



Città di Sassuolo

**PIANO TRIENNALE
DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
E DELLA TRASPARENZA
2021-2023**



Palazzo Ducale di Sassuolo - Camera delle Virtù estensi

INDICE

1.	INTRODUZIONE	Pag. 5
2.	ANALISI DEL CONTESTO	Pag. 8
2.1	CONTESTO ESTERNO	Pag. 9
2.1.1	CONTESTO RELATIVO ALL'INFILTRAZIONE MAFIOSA	Pag. 9
2.1.2	CONTESTO ECONOMICO-SOCIALE	Pag. 16
2.2	CONTESTO INTERNO	Pag. 18
3.	RESPONSABILE ANTICORRUZIONE (RPCT)	Pag. 24
4.	OBIETTIVI STRATEGICI E PRINCIPI GUIDA	Pag. 25
5.	IL CICLO DELLA PERFORMANCE	Pag. 26
6.	METODOLOGIA IMPIEGATA	Pag. 27
7.	LA MAPPATURA E L'ANALISI DEI PROCESSI	Pag. 29
8.	VALUTAZIONE DEL RISCHIO	Pag. 32
9.	TRATTAMENTO DEL RISCHIO	Pag.33
10.	MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE E L'EFFICACIA DELLE MISURE	Pag. 33
11.	LA TRASPARENZA	Pag. 34
12.	ACCESSO CIVICO	Pag. 37
13.	IL CONTROLLO SUCCESSIVO DI REGOLARITA' AMMINISTRATIVA	Pag. 40
14.	CODICE DI COMPORTAMENTO	Pag. 41
15.	WHISTLEBLOWING	Pag. 42
16.	LA FORMAZIONE	Pag. 43
17.	ROTAZIONE DEL PERSONALE	Pag. 45
18.	ROTAZIONE STRAORDINARIA	Pag. 50
19.	INCONFERIBILITA' E INCOMPATIBILITA'	Pag. 52
20.	OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSI	Pag. 53
21.	AUTORIZZAZIONE ALLO SVOLGIMENTO DI INCARICHI EXTRA ISTITUZIONALI	Pag. 54
22.	DIVIETO DI PANTOUFLAGE (Attivita' Successive Alla Cessazione Dal Servizio)	Pag. 54
23.	OBBLIGHI DEI COMPONENTI E DEI SEGRETARI DI COMMISSIONI DI CONCORSO E DI GARA	Pag. 55
24.	AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTO CON LA SOCIETÀ CIVILE	Pag. 56
25.	DISPOSIZIONI FINALI	Pag. 57

1. INTRODUZIONE

Negli ultimi anni “l’Italia ha compiuto significativi progressi nella lotta alla corruzione: ha introdotto il diritto generalizzato di accesso agli atti rendendo più trasparente la Pubblica Amministrazione ai cittadini, ha approvato una disciplina a tutela dei whistleblower, ha reso più trasparenti i finanziamenti alla politica e, con la legge anticorruzione del 2019, ha inasprito le pene previste per taluni reati”.¹

Ma tutto questo non basta a riportare l’Italia tra i Paesi con un basso indice di corruzione.

Infatti l’Indice di percezione della corruzione (Cpi) 2020 pubblicato giovedì 28 gennaio 2021 da Transparency International classifica l’Italia al 52° posto sui 180 Paesi oggetto dell’analisi. Con l’edizione 2020 Transparency International ha stilato una classifica di 180 Paesi e territori sulla scorta del livello di corruzione percepita nel settore pubblico. La valutazione è fatta sulla base di 13 strumenti di analisi e di sondaggi ad esperti provenienti dal mondo del business. Il punteggio finale è determinato in base ad una scala da 0 (alto livello di corruzione percepita) a 100 (basso livello di corruzione percepita).

L’Italia si è classificata al 52° posto sui 180 Paesi oggetto dell’analisi. Il nostro Paese, dunque, pur mantenendo il punteggio (53) attribuitogli nell’edizione 2019, perde una posizione in graduatoria”, ma “resta arancione, nell’immagine a livello planetario che fotografa anche visivamente l’indice di percezione della corruzione, con il rosso che indica la situazione più compromessa.

Il Cpi 2020 segna un rallentamento del trend positivo che aveva visto l’Italia guadagnare 11 punti dal 2012 al 2019, pur confermandola al 20° posto tra i 27 Paesi membri dell’Unione europea.²

Il costo che l’Italia è costretto a pagare ogni anno a causa dell’alto livello di corruzione è certamente il più alto, e si traduce in meno investimenti stranieri nel Paese e meno occupazione. In definitiva, meno sviluppo e crescita per il Paese.

E’ stato calcolato che le risorse così sprecate in Italia potrebbero da sole risolvere le maggiori emergenze sociali: esse sono pari infatti a circa due volte il budget nazionale per la sanità pubblica; a dodici volte i fondi per le forze di polizia, a sedici volte gli stanziamenti per combattere la disoccupazione.

Ma ciò che spaventa è anche la diffusa idea che la “mazzetta” da pagare (un caso a settimana i casi di corruzione accertati in Italia) sia un atto “normale” ed accettabile per raggiungere lo scopo (illecito): un recente sondaggio condotto da Eurostat (2017), infatti, ha rivelato che l’84 per cento degli italiani è convinto addirittura che la corruzione faccia parte della “cultura d’impresa”.

Il comparto della contrattualistica pubblica resta il più colpito. Secondo l’ultimo rapporto dell’ANAC-Autorità Nazionale Anticorruzione (triennio 2016-2019, supportato nelle attività dal personale della Guardia di Finanza), il settore più a rischio si conferma quello legato all’ampia tipologia dei lavori pubblici (che rappresenta il 40% degli episodi di corruzione totali censiti nell’ultimo triennio), seguito dal comparto legato al ciclo dei rifiuti (22% del totale) e quello sanitario (13%).

¹ Iole Anna Savini, presidente di Transparency International Italia

² SIR Agenzia d’informazione – Gigliola Alfaro

Nel periodo in esame sono stati 207 i pubblici ufficiali/incaricati di pubblico servizio indagati in Italia per corruzione.

Quanto alle modalità “operative”, è degna di nota la circostanza che – su 113 vicende corruttive inerenti l’assegnazione di appalti – solo 20 riguardavano affidamenti diretti (18%), nei quali l’esecutore viene scelto discrezionalmente dall’amministrazione. In tutti gli altri casi sono state espletate procedure di gara: ciò lascia presupporre l’esistenza di una certa raffinatezza criminale nell’adeguarsi alle modalità di scelta del contraente imposte dalla legge per le commesse di maggiore importo, evitando sistemi (quali appunto l’assegnazione diretta) che in misura maggiore possono destare sospetti.

Indicativo è il tasso relativo “all’apparato burocratico” in senso stretto, che annoverando nel complesso circa la metà dei soggetti coinvolti si configura come il vero dominus: 46 dirigenti indagati, ai quali ne vanno aggiunti altrettanti tra funzionari e dipendenti.

Proprio la “burocrazia” appare l’elemento scatenante del fenomeno corruzione (fenomeno che non va ovviamente giustificato ed è sempre da condannare!) . La nostra burocrazia, lenta e complessa, ostacola la competitività delle imprese e lo sviluppo dei territori: imprenditori e manager devono districarsi tra adempimenti, obblighi informativi, sportelli unici (solo a parole), finti servizi digitali e una continua richiesta di documenti da parte delle diverse branche della Pubblica Amministrazione.

La frequente confusione normativa, la sovrapposizione dei poteri e delle responsabilità degli enti pubblici e la pesantezza degli oneri amministrativi a carico delle imprese, scatena la caccia all’amministratore pubblico infedele che può “facilitare” il <percorso di guerra> imprenditoriale. Non solo denaro, ma anche il posto di lavoro offerto come nuova tangente (l’ANAC lo ha definito il cd. fenomeno della “smaterializzazione” della tangente). Fenomeno presente soprattutto al Sud, l’assunzione di coniugi, congiunti o soggetti comunque legati al corrotto.

