire un vantaggio in maniera illecita (lo svolgimento di certe attività/funzioni possono agevolare la precostituzione di situazioni favorevoli per essere successivamente destinatari di incarichi dirigenziali e assimilati);</li> <li>• la costituzione di un humus favorevole ad illeciti scambi di favori, attraverso il contemporaneo svolgimento di alcune attività che possono inquinare l'azione imparziale della pubblica amministrazione;</li> <li>• l'affidamento di incarichi dirigenziali che comportano responsabilità su aree a rischio di corruzione a soggetti con condanne penali (anche se non definitive);</li> </ul>	
<p>7) Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali</p>	<p>Si tratta "dell'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di 15 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</p>	<p>Evitare situazioni di potenziale conflitto di interessi.</p>	

MISURA	DESCRIZIONE	FINALITA'	NOTE DEL DIRIGENTE (ad es. se la MISURA è pertinente al rischio in esame, ma non la si ritiene praticabile, specificare le ragioni o le difficoltà etc.)
	carica di componente di organi di indirizzo politico".		
8) Lo svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro	Consiste nel divieto ai dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di una PA di 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.	Evitare che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente preconstituire delle situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto	
9) Commissioni, assegnazioni uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la PA (v. art. 35bis TUP III)	Consiste nel divieto di nominare come membri di commissioni di aggiudicazione di gare, in qualità di segretari, o funzionari di uffici preposti alla gestione di risorse finanziarie (etc.), soggetti che hanno riportato condanne, anche non passate in giudicato, per reati contro la PA (ai sensi del capo I Titolo II, secondo libro del c.p.).	Evitare che, all'interno degli organi che sono deputati a prendere decisioni e ad esercitare il potere nelle amministrazioni, vi siano soggetti condannati (anche con sentenza non definitiva) per Reati e Delitti contro la PA	
10) Whistleblowing (v. art 54bis Tupa) [= è il dipendente interno	Si tratta della messa in opera di misure a tutela dei dipendenti pubblici che segnalano illeciti.	Garantire: <ul style="list-style-type: none"> <li>• la tutela dell'anonimato;</li> <li>• il divieto di discriminazione nei confronti</li> </ul>	



MISURA	DESCRIZIONE	FINALITA'	NOTE DEL DIRIGENTE (ad es. se la MISURA è pertinente al rischio in esame, ma non la si ritiene praticabile, specificare le ragioni o le difficoltà etc.)
DENUNCIANTE]		del whistleblower;	
11) Formazione	Si tratta della realizzazione di attività di formazione dei dipendenti pubblici chiamati ad operare nei settori in cui è più elevato il rischio di corruzione sui temi dell'etica e della legalità. Si tratta di un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare e permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo.	Assicurare la diffusione di valori etici, mediante l'insegnamento di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati e di una maggiore conoscenza e consapevolezza delle proprie azioni all'interno dell'amministrazione.	
12) Patti di Integrità		Garantire la diffusione di valori etici, valorizzando comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.	
13) Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	Consiste nell'attivare forme di consultazione con la società civile.	Assicurare la creazione di un dialogo con l'esterno per implementare un rapporto di fiducia e che possono portare all'emersione di fenomeni corruttivi altrimenti "silenti".	

Viste le schede di MAPPATURA, agli atti dell'Ufficio, sottoscritte dal Dirigente di Settore.

**IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO D'ANALISI**

Funz. Amm.vo *[firma]* Riccardo LASCA



**IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

SECRETARIO GENERALE AVV. GIUSEPPINA CRUSO *[firma]*

# Comune di Ancona

## PTPC 2014-2016

Scheda per la rappresentazione del risultato finale  
del processo di gestione del rischio di corruzione

Settori:

“POLITICHE GIOVANILI – POLITICHE COMUNITARIE”

“BENI ED ATTIVITA' CULTURALI – BIBLIOTECHE – TURISMO – RELAZIONI INTERNAZIONALI E FORUM DELLE  
CITTA' DELL'ADRIATICO-IONIO - POLITICHE DELLA SOLIDARIETA' E DELLA PACE”

“MUSEI ED ATTIVITA' ESPOSITIVE”

Dirigente: Dott.ssa Paola CALABRESE

PROCESSO: n. A-3) b “Conferimento di incarichi di collaborazione”

**1. Descrizione del Processo**

Attribuzione a soggetti esterni all'Ente di incarichi, a mezzo stipula di contratti di lavoro autonomo, di tipo collaborativo a prescindere dall'oggetto finale della prestazione (bene) resa (erogato) alla PA committente [lavoratori autonomi occasionali - con contatto episodico con la PA committente - con (professionali) o senza (non professionali) P.IVA].

