



Avv. Ida Tascone
Magistrato TAR

PTPCT 2022/2024 e PIAO: Vademecum Anac

SPORTELLO ANTICORRUZIONE
La Community dei Responsabili Anticorruzione e Trasparenza

- L'Anac, durante il webinar *“Sull’onda della semplificazione e della trasparenza”*, svoltosi il 3 febbraio 2022, ha presentato un *vademecum “Orientamenti di Anac per la pianificazione Anticorruzione e trasparenza 2022”*, approvato dal Consiglio dell’Autorità il 2 febbraio 2022.
- Il documento nasce dall’esigenza di semplificare e uniformare un quadro normativo connotato da incertezza e in continua evoluzione, in un ottica di efficacia, efficienza, nonché di buon andamento, al fine di supportare l’agire delle amministrazioni, di cui all’art. 1 comma 2, d.lgs. 165/2001 (escluse le scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative), chiamate all’adozione del PIAO, il nuovo strumento pianificatorio introdotto con il d.l. 80/2021, di cui la prevenzione della corruzione e della trasparenza, costituisce parte integrante insieme ad altri atti richiamati (ex art. 6, d.l. 80/2021).
- Posto che, ai sensi dell’art. 6 del D.L. PIAO, *“gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell’attività e dell’organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione..”* sono disciplinati *«secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall’Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione”, PNA 2019-2021.*

L'ANAC ha pubblicato in data 22 novembre 2019 il nuovo Piano Anticorruzione 2019, adottato con delibera n. 1064 del 13 novembre 2019, unitamente:

- ***Allegato 1 - Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi***
- ***Allegato 2 - La rotazione "ordinaria" del personale***
- ***Allegato 3 Riferimenti normativi sul ruolo e sulle funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).***

L'ANAC ha ripercorso con questo PNA quanto fatto dal 2013 al 2018:

- 2013 PNA adottato CIVIT – ANAC
- 2015 Aggiornamento al PNA 2013
- 2016 PNA adottato dall'Anac come un vero proprio Piano nuovo che teneva conto delle diverse specificità della P.A. modificando la legge 190/2012 art. 1, comma 2 bis che stabilisce «*Il Piano nazionale anticorruzione [...] inoltre, anche in relazione alla dimensione e ai diversi settori di attività degli enti, individua i principali rischi di corruzione e i relativi rimedi e contiene l'indicazione di obiettivi, tempi e modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto alla corruzione*».
- Aggiornamenti PNA 2017 e PNA 2018 l'ANAC, tenendo conto del d.lgs. 97/2016, con i quali ha formulato indicazioni operative per la predisposizione dei PTCPT.

Nozione di corruzione

- ✓ Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione – 31 ottobre 2003
- ✓ Convenzione costituita da 71 articoli e VIII titoli
- ✓ Solo il 2° titolo riguarda le politiche di prevenzione della corruzione
- ✓ La Convenzione prevede la creazione di uno *uno specifico organo anticorruzione, codici di condotta e politiche favorevoli al buon governo, allo stato di diritto, alla trasparenza e alla responsabilità*
- ✓ *In Italia con la legge 190/2012 si dà piena attuazione alla convenzione di Merida*

Le norme della L 190/2012 finalità

Creare un contesto sfavorevole alla corruzione



Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione



Ridurre le opportunità che si verificano casi di corruzione

Cosa si intende per corruzione

- La “corruzione” nella PA è un fenomeno multiforme, di non semplice delimitazione, connotato da un unico fattore di riconoscimento:
- l’incidenza negativa di comportamenti e attività sul corretto perseguimento dell’interesse pubblico che la legge affida alla cura di un determinato ente (non necessariamente “pubblico”), dovuto alla soddisfazione indebita (diremo, “illecita”) di bisogni personali o di terzi da parte di pubblici agenti (o altri soggetti ad essi assimilati dalla normativa)

