

(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"> - Informatizzazione dei processi; - Accesso telematico; - Monitoraggio termini procedurali 	<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 (Cca - 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 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>Ridurre il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettrativa 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"> • 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; • dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti. 	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"> • degli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche; • dei criteri generali per disciplinare i criteri di conferimento e i criteri di autorizzazione degli incarichi istituzionali; • in generale, di tutte le situazioni di potenziale conflitto di interessi derivanti da attività ed incarichi extra-istituzionali; 	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"> • soggetti provenienti da enti di diritto 	<p>Evitare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il rischio di un accordo corruttivo per conseguire un vantaggio in maniera illecita (lo svolgimento di certe attività/ funzioni) 	

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"> • soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico; 	<p>possono agevolare la precostituzione di situazioni favorevoli per essere successivamente destinatari di incarichi dirigenziali e assimilati);</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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; • l'affidamento di incarichi dirigenziali che comportano responsabilità su aree a rischio di corruzione a soggetti con condanne penali (anche se non definitive); 	
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 anzitutto 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 attramte 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 TUPLI)	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"> • la tutela dell'anonimato; • il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower; 	

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 restituzione 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

SECRETARIO 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:

“EDILIZIA SCOLASTICA - ASILI NIDO - EDIFICI PUBBLICI - EDILIZIA SOCIALE”

“INTERVENTI DI RIQUALIFICAZIONE URBANA - EDILIZIA STORICO MONUMENTALE”

Dirigente: Dott.ssa Arch. Annamaria BIANCHINI

PROCESSO: n. B-7) “Procedure negoziate”

- 1. Descrizione del Processo**
Individuazione dei casi in cui è possibile applicare la c.d. gara pubblica ristretta.
- 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

*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"> - Informatizzazione dei processi; - Accesso telematico; - Monitoraggio termini procedimentali 	<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 assegnato	<p>Consiste nell'assicurare l'alternanza tra pmu 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"> • 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; • dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti. 	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"> • degli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche; • dei criteri generali per disciplinare i criteri di conferimento e i criteri di autorizzazione degli incarichi istituzionali; • in generale, di tutte le situazioni di potenziale conflitto di interessi derivanti da attività ed incarichi extra-istituzionali; 	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"> • soggetti provenienti da enti di diritto 	<p>Evitare</p> <ul style="list-style-type: none"> • il rischio di un accordo connettivo per conseguire un vantaggio in maniera illecita (lo svolgimento di certe attività/funzioni) 	

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"> • soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico; 	<p>possono agevolare la precostituzione di situazioni favorevoli per essere successivamente destinatari di incarichi dirigenziali e assimilati);</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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; • l'affidamento di incarichi dirigenziali che comportano responsabilità su aree a rischio di corruzione a soggetti con condanne penali (anche se non definitive); 	
<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 TUPLI)	<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"> • la tutela dell'anonimato; • il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower; 	

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 ecc.)
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 corruttori 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:

“EDILIZIA SCOLASTICA - ASILI NIDO - EDIFICI PUBBLICI - EDILIZIA SOCIALE”

“INTERVENTI DI RIQUALIFICAZIONE URBANA - EDILIZIA STORICO MONUMENTALE”

Dirigente: Dott.ssa Arch. Annamaria BIANCHINI

PROCESSO: B-6) “Affidamenti diretti”

- 1. Descrizione del Processo**
Individuazione ed applicazione delle speciali procedure di affidamento ai sensi degli artt. 122, comma 7 e 125 del D.Lgs. 163/2006 (no gara pubblica ordinaria con bando aperto: affidamenti diretti ex art. 122, comma 7 / affidamenti in economia / contratti fiduciari).
- 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

*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"> - Informatizzazione dei processi; - Accesso telematico; - Monitoraggio termini procedimentali 	<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 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>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"> • 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; • dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti. 	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"> • degli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche; • dei criteri generali per disciplinare i criteri di conferimento e i criteri di autorizzazione degli incarichi istituzionali; • in generale, di tutte le situazioni di potenziale conflitto di interessi derivanti da attività ed incarichi extra-istituzionali; 	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"> • soggetti provenienti da enti di diritto 	<p>Evitare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il rischio di un accordo corrottivo per conseguire un vantaggio in maniera illecita (lo svolgimento di certe attività/funzioni) 	