**2. Livello di esposizione al rischio del Processo**

Processo collocato nella 1^ “Matrice impatto – probabilità” in ZONA VERDE.

**3. Livello di esposizione al rischio degli Eventi Rischiosi del Processo**

Non rilevato, visto l'esito mappatura sub n. 2.

**4. Individuazione delle misure**

Nessuna misura specifica prevista dal PNA, visti gli esiti della mappatura sub nn. 2 e 3

Trattandosi di processo collocato nella matrice 1^ in ZONA VERDE non si applicano neppure le misure ULTERIORI di cui al § 3 del PTPC 2014-2016.

**DIREZIONE/STRUTTURA SPECIALE DI SUPPORTO**

<i>*Misura per rischio n. --</i>	<i>Descrizione</i>	<i>Fasi</i>	<i>Tempi</i>	<i>Servizio ..... Dirigente .....</i>	<i>Titolare Posizione Organizzativa / Responsabile del procedimento</i>

**\* La MISURA può anche essere indicata con il numero di riferimento corrispondente (1)**

**(1) Il trattamento del rischio di corruzione: le misure obbligatorie previste dal PNA**

MISURA	DESCRIZIONE	FINALITA'	NOTE DEL DIRIGENTE (ad es. se la MISURA è pertinente al rischio in esame, ma non la si ritiene praticabile, specificare le ragioni o le difficoltà etc.)
1) Trasparenza	<p>Consiste in una serie di attività volte alla diffusione di informazioni rilevanti sull'amministrazione.</p> <p>Ad esempio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informatizzazione dei processi;</li> <li>- Accesso telematico;</li> <li>- Monitoraggio termini procedurali</li> </ul>	<p>Migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa attraverso la piena conoscenza delle attività dell'amministrazione e delle responsabilità per il loro corretto svolgimento</p>	
2) Codice di Comportamento (Ccn - Cca)	<p>Deve essere definito sia a livello nazionale che dalle singole amministrazioni; le norme in essi contenute regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti e, per tal via, indirizzano l'azione amministrativa</p>	<p>Assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.</p>	
	<p>Consiste nell'assicurare l'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle</p>	<p>Ridurre il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il</p>	

MISURA	DESCRIZIONE	FINALITA'	NOTE DEL DIRIGENTE (ad es. se la MISURA è pertinente al rischio in esame, ma non la si ritiene praticabile, specificare le ragioni o le difficoltà etc.)
3) Rotazione del Personale assegnato	<p>decisioni e nella gestione delle procedure in determinate aree considerate a maggior rischio corruttivo.</p> <p>Consiste nel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• obbligo di astensione per il responsabile del procedimento, il titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento finale ed i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziale;</li> <li>• dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti.</li> </ul>	<p>conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione.</p>	
4) Astensione in caso di Conflitto di Interessi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• obbligo di astensione per il responsabile del procedimento, il titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento finale ed i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziale;</li> <li>• dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti.</li> </ul>	<p>Evitare situazioni di potenziale conflitto di interessi.</p>	
5) Svolgimento incarichi d'ufficio attività ed incarichi extra-istituzionali	<p>Consiste nell'individuazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• degli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche;</li> <li>• dei criteri generali per disciplinare i criteri di conferimento e i criteri di autorizzazione degli incarichi istituzionali;</li> <li>• in generale, di tutte le situazioni di potenziale conflitto di interessi derivanti da attività ed incarichi extra-istituzionali;</li> </ul>	<p>Evitare un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale.</p>	
6) Conferimento di	<p>Consiste nella definizione di criteri e</p>	<p>Evitare:</p>	