L'evoluzione normativa del termine corruzione

- Al termine “corruzione” è ormai attribuito un **significato più ampio che quello strettamente connesso con il reato previsto e punito dagli articoli 318 e 319 del codice penale**. Nella sentenza della Cass. Pen., Sez. 6, 7 marzo 2018, n. 26025, si chiarisce che il Legislatore con la modifica dell'art. 319 c.p. che punisce la **corruzione impropria**, ha esteso l'area della punibilità, sganciandola da una logica di stretta sinallagmaticità tra la dazione o l'utilità e l'atto d'ufficio. Questo è smaterializzato conducendo alla punibilità di quella che è definita **“vendita della funzione”**.
- Verso tale nuova concezione omnicomprensiva del termine e del fenomeno della corruzione vanno le modifiche apportate al sistema giuridico dalla legge n. 190 del 2012, e in particolare: l'introduzione dell'articolo 6 bis della l. 241/1990 ad opera dell'art. 2, comma 41, già ricordata; le modifiche dell'art. articolo 53, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ad opera del medesimo articolo 2, comma 42 le quali tutte si innestano su un *corpus* già sostanzialmente predisposto costituito dagli artt. 3, 6, 7, 13, 14 e 16 del d.P.R. 62/2013, dall'art. 78 del d.lvo 18 agosto 2000, n. 267 e, non ultimo, dall'art. 51 c.p.c.. La tendenza realizza i principi di cui alla citata convenzione (UNCAC), e accettati comunemente dalla dottrina internazionale in materia. Questa definisce, infatti, la corruzione come **“l'abuso di un potere fiduciario per un profitto privato”** a prescindere dai modi concreti con cui ciò avvenga.

LE MODIFICHE NORMATIVE

- CODICE PENALE
- DLGS 165/2001
- LEGGE 241/1990
- DLGS 235/2012
- DLGS 33/2013
- DLGS 39/2013
- DPR 62/2013
- LEGGE 113/2021
- DL 80/2021

La definizione di corruzione nelle politiche di prevenzione

- La corruzione è la decomposizione di ciò che costituisce una struttura unita che nell'ambito della pa diventa il disfacimento dell'atteggiamento di fiducia nell'attività amministrativa tesa al perseguimento dei fini pubblici.
- Esiste una correlazione specifica tra trasparenza e corruzione in tema di obblighi di pubblicazione e adempimenti a carico di enti pubblici e società pubbliche.
- In proposito la delibera ANAC n. 1134 dell'8 novembre 2017 reca «Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici».
- In quest'ultima, come nella delibera n. 1310 del 2016, sono stati approfonditi profili attinenti all'ambito soggettivo, al contenuto degli obblighi di pubblicazione, alla nomina del RPCT e alla predisposizione dei PTPCT, in conformità alle modifiche apportate dal d.lgs. 97/2016, ovvero all'adozione di misure di prevenzione della corruzione integrative del modello 231 per gli enti di diritto privato.

La corruzione nei PNA

- Si conferma la definizione del fenomeno contenuta nel PNA 2013 e la sua esplicitazione inserita nell'aggiornamento al PNA 2015
- «L'Autorità, anche in linea con la nozione accolta a livello internazionale, ha ritenuto che, poiché la legge 190/2012 è finalizzata alla prevenzione e, quindi, alla realizzazione di una tutela anticipatoria, debba essere privilegiata un'accezione ampia del concetto di corruzione, volta a ricomprendere le varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si rilevi l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui conferito, al fine di ottenere vantaggi privati»

La normativa antiriciclaggio

- Le amministrazioni possono valutare e decidere, motivando congruamente, se affidare l'incarico di “gestore” delle segnalazioni di operazioni sospette al RPCT oppure ad altri soggetti già eventualmente provvisti di idonee competenze e risorse organizzative, garantendo, in tale ipotesi, meccanismi di coordinamento tra RPCT e il soggetto “gestore”.
- Sezione antiriciclaggio

Novità DL n. 80

- Con finalità di semplificazione della pluralità di adempimenti pianificatori previsti dalla normativa vigente, il decreto-legge (articolo 6), come modificato in sede di conversione, prescrive l'adozione di un unico **Piano integrato di attività e di organizzazione** per le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti. Il Piano, di durata triennale (ed aggiornato annualmente), è chiamato a definire più profili: obiettivi della performance; gestione del capitale umano; sviluppo organizzativo; obiettivi formativi e valorizzazione delle risorse interne; reclutamento; trasparenza ed anti-corruzione; pianificazione delle attività; individuazione delle procedure da semplificare e ridisegnare; accesso fisico e digitale; parità di genere; monitoraggio degli esiti procedurali e dell'impatto sugli utenti.
- Il Piano deve altresì definire la strumentazione per giungere alla piena **trasparenza** dei risultati, dell'attività e dell'organizzazione amministrative, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di **anti-corruzione**, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia ed in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione con il Piano nazionale anticorruzione.
- Le pubbliche amministrazioni a cui la norma si applica devono pubblicare il Piano sui rispettivi siti istituzionali nonché sul portale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri **entro il 31 gennaio** di ogni anno.
- Per garantire la piena operatività delle nuove disposizioni si rimanda l'individuazione degli adempimenti assorbiti dal Piano ad uno o più **regolamenti di delegificazione** e si richiede al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri di adottare un Piano tipo per agevolare le pubbliche amministrazioni destinatarie nella redazione dei rispettivi Piani, nel quale siano definite altresì le modalità semplificate per l'adozione del Piano per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti. Per entrambi gli adempimenti è stabilito il termine di centoventi giorni dall'entrata in vigore del decreto e la previa intesa in sede di Conferenza unificata.
- La mancata adozione del Piano è oggetto di **sanzioni**: in particolare, è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultino avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti. Né l'amministrazione può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