Un fiume di denaro che scorre tra corrotti e corruttori. Il quadro complessivo che emerge dal rapporto ANAC testimonia che la corruzione, benché all’apparenza scomparsa dal dibattito pubblico, rappresenta un fenomeno radicato e persistente. Difficile da estirpare. Fino a quando la burocrazia non verrà seppellita dalla semplificazione.³

Oltre alla semplificazione, la battaglia per legalità e trasparenza, potrà essere combattuta con la rivoluzione digitale.

Le notizie relative al 2020 non sono confortanti, il DESI (Indice di digitalizzazione dell’economia e della società), strumento mediante cui la Commissione europea monitora la competitività digitale degli Stati membri dal 2015, colloca l’Italia al terzultimo posto fra i 27 Stati membri dell’UE, con un punteggio pari a 43,6 (rispetto al dato UE del 52,6), ritornando quindi al 25esimo postodopo il lieve aumento, come breve parentesi del DESI 2019, che aveva consentito al nostro Paese di raggiungere il 23° posto (punteggio del 41,6 a fronte del dato UE del 49,4).

Guardando al panorama europeo, non è un caso che i Paesi ai primi posti della classifica DESI, abbiano raggiunto elevati e stabili livelli di sviluppo socio-economico non riscontrabili nei Paesi in ritardo tecnologico che occupano le ultime posizioni, come l’Italia.....⁴

³ VNY La voce di New York – Antonio Coviello (Professore di Marketing nelle Università di Napoli “Parthenope” e “Suor Orsola Benincasa”)

⁴ Digital 360 - Angelo Alù: Consigliere Internet Society - Osservatorio Giovani e Internet

Per il futuro fa ben sperare il nuovo Governo perché nonostante “*la digitalizzazione sia stata nominata “en passant” dal discorso del presidente Draghi al Senato, anziché essere trascurata, costituisce lo strumento decisivo per realizzare le riforme in agenda e ridisegnare i processi nella scuola, nell’Università, nella Ricerca, nella P.A.*

La digitalizzazione, l’innovazione e la tecnologia sono lo scheletro che regge la trasformazione dei processi e su cui si sostiene la riprogettazione di come lavora, si muove, interagisce con gli altri un’organizzazione, così come avviene in azienda.

La digitalizzazione è lo strumento che ci abiliterà alle riforme, che permetterà di ripensare la sanità territoriale e il fisco, che darà efficienza alla giustizia, trasparenza all’azione della P.A. La digitalizzazione è lo strato tecnico e culturale su cui possiamo ripensare al bilanciamento vita/lavoro, pure questo nel programma Draghi, o al rilancio del Sud, tema sempre attuale, anche per questo Governo.”⁵

Ma intanto e per quanto riguarda il Comune di Sassuolo, oltre al forte impulso dato alla digitalizzazione, il principale strumento di contrasto della corruzione è il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (P.T.P.C.T.) introdotto nell’anno 2012 dalla legge 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”.

La legge, negli anni oggetto di diversi interventi legislativi di modifica, si propone di affrontare il fenomeno della corruzione sia attraverso il tradizionale approccio repressivo (aumentando le pene previste, ridefinendo alcuni reati e prevedendone dei nuovi) che soprattutto attraverso un approccio preventivo, introduce nel nostro ordinamento giuridico il concetto di “corruzione” in senso amministrativo (cd *maladministration*), intesa come “assunzione di decisioni devianti dalla cura dell’interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari”.

Tale nozione di corruzione è più ampia e si distingue nettamente dalla nozione di corruzione in senso penalistico: riguarda atti o comportamenti che contrastano con la cura dell’interesse pubblico e pregiudicano l’affidamento dei cittadini nell’imparzialità della Pubblica Amministrazione

Da questo punto di vista, per prevenire la corruzione e i cd. fenomeni di “*maladministration*”, la legge prevede una serie di misure organizzative e di strumenti che interessano sia il livello nazionale che quello locale. Il primo adempimento ha riguardato l’individuazione del Responsabile della prevenzione della corruzione, che di norma per gli enti locali coincide con il Segretario comunale. Compito del Responsabile della prevenzione della corruzione è quello di mettere in atto e monitorare una serie di attività di prevenzione della corruzione e, in particolare, predisporre il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (P.T.P.C.T.) per essere poi adottato e/o aggiornato annualmente dalla Giunta Comunale, nei termini e secondo le modalità previste non solo dalla legge 190/2012 ma anche da appositi atti di indirizzo rilevanti per gli enti locali, come le Intese adottate in sede di Conferenza Unificata e il Piano Nazionale Anticorruzione.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (P.T.P.C.T.) rappresenta il documento di programmazione con cui ciascuna amministrazione pubblica, in attuazione ed integrazione del P.N.A., definisce la propria strategia di prevenzione, fornendo la valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e indicando gli interventi

⁵ Network Digital 360 - <https://www.agendadigitale.eu/cittadinanza-digitale/digitalizzazione-riforme-draghi/>

organizzativi volti a prevenire il rischio medesimo. Inoltre deve rispondere alle esigenze previste dalla legge 190/2012 (art. 1, comma 9):

- a) individuare le attività, tra le quali quelle di cui al comma 16, in cui è più elevato il rischio di corruzione, anche raccogliendo le proposte dei dirigenti, elaborate nell'esercizio delle competenze previste dall'articolo 16, comma 1, lettera a-bis), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- b) prevedere, per le attività individuate ai sensi della lettera a), meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- c) prevedere, con particolare riguardo alle attività individuate ai sensi della lettera a), obblighi di informazione nei confronti del responsabile, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano;
- d) monitorare il rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- e) monitorare i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione;
- f) individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti per legge.

La Giunta Comunale del comune di Sassuolo, nell'anno 2014 ha con la deliberazione n. 8 del 30/01/2014 approvato il PTCP e negli anni successivi ha provveduto ad approvarne l'aggiornamento, da ultimo nel 2020 con la deliberazione n. 8 del 28/01/2020 di approvazione del PTPCT 2020- 2022.

Con l'odierno atto il Comune di Sassuolo, in coerenza con le disposizioni contenute sia nella legge 190/2012 e succ. mod. che nel Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A), tenendo conto della struttura organizzativa e delle attività svolte approva il PTPCT 2021-2023.

2. ANALISI DEL CONTESTO

La prima fase del processo di gestione del rischio è relativa all'analisi del contesto esterno ed interno. In questa fase, l'amministrazione acquisisce le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione (contesto interno).

Prima di procedere all'esame del contesto si ritiene utile precisare che nell'ente nel corso degli ultimi 5 anni nessun dipendente ha subito condanne per fatti corruttivi, nè condanne per danni da parte della Corte dei Conti, nè sono state irrogate sanzioni disciplinari per fatti corruttivi o per violazioni al codice di comportamento.

2.1 CONTESTO ESTERNO

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Amministrazione opera, possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno.

A tal fine, sono da considerare sia i fattori legati al territorio di riferimento dell'Amministrazione (contesto esterno), sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni (contesto economico-sociale), sia in relazione alla propria organizzazione (contesto interno).

Prima di procedere all'esame del Contesto si ritiene utile ed importante precisare che nell'ente nel corso degli ultimi 5 anni nessun dipendente ha subito condanne per fatti corruttivi, né condanne per danni da parte della Corte dei Conti, né sono state irrogate sanzioni disciplinari per fatti corruttivi o per violazioni al codice di comportamento.

2.1.1 CONTESTO RELATIVO ALL' INFILTRAZIONE MAFIOSA

L'approccio marcatamente imprenditoriale dell'infiltrazione mafiosa nella regione contempla, tra le proprie direttrici operative, l'*inquinamento* del tessuto economico-produttivo e di quello politico-amministrativo.

Al controllo "militare" del territorio si predilige una sapiente tessitura relazionale, dove un ruolo di assoluta valenza viene attribuito a quell'area "grigia" in cui reperire, al momento opportuno, il professionista o il soggetto istituzionale che può tornare utile alla *causa* mafiosa.

La facilità di azione, l'agevole reperimento di "anelli deboli" attratti dai guadagni e l'ingente ricchezza illecitamente prodotta sono fattori che hanno contribuito a "distendere" le tensioni che da sempre accompagnano le lotte di potere e a sbiadire il volto violento della criminalità organizzata che in passato, anche in Emilia, si è manifestata con fatti di sangue.