MISURA	DESCRIZIONE	FINALITA'	NOTE DEL DIRIGENTE (ad es. se la MISURA è pertinente al rischio in esame, ma non la si ritiene praticabile, specificare le ragioni o le difficoltà etc.)
<p>incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti</p>	<p>procedure chiare per l'affidamento di incarichi a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni;</li> <li>• soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• il rischio di un accordo corruttivo per conseguire un vantaggio in maniera illecita (lo svolgimento di certe attività/funzioni possono agevolare la precostituzione di situazioni favorevoli per essere successivamente destinatari di incarichi dirigenziali e assimilati);</li> <li>• la costituzione di un humus favorevole ad illeciti scambi di favori, attraverso il contemporaneo svolgimento di alcune attività che possono inquinare l'azione imparziale della pubblica amministrazione;</li> <li>• l'affidamento di incarichi dirigenziali che comportano responsabilità su aree a rischio di corruzione a soggetti con condanne penali (anche se non definitive);</li> </ul>	
<p>7) Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali</p>	<p>Si tratta "dell'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di 15 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</p>	<p>Evitare situazioni di potenziale conflitto di interessi.</p>	

MISURA	DESCRIZIONE	FINALITA'	NOTE DEL DIRIGENTE (ad es. se la MISURA è pertinente al rischio in esame, ma non la si ritiene praticabile, specificare le ragioni o le difficoltà etc.)
8) Lo svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro	<p>carica di componente di organi di indirizzo politico".</p> <p>Consiste nel divieto ai dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di una PA di 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.</p>	<p>Evitare che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente preconstituire delle situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto</p>	
9) Commissioni, assegnazioni uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la PA (v. art. 35bis TUP III)	<p>Consiste nel divieto di nominare come membri di commissioni di aggiudicazione di gare, in qualità di segretari, o funzionari di uffici preposti alla gestione di risorse finanziarie (etc.), soggetti che hanno riportato condanne, anche non passate in giudicato, per reati contro la PA (ai sensi del capo I Titolo II, secondo libro del c.p.).</p>	<p>Evitare che, all'interno degli organi che sono deputati a prendere decisioni e ad esercitare il potere nelle amministrazioni, vi siano soggetti condannati (anche con sentenza non definitiva) per Reati e Delitti contro la PA</p>	
10) Whistleblowing (v. art 54bis Tupa) [= è il dipendente interno	<p>Si tratta della messa in opera di misure a tutela dei dipendenti pubblici che segnalano illeciti.</p>	<p>Garantire:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la tutela dell'anonimato;</li> <li>• il divieto di discriminazione nei confronti</li> </ul>	

MISURA	DESCRIZIONE	FINALITA'	NOTE DEL DIRIGENTE (ad es. se la MISURA è pertinente al rischio in esame, ma non la si ritiene praticabile, specificare le ragioni o le difficoltà etc.)
DENUNCIANTE]		del whistleblower;	
11) Formazione	Si tratta della realizzazione di attività di formazione dei dipendenti pubblici chiamati ad operare nei settori in cui è più elevato il rischio di corruzione sui temi dell'etica e della legalità. Si tratta di un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare e permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo.	Assicurare la diffusione di valori etici, mediante l'insegnamento di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati e di una maggiore conoscenza e consapevolezza delle proprie azioni all'interno dell'amministrazione.	
12) Patti di Integrità		Garantire la diffusione di valori etici, valorizzando comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.	
13) Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	Consiste nell'attivare forme di consultazione con la società civile.	Assicurare la creazione di un dialogo con l'esterno per implementare un rapporto di fiducia e che possono portare all'emersione di fenomeni corruttivi altrimenti "silenti".	

Viste le schede di MAPPATURA, agli atti dell'Ufficio, sottoscritte dal Dirigente di Settore.