Entro i 120 giorni successivi alla approvazione del bilancio preventivo 2022 i comuni, gli altri enti locali e le regioni dovranno adottare il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) per il triennio 2022/2024; tale termine per le altre pubbliche amministrazioni è fissato al 31 gennaio. A partire dal 2022 tale termine sarà per gli enti locali e le regioni fissato al trentesimo giorno dopo l'approvazione di questo documento.

L'organo competente alla approvazione è la giunta e, si deve aggiungere, che il soggetto competente alla presentazione della proposta è negli enti locali il segretario o, ove presente, il direttore generale; per la parte dedicata alla prevenzione della corruzione ed alla trasparenza questo compito è assegnato al responsabile anticorruzione. Le indicazioni sul contenuto di questo documento e le linee guida sulla sua redazione, con la previsione di disposizioni semplificate per gli enti che hanno meno di 50 dipendenti in servizio sono contenute nello schema di decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, nelle Linee Guida predisposte dalla Funzione Pubblica e nel modello di Piano, documenti che hanno avuto il via libera nei giorni scorsi da parte della Conferenza Unificata.

Si deve sottolineare che il termine previsto per l'adozione delle Linee Guida era fissato dalla norma per il 12 ottobre, cioè 120 giorni dalla data di entrata in vigore del decreto.

L'obiettivo, in applicazione delle indicazioni contenute nel d.l. n. 80/2021, è quello di unificare gli strumenti di programmazione e di rafforzarne il rilievo: l'esperienza ci dirà se essi saranno effettivamente raggiunti. Per l'intanto si deve sottolineare che non tutti i dubbi sono stati chiariti e che vi è il rischio concreto di una sovrapposizione con i documenti di programmazione economico finanziari, a partire per i comuni dal Documento Unico di Programmazione; che non vi è una puntuale indicazione dei piani che sono compresi nel PIAO e che occorre chiarire se restano in vita altri piani, come ad esempio quello per le azioni positive. Di sicuro questo documento comprende il piano delle performance, il POLA, la attestazione del personale in sovrannumero e/o eccedenza, la dotazione organica, l'assetto organizzativo ed il piano per la formazione. Tali dubbi dovrebbero essere chiariti in un Decreto del Presidente della Repubblica. Per espressa previsione del Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, il PIAO "assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria .. che ne costituiscono il necessario presupposto".

Durata...

La durata del PIAO è fissata in un triennio ed è previsto l'adeguamento con cadenza annuale.

Esso è suddiviso in tre sezioni, che a loro volta si suddividono in sottosezioni. Le sezioni sono le seguenti:

valore pubblico,

performance ed anticorruzione;

organizzazione e capitale umano;

monitoraggio.

E' opportuno evidenziare il rilievo autonomo che hanno le disposizioni sulla prevenzione della corruzione, anche se inserite nella prima sezione.

Alle tre parti deve essere premessa una scheda anagrafica dell'amministrazione, con tutte le relative informazioni.

Il piano deve essere redatto in formato digitale e va pubblicato sia sul sito internet dell'ente sia sul sito della Funzione Pubblica.

SEZIONE I

La prima sezione del Piano deve dettare le indicazioni in tema di valore pubblico, di performance e di prevenzione della corruzione.

Per la prima sottosezione siamo in presenza, sostanzialmente, di una revisione delle previsioni dettate dal d.lgs. n. 150/2009 in tema di performance organizzativa, con una specifica attenzione ai risultati di accrescimento del valore pubblico che le amministrazioni si devono prefiggere di raggiungere.