L'emergenza economica e finanziaria determinata dalla pandemia non ha risparmiato nemmeno un territorio florido come quello emiliano-romagnolo, ove il rischio di infiltrazione criminale è concreto. Piccole e medie imprese a prezzi di saldo potrebbero diventare un potenziale "affare" per la criminalità organizzata, sempre pronta ad approfittare della crisi economico-finanziaria, speculando sulle inevitabili difficoltà che hanno colpito moltissimi imprenditori. Dalla ristorazione, al comparto alberghiero e alle piccole ditte commerciali, si presenta il concreto rischio che, per far fronte a spese di gestione ordinarie, pur in assenza di ricavi, molte attività vengano *svendute* alle associazioni malavitose.

Nel senso, rileva anche il rapporto della Banca d'Italia sulla economia della Emilia Romagna, pubblicato nel mese di giugno 2020, che evidenzia come "...la crisi innescata dalla diffusione della pandemia ha colpito l'economia dell'Emilia-Romagna in una fase di pronunciato rallentamento: il PIL in termini reali è aumentato nel 2019 dello 0,4%, in base alle stime di Prometeia, a fronte di una crescita media di circa il due

per cento nel triennio precedente. La decelerazione ha riguardato tutti i settori, ma è stata più accentuata per il comparto manifatturiero che ha pressoché interrotto la sua crescita...”.

Ancora: “...Le disposizioni dirette al contenimento del contagio hanno avuto una ricaduta rilevante su molti settori economici. Secondo nostre stime la quota di valore aggiunto regionale delle attività non essenziali interessate dal blocco della produzione del 25 marzo è stata pari al 30 per cento. Nell'industria e in alcuni comparti del terziario, quali il commercio non alimentare e i servizi di alloggio e ristorazione, la quota di valore aggiunto delle attività interrotte è stata più alta...”

Ancora una volta, il quadro che delinea le infiltrazioni della criminalità organizzata nel territorio è sostenuto dagli esiti di importanti inchieste giudiziarie nonché dal monitoraggio delle attività imprenditoriali operato dai Gruppi interforze istituiti presso tutte le Prefetture della Regione, ai fini dell'emissione delle interdittive antimafia ovvero ai fini dell'iscrizione nelle cd. “*White List*”.

Nello scenario in esame si è più volte descritta l'inclinazione, prettamente imprenditoriale, della ‘*ndrangheta* in Emilia Romagna, sempre pronta a consolidare quel “sistema integrato” tra imprese, appalti e affari, che costituisce l'*humus* sul quale avviare attività di riciclaggio e di reinvestimento delle risorse illecitamente acquisite.

Ciò è quanto ampiamente emerso dagli atti dell'importante inchiesta giudiziaria denominata “*Aemilia*”¹⁵³, della DDA di Bologna conclusa nel gennaio 2015, che ha chiaramente documentato la pervasività della *cosca* cutrese GRANDE ARACRI nel tessuto socio-economico delle province di Bologna, Reggio Emilia, Modena, Parma e Piacenza.

In ambito regionale, conclamata è anche la presenza di qualificate proiezioni delle *cosche* reggine (BELLOCCO, IAMONTE, MAZZAFERRO), vibonesi (MANCUSO), crotonesi (oltre ai sopra citati *cutresi*, anche i cirotani FARAO-MARINCOLA) e di altre *famiglie* calabresi che, in generale, compongono una mappatura criminale complessa.

Si tratta di un contesto territoriale in cui anche *cosa nostra* ha sviluppato, a partire dalla fine degli anni '80, attività criminali legate al riciclaggio di denaro e al traffico di stupefacenti. Nel tempo, è stata registrata l'operatività di soggetti riferibili a cosche del palermitano, catanese e gelese, rispettivamente quelle dei CORLEONESI, dei SANTAPAOLA e dei RINZIVILLO.

Per quanto concerne la *camorra*, il panorama offerto dalle indagini degli ultimi anni e dalle attività preventive svolte dalle Prefetture con il supporto della DIA e delle Forze di polizia conferma ancora una volta la presenza di imprese ritenute “inquinata” dal *sistema camorristico*, impegnate nel settore degli appalti pubblici e riconducibili, in particolare, al *clan* dei CASALESI. Bologna, Reggio Emilia, Modena, Ferrara, Ravenna e Rimini sono le province ove maggiormente è stata rilevata l'influenza del *cartello* camorristico casertano che ha messo in campo, negli anni, proprie articolazioni operative chiamate a infiltrare il mercato immobiliare e il tessuto imprenditoriale, rivelandosi una minaccia per il comparto emiliano delle pubbliche commesse.

Non sono mancati, nel tempo, riscontri rivelatori della presenza di soggetti riferibili anche ad altri *sodalizi* camorristici, quali gli stabiesi D'ALESSANDRO, i napoletani VALLEFUOCO, i CONTINI del quartiere Vasto di Napoli, la *famiglia* NUVOLETTA di Marano di Napoli, i PUCA di S. Antimo, i MALLARDO di Giugliano in Campania e i BELFORTE di Marcianise.

Per quanto attiene alle mafie pugliesi è stata recentemente riscontrata l'operatività di affiliati, tra gli altri, al *clan* cerignolano PIARULLI-FERRARO.⁶

Questa analisi è confermata nella “*Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata-anno 2018*” presentata al Parlamento il 5 dicembre 2020 dal Ministro dell'Interno.

In tale relazione, per quanto riguarda la nostra regione, si legge infatti “*In Emilia Romagna, l'elevata propensione imprenditoriale del tessuto economico regionale è uno dei fattori che catalizza gli interessi della criminalità organizzata, sia autoctona che straniera, anche ai fini del riciclaggio e del reinvestimento in attività economiche dei profitti illeciti.*

Tra le mafie nazionali, la 'ndrangheta ha adottato, anche in questa regione, un approccio marcatamente imprenditoriale, prediligendo, tra le proprie direttrici operative, l'infiltrazione sia del tessuto economico produttivo sia delle amministrazioni locali, aggredendo il territorio, non attraverso il predominio militare, ma orientandosi alla corruzione e alla ricerca delle connivenze, funzionali ad una rapida acquisizione di risorse e posizioni di privilegio.

*Tale modello operativo si è agevolmente prestato a consolidare un “sistema integrato” di imprese, appalti ed affari, che ha creato un efficace humus con il quale avviare le attività di riciclaggio e di reinvestimento di capitali”.*⁷

La provincia di Modena ha avuto una crescita più elevata di quella media regionale rispetto ai reati di riciclaggio e alle estorsioni; diversamente dall'andamento regionale, in questa provincia sono aumentati anche i furti e le rapine organizzate e i reati di ricettazione e di contrabbando

Questo ci obbliga a rafforzare le misure di contrasto alla corruzione e ai reati corruttivi in genere, e ad attrezzarci per evitare di collaborare, magari in modo ignaro, al riciclaggio, nell'economia legale, di proventi da attività illecite e quindi all'inquinamento dei rapporti economici, sociali e politici.⁸

Ma anche per evitare che, in uno scenario economico-sociale in ginocchio a causa della pandemia e che esamineremo al punto 3.1.2., le ingenti risorse finanziarie e le misure di sostegno messe, o che saranno messe, in campo a favore delle imprese non siano intercettate e non costituiscano un'ulteriore occasione per la criminalità organizzata.

Completa la visione del contesto esterno la *Relazione del Comandante della Polizia Municipale del Comune di Sassuolo sull'attività svolta nell'anno 2020*:

“Il 2020 è stato un anno segnato dalla pandemia da COVID 19 che pur non avendo impedito alla Polizia Locale di perseguire obiettivi di tutela e sicurezza intese nel senso più ampio del termine, ha di fatto contribuito ad aumentare in modo massiccio il carico di lavoro di tutti gli operatori del Comando.

Ciascuno per le proprie competenze ha dovuto gestire situazioni di emergenza sanitaria che non avevano mai avuto precedente alcuno.

⁶ Relazione 2° semestre 2020 del Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività della DIA

⁷ *Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata-anno 2018*

⁸ Regione Emilia Romagna – Piano anticorruzione 2021

Sin dai primi mesi dell'anno gli operatori della P.L. si sono messi a disposizione per la risoluzione delle problematiche più disparate: dalla distribuzione porta a porta delle mascherine, alla consegna di materiali didattici per conto delle istituzioni scolastiche ai vari studenti in DAD, al controllo delle persone in isolamento fiduciario e/o affetti da patologia "covid".