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO D'ANALISI

Funz. Amm. vo Dott. Riccardo LASCA



IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

SEGRETARIO GENERALE AVV. GIUSEPPINA CRUSO



# Comune di Ancona

## PTPC 2014-2016

Scheda per la rappresentazione del risultato finale  
del processo di gestione del rischio di corruzione

Settori:

“POLITICHE GIOVANILI – POLITICHE COMUNITARIE”

“BENI ED ATTIVITA' CULTURALI – BIBLIOTECHE – TURISMO – RELAZIONI INTERNAZIONALI E FORUM DELLE  
CITTA' DELL'ADRIATICO-IONIO - POLITICHE DELLA SOLIDARIETA' E DELLA PACE”

“MUSEI ED ATTIVITA' ESPOSITIVE”

Dirigente: Dott.ssa Paola CALABRESE

PROCESSO: n. B-1) “Definizione dell'oggetto dell'affidamento”

- 1. Descrizione del Processo**  
Fissazione dell'oggetto di affidamenti di lavori, beni, servizi, forniture di interesse del Settore in epigrafe.
- 2. Livello di esposizione al rischio del Processo**  
Processo collocato nella 1^ “Matrice impatto – probabilità” in ZONA VERDE.
- 3. Livello di esposizione al rischio degli Eventi Rischiosi del Processo**  
Non rilevato, visto l'esito mappatura sub n. 2.
- 4. Individuazione delle misure**  
Nessuna misura specifica prevista dal PNA, visti gli esiti della mappatura sub nn. 2 e 3.

Trattandosi di processo collocato nella matrice 1^ in ZONA VERDE non si applicano neppure le misure ULTERIORI di cui al § 3 del PTPC 2014-2016.

**DIREZIONE/STRUTTURA SPECIALE DI SUPPORTO**

<i>*Misura per rischio n. -- --</i>	<i>Descrizione</i>	<i>Fasi</i>	<i>Tempi</i>	<i>Servizio ..... Dirigente .....</i>	<i>Titolare Posizione Organizzativa / Responsabile del procedimento</i>

**\* La MISURA può anche essere indicata con il numero di riferimento corrispondente (1)**

**(1) Il trattamento del rischio di corruzione: le misure obbligatorie previste dal PNA**

MISURA	DESCRIZIONE	FINALITA'	NOTE DEL DIRIGENTE (ad es. se la MISURA è pertinente al rischio in esame, ma non la si ritiene praticabile, specificare le ragioni o le difficoltà etc.)
1) Trasparenza	<p>Consiste in una serie di attività volte alla diffusione di informazioni rilevanti sull'amministrazione.</p> <p>Ad esempio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informatizzazione dei processi;</li> <li>- Accesso telematico;</li> <li>- Monitoraggio termini procedurali</li> </ul>	<p>Migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa attraverso la piena conoscenza delle attività dell'amministrazione e delle responsabilità per il loro corretto svolgimento</p>	
2) Codice di Comportamento (Ccn - Cca)	<p>Deve essere definito sia a livello nazionale che dalle singole amministrazioni; le norme in essi contenute regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti e, per tal via, indirizzano l'azione amministrativa</p>	<p>Assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.</p>	
3) Rotazione del Personale	<p>Consiste nell'assicurare l'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure in determinate aree considerate a maggior</p>	<p>Ridurre 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</p>	

MISURA	DESCRIZIONE	FINALITA'	NOTE DEL DIRIGENTE (ad es. se la MISURA è pertinente al rischio in esame, ma non la si ritiene praticabile, specificare le ragioni o le difficoltà etc.)
assegnato	rischio corruttivo.	improntate a collusione.	
4) Astensione in caso di Conflitto di Interessi	<p>Consiste nel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• obbligo di astensione per il responsabile del procedimento, il titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento finale ed i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziale;</li> <li>• dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti.</li> </ul>	Evitare situazioni di potenziale conflitto di interessi.	
5) Svolgimento incarichi d'ufficio attività ed incarichi extra-istituzionali	<p>Consiste nell'individuazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• degli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche;</li> <li>• dei criteri generali per disciplinare i criteri di conferimento e i criteri di autorizzazione degli incarichi istituzionali;</li> <li>• in generale, di tutte le situazioni di potenziale conflitto di interessi derivanti da attività ed incarichi extra-istituzionali;</li> </ul>	Evitare un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale.	
6) Conferimento di incarichi dirigenziali in	Consiste nella definizione di criteri e procedure chiare per l'affidamento di	Evitare: <ul style="list-style-type: none"> <li>• il rischio di un accordo corruttivo per</li> </ul>	