Per la seconda sottosezione si deve fare riferimento ai contenuti del piano delle performance previsto dalla citata disposizione, con una specifica e marcata sottolineatura dedicata alla necessità che questi obiettivi siano coerenti con quelli finalizzati all'accrescimento del valore pubblico.

La terza sottosezione sostituisce i vincoli che sono dettati in tema di piano anticorruzione, con attenzione alle valutazioni di impatto esterno ed interno, alla mappatura dei processi, alla individuazione dei rischi, alla progettazione delle iniziative di contrasto, al monitoraggio dei risultati ed alla attuazione delle norme sulla trasparenza.

SEZIONE II

In questa parte vanno fornite le indicazioni sulla struttura organizzativa, sulla organizzazione del lavoro agile e sulla programmazione del fabbisogno. Da sottolineare che la struttura organizzativa deve tenere conto delle indicazioni dettate come valori pubblici e che anche la programmazione del fabbisogno va raccordata con il raggiungimento di queste finalità.

IL MONITORAGGIO

In questa sezione vanno indicate le modalità e gli strumenti per il monitoraggio ed occorre prevedere inoltre necessariamente sia la rilevazione della soddisfazione degli utenti sia quali sono i soggetti responsabili.

Per le sottosezioni Valore Pubblico e Performance il monitoraggio viene effettuato dai Nuclei di Valutazione o OIV ed è contenuto nella relazione sulla performance. Quello della sottosezione Anticorruzione è effettuato sulla base delle indicazioni Anac. Quello della sottosezione Organizzazione e Capitale Umano è effettuato su base triennale dai Nuclei di Valutazione o OIV nell'ambito dei controlli interni.

Viene ribadito quanto previsto dal d.l. n. 80/2021 sul monitoraggio della performance organizzativa nei comuni fino a 15.000 abitanti: essa, unitamente alla verifica delle conseguenze che derivano dall'applicazione del Piano Integrato per l'Attività e l'Organizzazione può essere effettuata da specifici uffici associati realizzati dalle province e/o dalle città metropolitane, fermo restando che il documento deve essere comunque redatto nel rispetto delle previsioni dettate dal decreto.

ENTI PICCOLI

Negli enti che hanno un numero di dipendenti inferiore a 50 (da evidenziare che, anche se non viene indicato, si deve ritenere che vadano contati solo quelli a tempo indeterminato, mentre si deve ritenere che la data in cui effettuare tale calcolo sia quella del 31 dicembre dell'anno precedente) sono previste modalità semplificate.

Hanno particolare rilievo le semplificazioni dettate per la parte anticorruzione, in cui occorre limitarsi solamente alla mappatura dei processi, aggiornando quella esistente e considerando come aree a rischio corruttivo quelle relative ad autorizzazioni e concessioni; contratti pubblici; concessione ed erogazione di sovvenzioni e contributi; concorsi e prove selettive e processi individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e dai responsabili degli uffici come di “maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico”. Tale aggiornamento è necessario solamente in caso di fatti corruttivi, di modifiche organizzative importanti o di disfunzioni amministrative connesse ad obiettivi di performance per la protezione del valore pubblico; dopo il triennio deve tenere conti degli esiti dei monitoraggi effettuati in tale periodo. Nella sezione organizzazione e capitale umano occorre compilare le parti sulla struttura organizzativa, sul lavoro agile e sulla programmazione del fabbisogno in relazione alle cessazioni ed alla evoluzione delle necessità dell'ente. Queste previsioni sono le uniche che tali amministrazioni devono rispettare, dal che se ne trae la indicazioni che per il resto questi enti sono esentati dai vincoli dettati in tema di Piano Integrato dei Attività e di Organizzazione.

ALTRE INDICAZIONI E SANZIONI

Le sanzioni per le amministrazioni inadempienti sono quelle del divieto di effettuare assunzioni e di conferire incarichi di collaborazione, nonché la eventuale maturazione di responsabilità dirigenziale, per come previsto dal d.lgs. n. 150/009 per gli enti che non hanno adottato il piano della performance. Si aggiungono le sanzioni previste dall'articolo 19 del d.l. n. 90/2014 per la mancata adozione del piano anticorruzione.

La Funzione Pubblica è impegnata ad apprestare, entro la fine del prossimo anno 2022, uno specifico software per la predisposizione del Piano.

Tale Dipartimento, d'intesa con la Conferenza Unificata, è impegnato a dare corso al monitoraggio in modo costante dell'attuazione del piano per dettare modifiche ed aggiornamenti che si rendono necessari. Inoltre, sulla base degli esiti di tale monitoraggio saranno definite specifiche linee guida con le quali “evitare duplicazioni di contenuti all'interno delle singole sezioni e con le linee guida provenienti anche da altre autorità”.