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"> • soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico; 	<p>possono agevolare la precostituzione di situazioni favorevoli per essere successivamente destinatari di incarichi dirigenziali e assimilati);</p> <ul style="list-style-type: none"> • la costituzione di un <i>honus</i> favorevole ad illeciti scambi di favori, attraverso il contemporaneo svolgimento di alcune attività che possono inquinare l'azione imparziale della pubblica amministrazione; • l'affidamento di incarichi dirigenziali che comportano responsabilità su aree a rischio di corruzione a soggetti con condanne penali (anche se non definitive); 	
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 attrattamente 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 attrattante 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. 36bis TUPPII)	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 Tupti) [= 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"> • la tutela dell'anonimato; • il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower; 	

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 eludere.	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:

“EDILIZIA SCOLASTICA - ASILI NIDO - EDIFICI PUBBLICI - EDILIZIA SOCIALE”
“INTERVENTI DI RIQUALIFICAZIONE URBANA - EDILIZIA STORICO MONUMENTALE”

Dirigente: Dott.ssa Arch. Annamaria BIANCHINI

PROCESSO: B-9) “Revoca del bando”

1. **Descrizione del Processo**
Processi valutativi e decisionali in ordine ai profili di legittimità e/o di opportunità per procedere alla revoca del bando.
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"> - Informazione dei processi; - Accesso telematico; - Monitoraggio termini procedurali 	<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 (Cca - 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 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>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"> • 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; • dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti. 	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"> • degli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche; • dei criteri generali per disciplinare i criteri di conferimento e i criteri di autorizzazione degli incarichi istituzionali; • in generale, di tutte le situazioni di potenziale conflitto di interessi derivanti da attività ed incarichi extra-istituzionali; 	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"> • soggetti provenienti da esati di diritto 	<p>Evitare</p> <ul style="list-style-type: none"> • il rischio di un accordo coartativo per conseguire un vantaggio in maniera illecita (lo svolgimento di certe attività/finsezioni) 	

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>e incarichi precedenti</p>	<p>privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni;</p> <ul style="list-style-type: none"> • soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico; 	<p>possono agevolare la precostituzione di situazioni favorevoli per essere successivamente destinatari di incarichi dirigenziali e assimilati);</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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; • l'affidamento di incarichi dirigenziali che comportano responsabilità su aree a rischio di corruzione a soggetti con condanne penali (anche se non definitive); 	
<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	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 attramente 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 DENUNCIANTE]	Si tratta della messa in opera di misure a tutela dei dipendenti pubblici che segnalano illeciti.	Garantire: <ul style="list-style-type: none"> • la tutela dell'anonimato; • il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower; 	

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 corruttori 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 MASCA



IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

SEGRETARIO GENERALE AVV. GIUSEPPINA CRISO

Comune di Ancona

PTPC 2014-2016

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

Settore:

“EDILIZIA SCOLASTICA – ASILI NIDO – EDIFICI PUBBLICI – EDILIZIA SOCIALE”

“INTERVENTI DI RIQUALIFICAZIONE URBANA – EDILIZIA STORICO MONUMENTALE”

Dirigente: Dott.ssa Arch. Annamaria BIANCHINI

PROCESSO: B-10) “Redazione del crono programma”

- 1. Descrizione del Processo**
Processi valutativi del contesto lavorativo/esecutivo e redazione del crono programma volto all'individuazione di tempi certi (ed esatti nelle varie sotto fasi) di completamento dell'opera.
- 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"> - Informatizzazione dei processi; - Accesso telematico; - Monitoraggio termini procedurali 	<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 (Cca - 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 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>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"> • 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; • dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti. 	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"> • degli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche; • dei criteri generali per disciplinare i criteri di conferimento e i criteri di autorizzazione degli incarichi istituzionali; • in generale, di tutte le situazioni di potenziale conflitto di interessi derivanti da attività ed incarichi extra-istituzionali; 	Evitare un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale.	
6) Conferimento di incarichi delegati 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"> • soggetti provenienti da enti di diritto 	<p>Evitare</p> <ul style="list-style-type: none"> • il rischio di un accordo corruttivo per conseguire un vantaggio in maniera illecita (lo svolgimento di certe attività/funzioni) 	