Ogni controllo, ogni sopralluogo è stato caratterizzato da modalità operative differenti dal passato; in primo piano si è dovuta mettere l'incolumità e la protezione dei propri operatori.

Il Comando non si è trovato impreparato nell'attrezzare gli agenti con DPI (dispositivi di protezione individuale) anche nei primi mesi dell'anno in cui risultavano praticamente introvabili. La programmazione e la gestione acquisti degli anni precedenti ha permesso di poter far lavorare in sicurezza e sin da subito gli agenti e di attrezzarli con guanti, mascherine FFP2 e FFP3, gel sanificante e tute monouso.

Le difficoltà maggiori sono sorte nella gestione di ASO e TSO (24 nel 2020) poiché capitava e capita tuttora di dover trattare con persone con cariche virali contagiose.

Nell'anno appena trascorso si è consolidata ed aumentata in termini di servizi congiunti, la collaborazione con la Polizia di Stato, Carabinieri e Guardia di Finanza, sia per quanto riguarda il Controllo integrato del territorio, ex D.L. 23 maggio 2008 n. 92 convertito in legge 24 luglio 2008 n. 125 (Pacchetto sicurezza) che quelli che hanno interessato il rispetto dei vari DPCM "Covid". Ogni settimana, con il coordinamento dei vertici della Questura di Modena in "sede di tavolo tecnico", sono stati svolti servizi di ordine pubblico. Anche con l'ausilio del Reparto Prevenzione Crimine di Reggio Emilia e le unità cinofile della Polizia di Stato, sono stati operati servizi mirati al contrasto dello spaccio, ai fenomeni di degrado, alla tutela del consumatore ed al controllo del territorio. Durante questa attività che si è svolta sia in orario diurno che serale/ notturno, che nei giorni festivi, sono stati controllati numerosi locali pubblici. e gli orari e le fasce di rispetto nell'utilizzo delle "macchinette" da gioco.

La sicurezza stradale è rimasta una delle priorità della polizia municipale attraverso il controllo e la vigilanza sul territorio.

La pandemia, attraverso i vari "lockdown", ha per forza di cosa di cosa influito anche sul rilievo dei sinistri anche se il calo in percentuale (circa - 13%) non è stato così significativo. Anche quest'anno la quasi totalità dei sinistri del territorio è stata trattata dalla Polizia Locale.

L'attenzione non si è mai discostata dai controlli stradali dal monitoraggio dei cosiddetti "varchi" nei diversi punti di accesso alla Città con l'utilizzo del "Targa System" e dello Scout allocato sull'autovettura di istituto. Tale monitoraggio ha portato al sequestro di n. 113 veicoli non coperti da assicurazione (più del 100% rispetto al 2019 che erano 53) e all'accertamento di n.92 veicoli non revisionati.

Successivamente all'entrata in vigore della normativa sulla violenza di genere, il cosiddetto "codice rosso" è stato realizzato un corso di formazione a tema. Una prima parte è stata gestita con lezione frontale, ma con l'aggravarsi della situazione pandemica le restanti giornate sono state gestite tramite FAD.

Per motivazioni non dipendenti dal Comando, nel 2020 si è dovuto rinunciare all'insegnamento dell'educazione stradale nelle scuole.

A maggior ragione quest'anno si è ormai consolidato il protocollo operativo in tema in tema di safety (in ossequio alla circolare "Gabrielli), ove la polizia locale ha continuato a farsi carico del presidio costante durante eventi e manifestazioni che nonostante le limitazioni sanitarie ed il rispetto delle varie ordinanze e DPCM in materia, hanno visto la partecipazione di diverse persone, come in occasione del Festival della Filosofia, delle Fiere d'ottobre.

Permane la consolidata collaborazione con i gruppi di Volontariato ed in particolare con i Volontari della Sicurezza con il quale si è condivisa la distribuzione delle mascherine e la vigilanza durante le manifestazioni nonché il presidio dei parchi e degli spazi pubblici.

E' sempre più attivo il progetto riguardante il "Controllo di vicinato" che vede un costante aumento dei cittadini interessati all'iniziativa. In occasione delle Fiere d'Ottobre è stato allestito un gazebo, gestito da numerosi cittadini e supportati dai vigili di quartiere con l'intento di pubblicizzare il progetto e coinvolgere la cittadinanza tutta.

Lo stesso nucleo di prossimità grazie allo strumento delle "foto trappole", ha effettuato decine di interventi in diverse aree ove venivano segnalati scorretti conferimenti di rifiuti negli appositi cassonetti che ha prontamente provveduto a segnalare.

Viene mantenuta aggiornata ed implementata di contenuto, la pagina "facebook" dedicata al "Nucleo Operativo Tutela e Benessere Animale" che anche in periodo di "lockdown" ha ricevuto un costante apprezzamento.

Il nucleo "tutela del consumatore", nonostante le problematiche già evidenziate, nel corso dell'anno trascorso ha effettuato 219 controlli riscontrando 61 irregolarità prontamente sanzionate e procedendo all'emissione di 23 diffide amministrative.

Nel corso del 2020, grazie all'assunzione di nuovo personale è stata ricostituita l'unità cinofila e antidegrado. E' stato acquistato Hector, pastore belga mallinoise addestrato e specializzato nel rintraccio di sostanze stupefacenti ed affiancato a due agenti di giovane età motivati nel nuovo compito che gli aspetta.

Il nucleo di Polizia Giudiziaria, anche con la collaborazione del nuovo arrivato Hector, nel corso dell'anno appena trascorso ha operato 4 arresti ed eseguito 3 ordini di custodia cautelare dei quali 6 per droga ed uno per furto.

Il personale che nel corso dell'anno ha lasciato la polizia municipale per trasferimenti o cambi di profilo è stato via via sostituito da giovani agenti, contribuendo di fatto ad un "ringiovanimento del Corpo".

L'attività del Corpo si è dispiegata anche nell'anno passato in tutte le tradizionali attività d'istituto.

Lo schema che si allega riassume per macro aree di intervento l'attività svolta, traducendola in dati numerici, confrontabili con l'anno immediatamente precedente."

Analisi attività FINE ANNO		2017	2018	2019	2020
Operatori in servizio		47	47	45	49
di cui	<i>Part Time</i>	3	5	1	0
	<i>Comando</i>	0	1	0	0
	<i>Aspettativa</i>	1	1	1	0
	<i>L.104</i>	7	4	2	1
POLIZIA GIUDIZIARIA		2017	2018	2019	2020
<i>Arresti</i>		0	2	0	7
<i>Perquisizioni (comprese quelle con unità cinofila)</i>		40	<i>non piu' presente</i>	<i>non piu' presente</i>	4
<i>Identificazione e fotosegnalamento</i>		8	7	4	8

<i>Servizi di Ordine Pubblico</i>	3	12	42	135
POLIZIA AMMINISTRATIVA	2017	2018	2019	2020
<i>Anagrafe canina</i>	1001	1000	1017	974
<i>Colonie feline</i>	57	63	71	71
<i>Interventi in tema di benessere animale</i>	105	120	141	117
<i>Segnalazioni/ ricerche animali</i>	195	198	182	123
<i>Animali smarriti/ ritrovati</i>	193	197	191	19
<i>Ordinanze sindacali (morsicatori)</i>	1	1	0	0
<i>ASO-TSO-</i>	74	79	47	24
Educazione Stradale	2017	2018	2019	2020
<i>Classi Scuole Superiori</i>	37	37	46	0
<i>Scuole Infanzia</i>	16	16	18	0
<i>Scuole primarie</i>	20	20	22	0
<i>Ore impiegate</i>	256	298	328	0
Vigilanza Scolastica	2017	2018	2019	2020
<i>Scuole</i>	18	18	22	16
<i>ore impiegate</i>	2620	2690	2680	1820
Sicurezza Urbana	2017	2018	2019	2020
<i>Servizi notturni</i>	6	12	15	20
<i>Operatori</i>	36	63	59	80
<i>Servizi serali</i>	300	303	325	302
<i>Operatori</i>	900	909	1192	1174
<i>Servizi festivi</i>	62	65	62	63
<i>Operatori</i>	406	420	287	374
<i>Occupazioni Abusive</i>	59	48	46	
Infortunistica Stradale	2017	2018	2019	2020
<i>Pattuglie eseguite</i>	538	643	335	740
<i>Operatori Impiegati</i>	1191	1176	670	1577
<i>Veicoli controllati</i>	4426	3462	2142	4600
<i>Autocarri controllati</i>	1018	963	414	387
<i>Sinistri stradali</i>	262	260	260	226
<i>Solo danni</i>	127	150	130	121
<i>Lesioni</i>	130	108	129	103
<i>Mortali</i>	5	2	1	2
<i>Informative P.G.</i>	24	24	24	43