SERVIZI ANAC ED ULTIME NOVITA'

L'attività di **vigilanza anticorruzione** dell'Autorità si svolge ai sensi e nei limiti di quanto previsto dalla Legge n. 190/2012, in un'ottica di **prevenzione** e non di repressione di singoli illeciti. L'Autorità VERIFICA la segnalazione nei termini chiariti DA ULTIMO dalla Delibera n. 469 del 9 giugno 2021 «Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)».

Informazioni su sicurezza e confidenzialità in merito al servizio

- Grazie all'utilizzo di un protocollo di **crittografia** che garantisce il trasferimento di dati riservati, il codice identificativo univoco ottenuto a seguito della segnalazione registrata sul portale consente al segnalante di “dialogare” con Anac in modo **anonimo** e **spersonalizzato**.
- Grazie all'utilizzo di questo protocollo, a partire dall'entrata in funzione del presente portale, il livello di **riservatezza** è dunque aumentato rispetto alle pregresse modalità di trattamento della segnalazione. Per tale motivo si consiglia a coloro che hanno introdotto la propria segnalazione dopo la data di entrata in vigore della legge n. 179/2017 tramite altri canali (telefono, posta ordinaria, posta elettronica, certificata e non, protocollo generale), di utilizzare esclusivamente la piattaforma informatica.
- D'altronde, l'utilizzo della piattaforma informatica garantisce anche una maggiore **celerità** di trattazione della segnalazione stessa, a garanzia di una più efficace tutela del whistleblower.

Check list ANAC sul RPCT

- Si sta selezionando il RPCT tenendo conto delle disposizioni di legge e di quanto indicato dall'Autorità?
- Si sta nominando quale RPCT un dirigente non assegnato ad uffici che svolgono attività di gestione e di amministrazione attiva che abbia comunque adeguata conoscenza dell'organizzazione e del funzionamento dell'amministrazione?
- Si sta avendo cura di evitare che il soggetto nominato si trovi in situazioni di conflitto di interesse in relazione ad altre funzioni svolte, oltre quella di RPCT?
- Si sta selezionando quale RPCT un soggetto che abbia dato dimostrazione nel tempo di comportamento integerrimo e non sia stato destinatario di provvedimenti giudiziari di condanna, né di provvedimenti disciplinari, tenuto conto di quanto indicato dall'Autorità?
- Nel caso in cui non vi siano le condizioni per individuare il RPCT in linea con le indicazioni fornite dall'Autorità, si sta verificando se tale risultato possa essere assicurato tramite opportune ed eventuali modifiche organizzative?
- Laddove non siano state possibili modifiche organizzative per individuare correttamente il RPCT secondo le indicazioni di legge e dell'Autorità, si sta provvedendo ad esplicitare chiaramente le motivazioni nell'atto di nomina?
- Al fine di garantire la stabilità dell'incarico, nell'atto di nomina si sta inserendo una durata minima non inferiore a tre anni, con la possibilità di una sola proroga?
- Si sta dotando il RPCT di risorse o di una struttura organizzativa di supporto adeguata, per qualità del personale e per mezzi tecnici, rispetto al compito da svolgere?
- Ove sia stato possibile prevedere un ufficio di supporto al RPCT, si sta ponendo la titolarità dell'ufficio in capo al RPCT?
- Si stanno assicurando al RPCT poteri e funzioni idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività, disponendo le eventuali modifiche organizzative a ciò necessarie?
- Si stanno definendo nel PTPCT o nella sezione dedicata alle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza del PIAO i poteri del RPCT e le modalità di interlocuzione dello stesso con la struttura dell'ente e gli eventuali referenti?
- Si stanno delineando nella sezione dedicata alle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza del PIAO anche le modalità di coordinamento tra quest'ultimo e i responsabili degli uffici delle amministrazioni che si occupano dell'elaborazione delle altre sezioni del PIAO, in particolare quelle che riguardano la performance e l'organizzazione e il capitale umano?
- Si stanno definendo nel Piano o nella sezione dedicata alle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza del PIAO le modalità di collaborazione del RPCT e gli altri soggetti della struttura per la fase di controllo e monitoraggio sull'attuazione delle misure previste?
- Si sta verificando che il PTPCT o l'apposita sezione del PIAO contenga misure per affrontare una temporanea assenza del RPCT, come ad esempio una procedura organizzativa interna che, sulla base di criteri stabiliti, permetta di individuare in modo automatico il sostituto del RPCT per il periodo di assenza imprevista?
- In caso di vacatio del ruolo di RPCT, si sta provvedendo tempestivamente a nominare il nuovo Rptct?