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.)
e incarichi precedenti	<p>privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni;</p> <ul style="list-style-type: none"> • soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico; 	<p>possono agevolare la precostituzione di situazioni favorevoli per essere successivamente destinati di incarichi dirigenziali e assimilati);</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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; • l'affidamento di incarichi dirigenziali che comportano responsabilità su aree a rischio di corruzione a soggetti con condanne penali (anche se non definitive); 	
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 TUPIT)	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"> • la tutela dell'anonimato; • il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower; 	

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 eludere.	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 corruttori 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:

**“EDILIZIA SCOLASTICA - ASILI NIDO - EDIFICI PUBBLICI - EDILIZIA SOCIALE”
“INTERVENTI DI RIQUALIFICAZIONE URBANA - EDILIZIA STORICO MONUMENTALE”**

Dirigente: Dott.ssa Arch. Annamaria BIANCHINI

PROCESSO: B-II) “Varianti in corso di esecuzione del contratto”

- 1. Descrizione del Processo**
Valutazione ed accettazione di richieste di varianti al contratto (su quantità/qualità/termini) in corso di esecuzione.
- 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

*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"> - Informazione dei processi; - Accesso telematico; - Monitoraggio termini procedimentali 	<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 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 coruttivo.</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 imputate 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"> • 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, • dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti. 	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"> • degli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche; • dei criteri generali per disciplinare i criteri di conferimento e i criteri di autorizzazione degli incarichi istituzionali; • in generale, di tutte le situazioni di potenziale conflitto di interessi derivanti da attività ed incarichi extra-istituzionali; 	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"> • soggetti provenienti da enti di diritto 	<p>Evitare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il rischio di un accordo corrottivo per conseguire un vantaggio in maniera illecita (lo svolgimento di certe attività/ funzioni) 	

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"> • soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico; 	<p>possono agevolare la precostituzione di situazioni favorevoli per essere successivamente destinatari di incarichi dirigenziali e assimilati);</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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; • l'affidamento di incarichi dirigenziali che comportano responsabilità su aree a rischio di corruzione a soggetti con condanne penali (anche se non definitive); 	
<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 sfumare 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 TUPB)	<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 TUPB) [= è il dipendente interno DENUNCIANTE]	<p>Si tratta della messa in opera di misure a tutela dei dipendenti pubblici che segnalano illeciti.</p>	<p>Garanzie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la tutela dell'anonimato; • il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower; 	

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. 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	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:

“EDILIZIA SCOLASTICA – ASILI NIDO – EDIFICI PUBBLICI – EDILIZIA SOCIALE”

“INTERVENTI DI RIQUALIFICAZIONE URBANA – EDILIZIA STORICO MONUMENTALE”

Dirigente: Dott.ssa Arch. Annamaria BIANCHINI

PROCESSO: B-12) “Subappalto”

1. Descrizione del Processo

Valutazione e controllo di processi lavorativi eseguiti da soggetti terzi con simulazione di subappalti vietati a mezzo altre tipologie contrattuali lecite (es. forniture, etc.)

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) 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"> - Informatizzazione dei processi; - Accesso telematico; - Monitoraggio termini procedurali 	<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 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>Ridurre il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministratori 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"> • 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; • dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti. 	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"> • degli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche; • dei criteri generali per disciplinare i criteri di conferimento e i criteri di autorizzazione degli incarichi istituzionali; • in generale, di tutte le situazioni di potenziale conflitto di interessi derivanti da attività ed incarichi extra-istituzionali; 	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"> • soggetti provenienti da enti di diritto 	<p>Evitare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il rischio di un accordo corruttivo per conseguire un vantaggio in maniera illecita (lo svolgimento di certe attività/funzioni) 	

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"> • soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico; 	<p>possono agevolare la precostituzione di situazioni favorevoli per essere successivamente destinatari di incarichi dirigenziali e assimilati);</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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; • l'affidamento di incarichi dirigenziali che comportano responsabilità su aree a rischio di corruzione a soggetti con condanne penali (anche se non definitive); 	
<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 TUPI!)	<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"> • la tutela dell'anonimato; • il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower; 	

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 MAPPA TURA, 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:

“EDILIZIA SCOLASTICA - ASILI NIDO - EDIFICI PUBBLICI - EDILIZIA SOCIALE”

“INTERVENTI DI RIQUALIFICAZIONE URBANA - EDILIZIA STORICO MONUMENTALE”