<i>Guida in stato di ebbrezza/sotto effetto stupefacenti</i>		3	7	9	19
<i>Omissione di soccorso</i>		4	6	6	1
<i>Guida senza patente</i>		8	11	15	10
<i>Ricorsi al Giudice di Pace</i>		80	33	16	136
<i>Ricorsi al Prefetto</i>		80	216	108	33
Polizia Edilizia		2017	2018	2019	2020
<i>Informative P.G.</i>		24	9	98	107
<i>Sopralluoghi</i>		102	113	122	111
<i>Attività di controllo normativa antisismica</i>		40	49	56	0
<i>Segnalazioni a IspeLavoro</i>		0	0	0	0
Polizia Ambientale		2017	2018	2019	2020
<i>Sopralluoghi</i>		263	281	302	125
<i>Verbali elevati</i>		81	71	83	0
Polizia Commerciale		2017	2018	2019	2020
<i>Controlli commerciali</i>		427	463	348	392
<i>Violazioni accertate</i>		52	47	51	59
Polizia di prossimità		2017	2018	2019	2020
<i>Turni svolti</i>		1631	1605	1618	1542
<i>Operatori</i>		2.470	2.205	2.210	1.987
<i>Controllo Parchi</i>		1950	1860	1875	820
<i>Controlli con Unità Cinofila</i>		1120	<i>non piu' presente</i>	<i>non piu' presente</i>	9
<i>Accertamenti/</i>		2323	2444	2750	2123
<i>Sgombero di immobili e casolari</i>		3	7	4	5
Sanzioni		2017	2018	2019	2020
<i>Violazioni Complesive Accertate</i>		10.684	11.154	9.135	8.741
<i>di cui ZTL</i>		2976	2026	1889	2772
<i>Somme Accertate Euro</i>		1.193.148,54	1.137.744,46	1.022.571,47	1.066.451,96

2.1.2 CONTESTO ECONOMICO-SOCIALE

Dall'Ufficio Studi di Unioncamere Emilia-Romagna riportiamo:

“Scenario regionale

Gli “Scenari per le economie locali” elaborati da Prometeia, edizione di gennaio 2021, si fondano sull'ipotesi di una crescita del prodotto mondiale che subisce lo shock della pandemia da Coronavirus nel 2020, ma si riprende gradualmente dal 2021. Sono forti le differenze nell'evoluzione della pandemia in Asia, Europa e America, illustrate dal quasi ritorno alla normalità in Cina. Per l'Emilia-Romagna, la caduta del prodotto interno lordo per il 2020 è stimata pari al 9,2 per cento, decisamente superiore a quella del 2009. Per il 2021 si prospetta una ripresa parziale del pil pari al 5,4 per cento. Il Pil regionale in termini reali nel 2021 dovrebbe risultare superiore solo del 4,5 per cento rispetto ai livelli minimi toccati al culmine della crisi nel 2009. L'andamento regionale appare leggermente più sostenuto di quello nazionale. Nel 2020 è stata l'industria ad accusare il colpo più duro (-11,9 per cento), ma anche nei servizi la recessione è risultata pesante (-8,7 per cento), mentre è stata più contenuta nelle costruzioni (-5,6 per cento). Nel 2021, la ripresa sarà solo parziale soprattutto nei servizi (+4,0 per cento), un po' più pronta nell'industria (+8,5 per cento), mentre le costruzioni trarranno vantaggio dagli incentivi e dai piani di investimento pubblico (+10,7 per cento). Nel 2020 gli effetti della pandemia hanno condotto a una sensibile riduzione delle forze lavoro (-1,3 per cento) e dell'occupazione (-1,7 per cento), per la fuoriuscita dal mercato di molti lavoratori non tutelati, con un più contenuto aumento della disoccupazione, dal 5,5 al 6,0 per cento. Nel 2021 l'occupazione si ridurrà ancora lievemente (-0,2 per cento) e aumenterà ulteriormente il tasso di disoccupazione (6,7 per cento), ai massimi dal 2016.

Demografia delle imprese

Al termine del 2020, le imprese attive erano 397.767, mai così poche, con una diminuzione pari a 1.989 unità, -0,5 per cento rispetto alla fine del 2019. In termini assoluti la perdita subita dalla base imprenditoriale regionale è risultata pari ai due terzi di quella riferita al 2019 (-3.073 unità, -0,8 per cento). Gli effetti della pandemia non emergono ancora dalla sola analisi della variazione dello stock delle imprese. Per ora la base imprenditoriale tiene. La disaggregazione dei dati permette di evidenziare gli effetti della pandemia. La base imprenditoriale regionale si è ridotta in quasi tutti i macrosettori, più rapidamente in agricoltura, in misura poco più contenuta nel commercio e nell'industria, mentre è aumentata, anche se solo lievemente, nelle costruzioni e nel complesso dei servizi diversi dal commercio. In dettaglio, l'insieme del commercio all'ingrosso e al dettaglio e della riparazione di autoveicoli e motocicli subisce una sensibile flessione delle imprese del settore (-1.167 unità, -1,3 per cento). La base imprenditoriale dell'agricoltura, silvicoltura e pesca si riduce di -1.092 unità (-2,1 per cento). L'industria perde 543 imprese nonostante una lieve decelerazione della tendenza negativa che si ferma a -1,2 per cento. Ulteriori segni rossi sono provengono dal trasporto e magazzinaggio (-241 unità, -1,8 per cento), dal calo delle altre attività dei servizi (-189 unità, -1,0 per cento) e dai servizi di alloggio e ristorazione (-121 unità, -0,4 per cento). Questi ultimi due settori vivevano una solida fase di espansione prima della pandemia. Ci sono anche segnali positivi per la base imprenditoriale

regionale. I principali giungono dall'aggregato del noleggio, delle agenzie di viaggio e dei servizi di supporto alle imprese (+287 unità, +2,3 per cento), dalle imprese dell'immobiliare (269 unità, +1,0 per cento), quindi dalle attività professionali, scientifiche e tecniche (+181 unità, +1,1 per cento) e delle attività finanziarie e assicurative (+167 unità, +1,8 per cento)

Lavoro

L'effetto della pandemia si è manifestato nel primo e secondo trimestre con l'interruzione della tendenza positiva dell'occupazione e la riduzione della disoccupazione, associate a una consistente uscita dal mercato del lavoro, ma tra luglio e settembre, a differenza dei trimestri precedenti, la disoccupazione è cresciuta rapidamente. Al termine del terzo trimestre 2020 gli occupati sono scesi a poco più di 1 milione e 978 mila con una nuova, più contenuta riduzione di 41 mila unità (-2,1 per cento) sullo stesso trimestre dell'anno precedente. Nello stesso tempo, con una decisa inversione di tendenza, i disoccupati sono saliti a quota 141.664 (-25,2 per cento), con una forte e brusca impennata del tasso di disoccupazione dal 4,6 del trimestre precedente al 6,7 per cento del terzo trimestre, un livello non più sperimentato dalla fine del 2017, dovuto all'aumento di oltre 18 mila unità di coloro che avevano in precedenza un'occupazione (+31,4 per cento). Si è avuta una nuova riduzione delle forze di lavoro (-0,6 per cento) e un contemporaneo aumento delle non forze di lavoro (+0,7 per cento), da attribuire a coloro che non cercano e non sono disponibili a lavorare, aumentati di oltre 34 mila unità (+5,7 per cento). In Italia. L'occupazione ha subito un calo lievemente più ampio (-2,6 per cento), mentre i disoccupati sono saliti in misura più contenuta (+8,6 per cento), ma con una decisa ripresa del tasso di disoccupazione (10,0 per cento). Rispetto allo stesso trimestre dello scorso anno l'occupazione in agricoltura è continuata a salire con un ritmo a due cifre (+12,3 per cento), ha fatto un sensibile passo indietro nell'industria, scendendo a quota 515 mila (-5,8 per cento), nelle costruzioni ha invertito la tendenza positiva (-0,9 per cento), nei settori del commercio e dell'alberghiero e ristorazione è proseguita la forte tendenza negativa (-5,4 per cento), mentre negli altri settori dei servizi ha ripreso a crescere, sia pure lievemente (+0,3 per cento).....⁹