MISURA	DESCRIZIONE	FINALITA'	NOTE DEL DIRIGENTE (ad es. se la MISURA è pertinente al rischio in esame, ma non la si ritiene praticabile, specificare le ragioni o le difficoltà etc.)
<p>caso di particolari attività o incarichi precedenti</p>	<p>incarichi a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni;</li> <li>• soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico;</li> </ul>	<p>conseguire un vantaggio in maniera illecita (lo svolgimento di certe attività/funzioni possono agevolare la precostituzione di situazioni favorevoli per essere successivamente destinatari di incarichi dirigenziali e assimilati);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la costituzione di un humus favorevole ad illeciti scambi di favori, attraverso il contemporaneo svolgimento di alcune attività che possono inquinare l'azione imparziale della pubblica amministrazione;</li> <li>• l'affidamento di incarichi dirigenziali che comportano responsabilità su aree a rischio di corruzione a soggetti con condanne penali (anche se non definitive);</li> </ul>	
<p>7) Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali</p>	<p>Si tratta "dell'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di 15 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</p>	<p>Evitare situazioni di potenziale conflitto di interessi.</p>	

MISURA	DESCRIZIONE	FINALITA'	NOTE DEL DIRIGENTE (ad es. se la MISURA è pertinente al rischio in esame, ma non la si ritiene praticabile, specificare le ragioni o le difficoltà etc.)
	politico".		
8) Lo svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro	Consiste nel divieto ai dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di una PA di 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.	Evitare che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente preconstituire delle situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto	
9) Commissioni, assegnazioni uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la PA (v. art. 35bis TUIPII)	Consiste nel divieto di nominare come membri di commissioni di aggiudicazione di gare, in qualità di segretari, o funzionari di uffici preposti alla gestione di risorse finanziarie (etc.), soggetti che hanno riportato condanne, anche non passate in giudicato, per reati contro la PA (ai sensi del capo I Titolo II, secondo libro del c.p.).	Evitare che, all'interno degli organi che sono deputati a prendere decisioni e ad esercitare il potere nelle amministrazioni, vi siano soggetti condannati (anche con sentenza non definitiva) per Reati e Delitti contro la PA	
10) Whistleblowing (v. art 54bis TUpi) [= è il dipendente interno	Si tratta della messa in opera di misure a tutela dei dipendenti pubblici che segnalano illeciti.	Garantire: <ul style="list-style-type: none"> <li>• la tutela dell'anonimato;</li> <li>• il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower;</li> </ul>	

MISURA	DESCRIZIONE	FINALITA'	NOTE DEL DIRIGENTE (ad es. se la MISURA è pertinente al rischio in esame, ma non la si ritiene praticabile, specificare le ragioni o le difficoltà etc.)
<b>DENUNCIANTE]</b>			
11) <b>Formazione</b>	Si tratta della realizzazione di attività di formazione dei dipendenti pubblici chiamati ad operare nei settori in cui è più elevato il rischio di corruzione sui temi dell'etica e della legalità.	Assicurare la diffusione di valori etici, mediante l'insegnamento di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati e di una maggiore conoscenza e consapevolezza delle proprie azioni all'interno dell'amministrazione.	
12) <b>Patti di Integrità</b>	Si tratta di un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare e permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo.	Garantire la diffusione di valori etici, valorizzando comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.	
13) <b>Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile</b>	Consiste nell'attivare forme di consultazione con la società civile.	Assicurare la creazione di un dialogo con l'esterno per implementare un rapporto di fiducia e che possono portare all'emersione di fenomeni corruttivi altrimenti "silenti".	

Viste le schede di MAPPATURA, agli atti dell'Ufficio, sottoscritte dal Dirigente di Settore.

**IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO D'ANALISI**

Funz. Amm.vo Dott. Riccardo LASCA



**IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

SEGRETARIO GENERALE AVV. GIUSEPPINA CRUSO

# Comune di Ancona

## PTPC 2014-2016

Scheda per la rappresentazione del risultato finale  
del processo di gestione del rischio di corruzione

Settori:

“POLITICHE GIOVANILI – POLITICHE COMUNITARIE”

“BENI ED ATTIVITA' CULTURALI – BIBLIOTECHE – TURISMO – RELAZIONI INTERNAZIONALI E FORUM DELLE  
CITTA' DELL'ADRIATICO-IONIO - POLITICHE DELLA SOLIDARIETA' E DELLA PACE”

“MUSEI ED ATTIVITA' ESPOSITIVE”

Dirigente: Dott.ssa Paola CALABRESE

PROCESSO: n. B-2) “Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento”

- 1. Descrizione del Processo**  
Scelta della procedura pubblica di individuazione del contraente da seguire in base alla tipologia dell'acquisizione e del valore.
- 2. Livello di esposizione al rischio del Processo**  
Processo collocato nella 1^ “Matrice impatto – probabilità” in ZONA VERDE.
- 3. Livello di esposizione al rischio degli Eventi Rischiosi del Processo**  
Non rilevato, visto l'esito mappatura sub n. 2.
- 4. Individuazione delle misure**  
Nessuna misura specifica prevista dal PNA, visti gli esiti della mappatura sub nn. 2 e 3



Trattandosi di processo collocato nella matrice 1^ in ZONA VERDE non si applicano neppure le misure ULTERIORI di cui al § 3 del PTPC 2014-2016.

**DIREZIONE/STRUTTURA SPECIALE DI SUPPORTO**

*Misura per rischio n. --	Descrizione	Fasi	Tempi	Servizio ..... Dirigente .....	Titolare Posizione Organizzativa / Responsabile del procedimento

\* La MISURA può anche essere indicata con il numero di riferimento corrispondente (1)

**(1) Il trattamento del rischio di corruzione: le misure obbligatorie previste dal PNA**

MISURA	DESCRIZIONE	FINALITA'	NOTE DEL DIRIGENTE (ad es. se la MISURA è pertinente al rischio in esame, ma non la si ritiene praticabile, specificare le ragioni o le difficoltà etc.)
1) Trasparenza	<p>Consiste in una serie di attività volte alla diffusione di informazioni rilevanti sull'amministrazione.</p> <p>Ad esempio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informatizzazione dei processi;</li> <li>- Accesso telematico;</li> <li>- Monitoraggio termini procedurali</li> </ul>	<p>Migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa attraverso la piena conoscenza delle attività dell'amministrazione e delle responsabilità per il loro corretto svolgimento</p>	
2) Codice di Comportamento (Ccn - Cca)	<p>Deve essere definito sia a livello nazionale che dalle singole amministrazioni; le norme in essi contenute regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti e, per tal via, indirizzano l'azione amministrativa</p>	<p>Assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.</p>	
3) Rotazione del Personale	<p>Consiste nell'assicurare l'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure in determinate aree considerate a maggior</p>	<p>Ridurre 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</p>	

MISURA	DESCRIZIONE	FINALITA'	NOTE DEL DIRIGENTE (ad es. se la MISURA è pertinente al rischio in esame, ma non la si ritiene praticabile, specificare le ragioni o le difficoltà etc.)
assegnato	rischio corruttivo.	improntate a collusione.	
4) Astensione in caso di Conflitto di Interessi	<p>Consiste nel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• obbligo di astensione per il responsabile del procedimento, il titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento finale ed i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziale;</li> <li>• dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti.</li> </ul>	Evitare situazioni di potenziale conflitto di interessi.	
5) Svolgimento incarichi d'ufficio attività ed incarichi extra-istituzionali	<p>Consiste nell'individuazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• degli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche;</li> <li>• dei criteri generali per disciplinare i criteri di conferimento e i criteri di autorizzazione degli incarichi istituzionali;</li> <li>• in generale, di tutte le situazioni di potenziale conflitto di interessi derivanti da attività ed incarichi extra-istituzionali;</li> </ul>	Evitare un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale.	
6) Conferimento di incarichi dirigenziali in	Consiste nella definizione di criteri e procedure chiare per l'affidamento di	Evitare: <ul style="list-style-type: none"> <li>• il rischio di un accordo corruttivo per</li> </ul>	