Dirigente: Dott.ssa Arch. Annamaria BIANCHINI

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 contestatistiche 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

Trastrandosi 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

*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"> - Informatizzazione dei processi; - Accesso telematico; - Monitoraggio termini procedurali 	<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 (Cca - 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 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>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"> • 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; • dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti. 	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"> • degli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche; • dei criteri generali per disciplinare i criteri di conferimento e i criteri di autorizzazione degli incarichi istituzionali; • in generale, di tutte le situazioni di potenziale conflitto di interessi derivanti da attività ed incarichi extra-istituzionali; 	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"> • soggetti provenienti da enti di diritto 	<p>Evitare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il rischio di un accordo corrottivo per conseguire un vantaggio in maniera illecita (lo svolgimento di certe attività/funzioni) 	

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"> • soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico; 	<p>possono agevolare la precostituzione di situazioni favorevoli per essere successivamente destinatari di incarichi dirigenziali e assimilati);</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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; • l'affidamento di incarichi dirigenziali che comportano responsabilità su aree a rischio di corruzione a soggetti con condanne penali (anche se non definitive); 	
<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 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.</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 P.A (ai sensi del capo I Titolo II, secondo libro del c.p.).</p>	<p>Evitare che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente precludersi 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 attrarre 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!!)	<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 P.A (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 TUP) [= 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"> • la tutela dell'anonimato; • il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower; 	

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 MAPPA TURA, 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:

“EDILIZIA SCOLASTICA - ASILI NIDO - EDIFICI PUBBLICI - EDILIZIA SOCIALE”

“INTERVENTI DI RIQUALIFICAZIONE URBANA - EDILIZIA STORICO MONUMENTALE”

Dirigente: Dott.ssa Arch. Annamaria BIANCHINI

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) 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"> - Informazione dei processi; - Accesso telematico; - Monitoraggio termini procedurali 	<p>Migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa attraverso la piena conoscenza delle attività dell'amministrazione e delle responsabilità per il loro concreto 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 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>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"> • 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; • dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti. 	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"> • degli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche; • dei criteri generali per disciplinare i criteri di conferimento e i criteri di autorizzazione degli incarichi istituzionali; • in generale, di tutte le situazioni di potenziale conflitto di interessi derivanti da attività ed incarichi extra-istituzionali; 	Evitare un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale.	
6) Conferimento di incarichi delegati 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"> • soggetti provenienti da enti di diritto 	<p>Evitare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il rischio di un accordo corruttivo per conseguire un vantaggio in maniera illecita (lo svolgimento di certe attività/funzioni 	

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"> • soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico; 	<p>possono agevolare la precostituzione di situazioni favorevoli per essere successivamente destinatari di incarichi dirigenziali e assimilati);</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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; • l'affidamento di incarichi dirigenziali che comportano responsabilità su aree a rischio di corruzione a soggetti con condanne penali (anche se non definitive); 	
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	<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 attrattivo 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 TUPH)	<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 TUPH) [= 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"> • la tutela dell'anonimato; • il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower; 	

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 corruttori 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:

“INFORMATICA E INNOVAZIONE”

Dirigente: Avv. Massimo Demetrio SGRIGNUOLI

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 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) 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"> - Informatizzazione dei processi; - Accesso telematico; - Monitoraggio termini procedurali 	<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 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>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) Astenzione in caso di Conflitto di Interessi	<p>Consiste nei:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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; • dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti. 	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"> • degli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche; • dei criteri generali per disciplinare i criteri di conferimento e i criteri di autorizzazione degli incarichi istituzionali; • in generale, di tutte le situazioni di potenziale conflitto di interessi derivanti da attività ed incarichi extra-istituzionali; 	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"> • soggetti provenienti da enti di diritto 	<p>Evitare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il rischio di un accordo corruttivo per conseguire un vantaggio in maniera illecita (lo svolgimento di certe attività/funzioni) 	

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"> • soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico; 	<p>possono agevolare la precostituzione di situazioni favorevoli per essere successivamente destinatari di incarichi dirigenziali e assimilati);</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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; • l'affidamento di incarichi dirigenziali che comportano responsabilità su aree a rischio di corruzione a soggetti con condanne penali (anche se non definitive); 	
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	<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 TUIPII)	<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"> • la tutela dell'anonimato; • il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower; 	