Dal sito di Confindustria Ceramica riportiamo:

“I dati di produzione, vendita ed export 2020 dell'industria italiana delle piastrelle di ceramica risentono della pandemia globale, seppure in miglioramento rispetto al primo lockdown nazionale. Dopo un primo semestre in cui le vendite sul mercato italiano flettevano in modo considerevole e le esportazioni registravano una diminuzione nell'ordine di venti punti percentuali, si è avviato un percorso di progressiva ripresa dell'attività, che consente di chiudere l'anno con un calo più contenuto nei volumi di vendita complessivi.

Il preconsuntivo 2020 elaborato da Prometeia sui dati di settore evidenzia per l'industria italiana delle piastrelle di ceramica volumi di produzione intorno ai 330 milioni di metri quadrati, in significativo calo rispetto al 2019. Meno marcata la flessione delle vendite, stimate a 391 milioni di metri quadrati (-4% rispetto al 2019), derivanti da esportazioni nell'ordine di 317 milioni di metri quadrati (-2%) e vendite sul mercato domestico per 73 milioni di

⁹ Unioncamere Emilia-Romagna: <https://www.ucer.camcom.it/studi-ricerche/analisi/scecoer/situazione-congiunturale-delleconomia-dellemilia-romagna/view>

metri quadrati (-12%). Tra i mercati di riferimento, sono sostanzialmente stabili le esportazioni in Europa – che coprono oltre i 2/3 delle esportazioni – a fronte di vendite extra comunitarie che, invece, presentano flessioni più marcate. La congiuntura, infatti, è stata diversa da continente a continente. Se le vendite in Europa Occidentale sono stimate da Prometeia crescere del +2,2% - grazie a risultati positivi nei mercati di lingua tedesca – e ad una sostanziale stasi (-1,7%) in Nord America, negativo è stato l'anno per Golfo, Nord Africa e Far East, dove la flessione è stata nell'ordine del -10/12% e ancor di più in America Latina (-30%).”¹⁰

2.2 CONTESTO INTERNO

La struttura organizzativa vigente al 1 gennaio 2020 vede la presenza di cinque Settori (I “Servizi per la persona”, II “Ambiente e territorio”, III “Programmazione finanziaria e controllo Partecipate”, IV “Affari generali”, V “Polizia Municipale, Protezione civile Patrimonio”) che sono unità organizzative di massima dimensione, articolati in più unità organizzative di dimensioni intermedie, denominate “Servizi”, in base ad associazioni di competenze adeguate all'assolvimento autonomo e compiuto di una o più attività omogenee, che possono prevedere la presenza di più “Uffici” quali unità organizzative di minima dimensione.

Con decorrenza dal 1 luglio 2020 la Giunta comunale, con proprio provvedimento n. 82 del 16/06/2020, ha assegnato alla competenza del Settore I le linee funzionali del Servizio “Sviluppo economico del territorio”, costituito all'interno del Settore II, considerato che la programmazione, il coordinamento e la promozione delle politiche turistiche comunali, i rapporti con la Regione Emilia Romagna e i progetti di sviluppo del settore turistico nonché i rapporti con le associazioni di categoria risultano strettamente attinenti alla programmazione culturale ed alla valorizzazione dei beni culturali di questo territorio, così che l'accorpamento nel Settore I delle linee funzionali in argomento ha consentito di creare un collegamento unitario nella programmazione delle azioni degli interventi di valorizzazione della città, delle sue peculiarità, dei suoi beni culturali ed architettonici, in stretta sinergia con lo sviluppo economico del territorio; il Servizio, quindi, è stato ridenominato in “Sviluppo turistico ed economico del territorio”.

Con decorrenza dal 7 luglio 2020 con deliberazione della Giunta Comunale n. 107/2020, integrata con determinazione n. 391 del 3/9/2020, è stato costituito l'Ufficio di Piano e nominato il Garante della comunicazione e partecipazione ai sensi degli artt. 55 e 56 della legge della Regione Emilia Romagna n. 24 del 21/12/2017 “Disciplina regionale sulla Tutela e uso del Territorio”, nel rispetto della deliberazione della Giunta della Regione Emilia Romagna n. 1255 del 30/07/2018, che definisce gli standard minimi del predetto ufficio. Il Servizio “Ufficio di Piano – Urbanistica e cartografia”, già Servizio “Urbanistico e cartografico” presente nella struttura organizzativa del Settore II, è titolare delle linee funzionali afferenti strettamente l'Ufficio di Piano in materia di urbanistica, attinenti sia all'elaborazione e approvazione dei piani, sia alla loro gestione ed attuazione

¹⁰ Dal sito di Confindustria Ceramica: <http://www.confindustriaceramica.it/site/home/articolo9281.html>

quali, a titolo non esaustivo, la predisposizione del PUG ed eventuali sue successive varianti, gli elaborati costituenti la Strategia per la Qualità Urbana ed Ecologico Ambientale, gli accordi operativi e/o i piani attuativi di iniziativa pubblica, il supporto alle attività di negoziazione con i privati e di coordinamento con le altre amministrazioni che esercitano funzioni di governo del territorio. L'ufficio opera con le risorse umane già assegnate stabilmente all'ex Servizio "Urbanistico e Cartografico" e con il supporto, in staff, tramite i rispettivi responsabili, del Servizio "Tutela del Territorio", per quanto attiene le competenze in campo ambientale, e del Servizio "Amministrativo", con competenze in campo giuridico-amministrativo.

Dal 1 novembre 2020, ancora, vista la rilevante opportunità di integrare le funzioni più strettamente pianificatorie, organizzative e amministrative della Protezione Civile con il sistema di governo del territorio, e pertanto nell'ambito del competente Settore II, mantenendo però tutte le sinergie operative specifiche con il Corpo di Polizia Municipale, al fine di ottenere un'efficienza ed un'efficacia operativa più adeguate alle eventuali necessità, la Giunta ha deliberato, con provvedimento n. 192 del 27/10/2020, l'assegnazione al Servizio "Tutela del territorio", con l'occasione rinominato in "Tutela del territorio e Protezione civile", dei compiti attinenti la predisposizione del Piano comunale di Protezione Civile, l'organizzazione del servizio di Protezione civile, la collaborazione con l'Ufficio dell'Unione competente in materia di Protezione civile, la promozione e il coordinamento del volontariato in materia di protezione civile. Restano in capo al Corpo di Polizia Municipale le funzioni afferenti il servizio di pronta reperibilità ed intervento della P.M. in caso di eventi calamitosi ed il supporto, al Settore II, nella pianificazione degli scenari di rischio e nella gestione ed organizzazione di personale P.M. esterno al verificarsi degli stessi. Conseguentemente a quanto predetto, il Settore V "Corpo di Polizia Municipale, Protezione civile e Patrimonio" è stato rinominato in "Corpo di Polizia Municipale e Patrimonio".