MISURA	DESCRIZIONE	FINALITA'	NOTE DEL DIRIGENTE (ad es. se la MISURA è pertinente al rischio in esame, ma non la si ritiene praticabile, specificare le ragioni o le difficoltà etc.)
<p>caso di particolari attività o incarichi precedenti</p>	<p>incarichi a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni;</li> <li>• soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico;</li> </ul>	<p>conseguire un vantaggio in maniera illecita (lo svolgimento di certe attività/funzioni possono agevolare la preconstituzione di situazioni favorevoli per essere successivamente destinatari di incarichi dirigenziali e assimilati);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la costituzione di un humus favorevole ad illeciti scambi di favori, attraverso il contemporaneo svolgimento di alcune attività che possono inquinare l'azione imparziale della pubblica amministrazione;</li> <li>• l'affidamento di incarichi dirigenziali che comportano responsabilità su aree a rischio di corruzione a soggetti con condanne penali (anche se non definitive);</li> </ul>	
<p>7) Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali</p>	<p>Si tratta "dell'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di 15 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</p>	<p>Evitare situazioni di potenziale conflitto di interessi.</p>	

MISURA	DESCRIZIONE	FINALITA'	NOTE DEL DIRIGENTE (ad es. se la MISURA è pertinente al rischio in esame, ma non la si ritiene praticabile, specificare le ragioni o le difficoltà etc.)
8) Lo svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro	<p>politico".</p> <p>Consiste nel divieto ai dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di una PA di 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.</p>	Evitare che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente preconstituire delle situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto	
9) Commissioni, assegnazioni uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la PA (v. art. 35bis TUPII!)	Consiste nel divieto di nominare come membri di commissioni di aggiudicazione di gare, in qualità di segretari, o funzionari di uffici preposti alla gestione di risorse finanziarie (etc.), soggetti che hanno riportato condanne, anche non passate in giudicato, per reati contro la PA (ai sensi del capo I Titolo II, secondo libro del c.p.).	Evitare che, all'interno degli organi che sono deputati a prendere decisioni e ad esercitare il potere nelle amministrazioni, vi siano soggetti condannati (anche con sentenza non definitiva) per Reati e Delitti contro la PA	
10) Whistleblowing (v. art 54bis Tupi) [= è il dipendente interno	Si tratta della messa in opera di misure a tutela dei dipendenti pubblici che segnalano illeciti.	<p>Garantire:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la tutela dell'anonimato;</li> <li>• il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower;</li> </ul>	

MISURA	DESCRIZIONE	FINALITA'	NOTE DEL DIRIGENTE (ad es. se la MISURA è pertinente al rischio in esame, ma non la si ritiene praticabile, specificare le ragioni o le difficoltà etc.)
DENUNCIANTE]			
11) Formazione	Si tratta della realizzazione di attività di formazione dei dipendenti pubblici chiamati ad operare nei settori in cui è più elevato il rischio di corruzione sui temi dell'etica e della legalità. Si tratta di un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare e permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo.	Assicurare la diffusione di valori etici, mediante l'insegnamento di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati e di una maggiore conoscenza e consapevolezza delle proprie azioni all'interno dell'amministrazione.	
12) Patti di Integrità		Garantire la diffusione di valori etici, valorizzando comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.	
13) Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	Consiste nell'attivare forme di consultazione con la società civile.	Assicurare la creazione di un dialogo con l'esterno per implementare un rapporto di fiducia e che possono portare all'emersione di fenomeni corruttivi altrimenti "silenti".	

Viste le schede di MAPPATURA, agli atti dell'Ufficio, sottoscritte dal Dirigente di Settore.

**IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO D'ANALISI**

Funz. Amm.vo Dott. Riccardo LASCA



**IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

SEGRETARIO GENERALE AVV. GIUSEPPINA CRUSO

# Comune di Ancona

## PTPC 2014-2016

Scheda per la rappresentazione del risultato finale  
del processo di gestione del rischio di corruzione

Settori:

“POLITICHE GIOVANILI – POLITICHE COMUNITARIE”

“BENI ED ATTIVITA’ CULTURALI – BIBLIOTECHE – TURISMO – RELAZIONI INTERNAZIONALI E FORUM DELLE  
CITTA’ DELL’ADRIATICO-IONIO - POLITICHE DELLA SOLIDARIETA’ E DELLA PACE”

“MUSEI ED ATTIVITA’ ESPOSITIVE”