MISURE GENERALI

- Il codice di comportamento
- Il conflitto di interessi
- Inconferibilità/incompatibilità di incarichi
- Gli incarichi extraistituzionali
- La prevenzione della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici
- I divieti post-employment (pantouflage)
- La formazione
- La rotazione ordinaria
- La rotazione straordinaria
- Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)
- La trasparenza

Check list..

- Sono stati considerati come base di partenza, secondo una logica di miglioramento progressivo, gli esiti del monitoraggio del piano dell'anno precedente, al fine di evitare la duplicazione di misure e l'introduzione di misure eccessive, ridondanti e poco utili?
- Sono stati considerati gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza fissati dagli organi di indirizzo?
- È stata sollecitata la collaborazione della struttura nella predisposizione del PTPCT o della sezione dedicata alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza del PIAO con particolare riferimento all'organo di indirizzo, ai responsabili degli uffici, ai referenti, ove nominati, e agli organi di controllo ove possibile?
- Per la sopra citata sezione anticorruzione del PIAO, si è avuto cura di raccordarsi con i responsabili della predisposizione delle altre sezioni, in particolare quelle che riguardano performance, organizzazione e capitale umano?
- Al fine di incrementare la cultura della legalità e superare una logica adempimentale, sono stati programmati e attuati interventi idonei ad assicurare la formazione del personale e in particolare di quello che opera in aree più esposte a rischio corruttivo?
- È stata verificata la possibilità di utilizzare strumenti e soluzioni informatiche (sistemi di digitalizzazione) o software idonei a facilitare la predisposizione del piano e la gestione del rischio corruttivo?
- Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti che adottano il PIAO, hanno valutato se si sono verificati fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, modifiche organizzative o degli obiettivi di performance rilevanti che rendono necessario l'aggiornamento della sezione anticorruzione nel suo triennio di validità?

..del contesto interno e mappatura

- Per ottimizzare il lavoro di predisposizione dei PTPCT, nel definire il contesto interno sono state utilizzate analisi aggiornate svolte o in corso di svolgimento per altri fini (es. elaborazione del piano della performance)?
- Per le amministrazioni che adottano il PIAO, il RPCT ha collaborato con gli altri responsabili nella predisposizione dell'analisi del contesto interno, in particolare con chi si occupa di performance, organizzazione e capitale umano?
- I dati riportati nei PTPCT o nel PIAO descrivono in modo chiaro e conciso l'organizzazione dell'amministrazione (struttura, posizioni dirigenziali, posizioni organizzative, risorse finanziarie a disposizione dell'ente, articolazioni territoriali, ecc.)?
- Oltre l'analisi, è stata anche effettuata la valutazione dell'impatto del contesto interno in termini di condizionamenti impropri che potrebbero esserci sull'attività dell'amministrazione o ente?
- Per la mappatura dei processi si è tenuto conto degli esiti del monitoraggio sul piano dell'anno precedente, anche al fine di estendere la mappatura ad altri processi oppure di approfondire i processi che afferiscono ad aree in cui si sono verificati fenomeni di maladministration?
- Si ritiene che i processi mappati siano quelli più significativi in considerazione dei rischi corruttivi emersi anche in sede di monitoraggio?
- I processi mappati afferiscono alle aree a maggior rischio corruttivo ai sensi dell'art. 1, co.16, l. 190/2012 e alle ulteriori aree di rischio specifico dell'amministrazione?
- La mappatura dei processi è stata svolta anche con riguardo ai processi volti al raggiungimento degli obiettivi finalizzati ad incrementare il valore pubblico, inteso come benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale a favore dei cittadini e del tessuto produttivo?
- In fase di mappatura dei processi è stato previsto il coinvolgimento dei responsabili degli uffici o delle strutture organizzative coinvolte nelle attività mappate
- I processi mappati sono stati descritti in modo chiaro e schematico?

Per gli enti con meno di 50 dipendenti, la mappatura dei processi è stata svolta almeno nelle principali aree di rischio corruttivo (ovvero quelle definite dall'art. 1, co. 16, l. 190/2012: a) autorizzazione o concessione; b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi; c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati; d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera)?