Gli incarichi dirigenziali non hanno subito variazioni rispetto all'anno 2019 e, pertanto, ad oggi sono i seguenti:

Settore I "Servizi per la persona" – dirigente di riferimento Giuseppina Mazzarella;

Settore II "Ambiente e territorio" – dirigente di riferimento Andrea Illari;

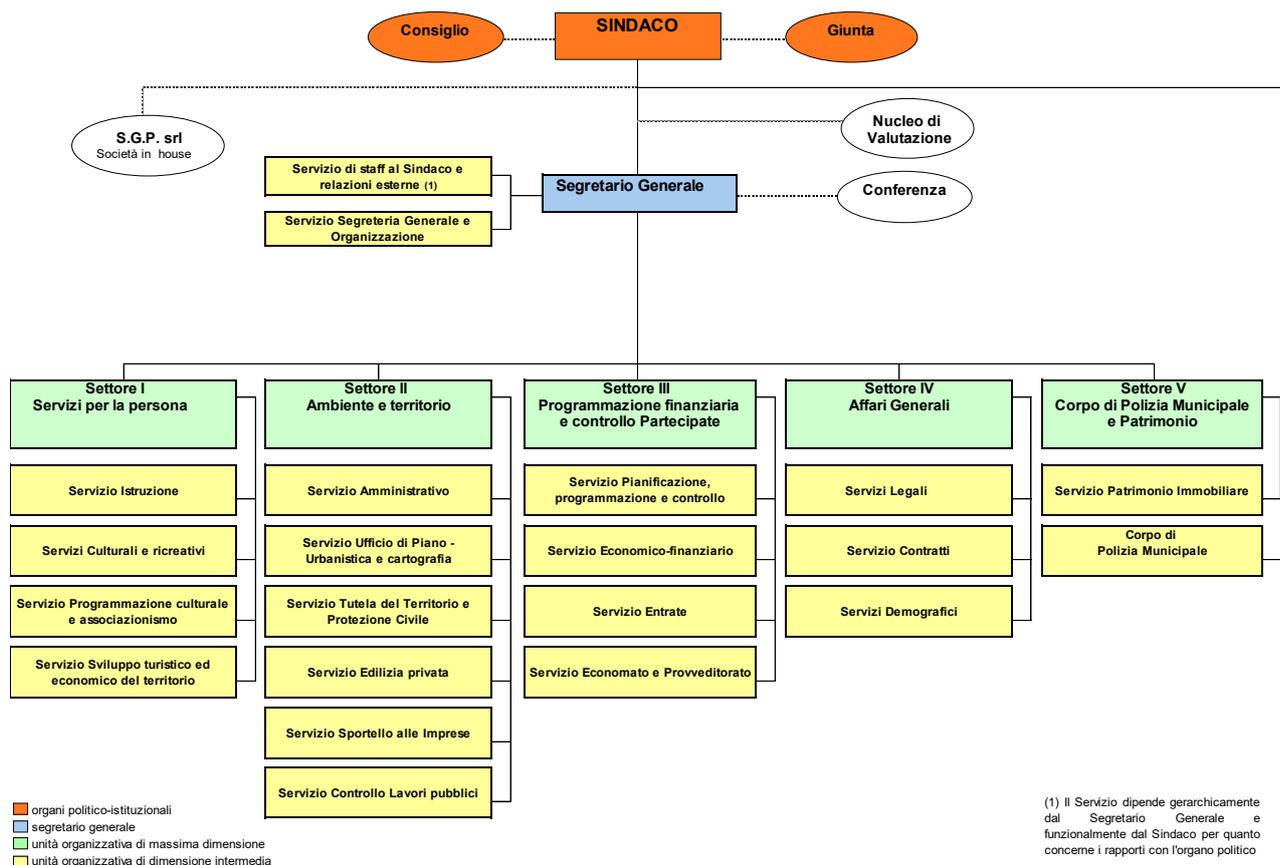
Settore III "Programmazione finanziaria e controllo Partecipate" – dirigente di riferimento Claudio Temperanza;

Settore IV "Affari generali" – dirigente di riferimento Marina Baschieri;

Settore V "Polizia Municipale e Patrimonio" - dirigente di riferimento Stefano Calogero Faso.

Nessuna modificazione anche con riferimento al Segretario Generale, Gregorio Martino, che ha mantenuto l'incarico dirigenziale di responsabilità e le funzioni di direzione dei Servizi "Segreteria generale e Organizzazione" e "Servizio di Staff al Sindaco e relazioni esterne" (più precisamente, quest'ultimo Servizio dipende gerarchicamente dal Segretario e funzionalmente dal Sindaco per quanto concerne i rapporti con l'organo politico).

Tanto predetto, al 31/12/2020 la macro-struttura organizzativa risultava così articolata:



In coerenza con la modificata struttura organizzativa ed in armonia con le esigenze organizzative e gestionali fondamentali dell'Ente, con i provvedimenti di approvazione e successiva modificazione e integrazione del piano triennale dei fabbisogni di personale per gli anni 2020-2022 è stata ridefinita la dotazione organica al fine di rispondere a principi di razionalizzazione e ottimizzazione della gestione del personale, riportata nella tabella che segue:

Tab. 1 - Dotazione organica al 31/12/2020, da ultimo rideterminata con deliberazione della Giunta Comunale n. 269 del 23/12/2020

Categorie e Posizioni giuridiche	Posti in Dotazione Organica anno 2020
Dirigenti	5
D	70
C	120
B3	19
B1	12
A	2
Totale	228

La dotazione organica di cui sopra non è stata modificata dalla successiva deliberazione della Giunta Comunale n. 21 del 23/02/2021, di integrazione della programmazione assnzionale 2021/2023, e ad oggi è pertanto la medesima.

Il personale a tempo indeterminato del Comune di Sassuolo e quello a tempo determinato assunto ex art. 110, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000, alla data del 31 dicembre 2020 è composto da 212 persone, suddivise per categoria come dalla tabella 2 sottostante:

Tab. 2 - Composizione del personale al 31/12/2020, suddiviso per Qualifica/Categoria e per genere

Qualifica/Categoria	Uomini	Donne	Totale
Dirigenziale	3	2	5
D	16	52	68
C	41	68	109
B da posizione economica di accesso B3	4	13	17
B da posizione economica di accesso B1	1	10	11
A	1	1	2
Totale	66	146	212

Al 31 dicembre 2020 il personale è assegnato ai Settori e Servizi della macrostruttura come da tabella 3 che segue:

Tab. 3 - Dipendenti e dirigenti suddivisi per genere e Settore/Servizio

Settore/Servizio	Uomini	Donne	Totale
Settore I “Servizi per la persona”	5	33	38
Settore II “Ambiente e territorio”	9	18	27
Settore III “Program.ne finanziaria e contr.Partecipate”	4	20	24
Settore IV “Affari generali”	4	11	15
Settore V “Corpo di Polizia Municipale e Patrimonio”	33	23	56
Servizi affidati al Segretario Generale	6	15	21
Personale non assegnato a u.o. (aspettative/altro)	2	2	4
Pers.distaccato o comand.100% a Unione Distretto Cer.	3	24	27
Totale	66	146	212

Dei cinque dirigenti indicati in tab.2, quattro sono a tempo indeterminato e uno è a tempo determinato assunto ex art. 110, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000.

Alla data del 31/12/2020, oltre al personale suddetto, si aggiunge il Segretario Generale, n.1 contratto di lavoro subordinato a tempo determinato ex art. 92 D.Lgs. n. 267/2000 e n.2 somministrati a tempo determinato.

E' evidente l'elevata presenza femminile nel Comune di Sassuolo (n. 146 persone su n. 212, pari al 68,87%), la quale risulta notevolmente maggiore in quasi tutte le categorie e prevale tra il personale a part-time.