Dirigente: Dott.ssa Paola CALABRESE

PROCESSO: n. B-3) “Requisiti di qualificazione”

- 1. Descrizione del Processo**  
Individuazione e verifica dei c.d. “requisiti di qualificazione” (di ordine generale e/o speciale) che un soggetto privato deve avere - per legge e/o per previsione del bando - per poter partecipare ad una gara pubblica, pena l’esclusione. Per i lavori pubblici l’art. 40 D.Lgs. n. 163/2006 prevede un apposito “Sistema di qualificazione” per categorie di lavori e per valore dell’appalto.
- 2. Livello di esposizione al rischio del Processo**  
Processo collocato nella 1^ “Matrice impatto – probabilità” in ZONA VERDE
- 3. Livello di esposizione al rischio degli Eventi Rischiosi del Processo**  
Non rilevato, visto l’esito mappatura sub n. 2.

**4. Individuazione delle misure**

Nessuna misura specifica prevista dal PNA, visti gli esiti della mappatura sub nn. 2 e 3  
Trattandosi di processo collocato nella matrice 1^ in ZONA VERDE non si applicano neppure le misure ULTERIORI di cui al § 3 del PTPC 2014-2016.

**DIREZIONE/STRUTTURA SPECIALE DI SUPPORTO**

<i>*Misura per rischio n. --</i>	<i>Descrizione</i>	<i>Fasi</i>	<i>Tempi</i>	<i>Servizio ..... Dirigente .....</i>	<i>Titolare Posizione Organizzativa / Responsabile del procedimento</i>

**\* La MISURA può anche essere indicata con il numero di riferimento corrispondente (1)**



**(1) Il trattamento del rischio di corruzione: le misure obbligatorie previste dal PNA**

MISURA	DESCRIZIONE	FINALITA'	NOTE DEL DIRIGENTE (ad es. se la MISURA è pertinente al rischio in esame, ma non la si ritiene praticabile, specificare le ragioni o le difficoltà etc.)
1) Trasparenza	<p>Consiste in una serie di attività volte alla diffusione di informazioni rilevanti sull'amministrazione.</p> <p>Ad esempio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informatizzazione dei processi;</li> <li>- Accesso telematico;</li> <li>- Monitoraggio termini procedurali</li> </ul>	<p>Migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa attraverso la piena conoscenza delle attività dell'amministrazione e delle responsabilità per il loro corretto svolgimento</p>	
2) Codice di Comportamento (Ccn - Cca)	<p>Deve essere definito sia a livello nazionale che dalle singole amministrazioni; le norme in essi contenute regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti e, per tal via, indirizzano l'azione amministrativa</p>	<p>Assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.</p>	

MISURA	DESCRIZIONE	FINALITA'	NOTE DEL DIRIGENTE (ad es. se la MISURA è pertinente al rischio in esame, ma non la si ritiene praticabile, specificare le ragioni o le difficoltà etc.)
3) Rotazione del Personale assegnato	<p>Consiste nell'assicurare l'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure in determinate aree considerate a maggior rischio corruttivo.</p> <p>Consiste nel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• obbligo di astensione per il responsabile del procedimento, il titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento finale ed i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziale;</li> <li>• dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti.</li> </ul>	<p>Ridurre 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.</p>	
4) Astensione in caso di Conflitto di Interessi	<p>Consiste nell'individuazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• degli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche;</li> <li>• dei criteri generali per disciplinare i criteri di conferimento e i criteri di autorizzazione degli incarichi istituzionali;</li> <li>• in generale, di tutte le situazioni di potenziale conflitto di interessi derivanti da attività ed incarichi extra-</li> </ul>	<p>Evitare situazioni di potenziale conflitto di interessi.</p>	
5) Svolgimento incarichi d'ufficio attività ed incarichi extra-istituzionali	<p>Consiste nell'individuazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• degli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche;</li> <li>• dei criteri generali per disciplinare i criteri di conferimento e i criteri di autorizzazione degli incarichi istituzionali;</li> <li>• in generale, di tutte le situazioni di potenziale conflitto di interessi derivanti da attività ed incarichi extra-</li> </ul>	<p>Evitare un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale.</p>	