I dipendenti a part-time, sul totale generale di tutto il personale, sono n.17, pari al 8,02%. Le donne a part-time (n.15), sul totale del personale femminile (n.146), sono il 10,27% e gli uomini (n.2), sul totale del personale maschile (n.66), sono il 3,03%. Di seguito il dettaglio:

Tab. 4 - Personale di tabella 2 con rapporto di lavoro a tempo pieno e part-time:

Qualifica Dirigenziale:	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti in servizio a tempo pieno	3	2	5
Categoria D:	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti in servizio a tempo pieno	16	47	63
Dipendenti in servizio a part-time oltre il 50%		4	4
Dipendenti in servizio a part-time fino al 50%		1	1
Categoria C:	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti in servizio a tempo pieno	41	59	100
Dipendenti in servizio a part-time oltre il 50%		8	8
Dipendenti in servizio a part-time fino al 50%		1	1
Categoria B da posizione economica di accesso B3:	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti in servizio a tempo pieno	4	12	16
Dipendenti in servizio a part-time oltre il 50%		1	1
Categoria B da posizione economica di accesso B1:	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti in servizio a tempo pieno		10	10
Dipendenti in servizio a part-time oltre il 50%	1		1
Categoria A:	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti in servizio a tempo pieno		1	1
Dipendenti in servizio a part-time oltre il 50%	1		1
Totale	66	146	212

Oltre ai cinque dirigenti presenti al 31/12/2020, laureati, si riporta, nella tabella che segue, il personale non dirigenziale suddiviso per genere e titolo di studio:

Tab. 5 – Personale, non dirigente, suddiviso per titolo di studio

Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assol.	%	Valori assol.	%	Valori assol.	%
Inferiore al diploma superiore	3	1	20	10	23	11
Diploma di scuola superiore	41	20	75	36	116	56
Laurea	5	2	12	6	17	8
Laurea magistrale	14	7	37	18	51	25

Totale personale	63		144		207	
% sul personale complessivo		30%		70%		100%

Nell'ultimo decennio si è verificata una sensibile diminuzione del personale: si è passati da n.278 dipendenti al 31/12/2010 a n.212 al 31/12/2020 (-23,74%). Di seguito la rappresentazione del rapporto esistente tra il numero dei dipendenti al 31 dicembre rispetto alla popolazione residente (n.dipendenti ogni 1.000 abitanti); si precisa che nel numero dei dipendenti sono ricompresi sia quelli con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che quelli con incarico a tempo determinato ex art. 110 del D.Lgs. n. 267/2000:

Tab. 6 - Rapporto dipendenti / popolazione al 31 dicembre degli anni dal 2015 al 2020:

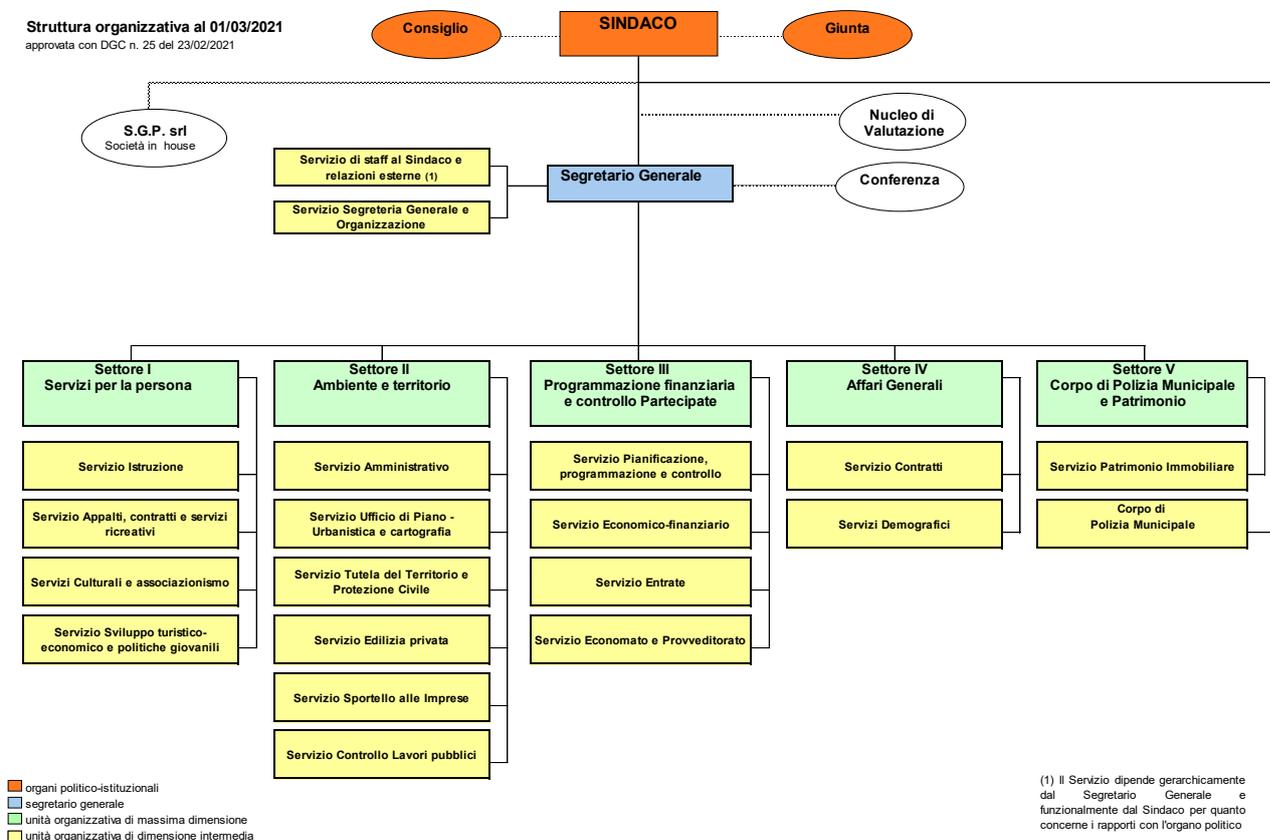
Anno	N.abitanti al 31/12	N.dipendenti	N.dipendenti per 1000 abitanti
2015	40.853	254	6,22
2016	40.816	245	6,00
2017	40.826	239	5,85
2018	40.918	230	5,62
2019	40.874	221	5,41
2020	40.845	212	5,19

Al 31 dicembre 2020, n. 27 delle persone indicate nella tabella n.2 sono temporaneamente distaccate a tempo pieno all'Unione dei Comuni del Distretto ceramico, in attesa del definitivo trasferimento, per lo svolgimento di funzioni in materia di politiche sociali (Servizi sociali territoriali, Ufficio di Piano, tutela minori, ecc.), sistemi informativi (S.I.A.), attività produttive (S.U.A.P.), aggregazione degli acquisti (Centrale Unica di Committenza), sismica, gestione e amministrazione del personale. Ulteriori n. 5 dipendenti e n. 3 dirigenti, oltre al Segretario Generale, sono distaccati o comandati all'Unione per una percentuale del proprio tempo lavoro. Al 31 dicembre 2020, inoltre, n. 1 persona è in distacco sindacale, n. 2 sono in aspettativa per incarico ex art. 110 del D.Lgs. 267/2000 presso altra pubblica amministrazione, n. 1 è in distacco a tempo pieno a SGP srl.

Si ritiene opportuno evidenziare, infine, la recentissima modifica alla struttura organizzativa derivante dal fatto che il Comune di Sassuolo, come da deliberazione del Consiglio Comunale n. 2 del 25/01/2021, ha aderito alla convenzione triennale, a partire dal 1° marzo 2021, per la costituzione e gestione di un Ufficio Avvocatura Unico e pubblico ai sensi dell'art. 30, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000, con ente capofila la Provincia di Modena, per la gestione del contenzioso legale e delle relative attività di consulenza. L'unico dipendente, Funzionario Amministrativo cat.D, assegnato ai Servizi Legali del Comune di Sassuolo, è stato distaccato a tempo pieno presso l'Ufficio Avvocatura Unico, secondo gli accordi che sono stati presi con la Provincia di Modena. Conseguentemente a quanto precede, la Giunta Comunale, con deliberazione n. 25 del 23/02/2021, con decorrenza dal 01/03/2021 ha soppresso l'unità organizzativa "Servizi Legali" del Settore IV "Affari generali" ed ha ridefinito le linee funzionali dei Settori dell'ente riconducendo, tra le funzioni

e attività strumentali di competenza dei medesimi, il raccordo con l'Ufficio Avvocatura Unico e quanto residualmente non gestito dallo stesso.

Al 01/03/2021, pertanto, la macro-struttura organizzativa è così articolata:



3. RESPONSABILE ANTICORRUZIONE (RPCT)

Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) è il Segretario Generale dott. Gregorio Martino nominato con provvedimento del Sindaco prot. 4768 in data 17/02/2014.

Ai sensi del DPR 62/2013 i dipendenti hanno il dovere di collaborazione nei confronti del RPCT sia nelle fasi di predisposizione, di verifica del funzionamento e di attuazione del Piano Triennale di prevenzione della Corruzione e Trasparenza. La violazione è sanzionabile disciplinarmente e da valutare con particolare rigore.

Come richiesto dal PNA il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA) a far data dal 12/05/2021 è il geom. Domenico Laruccia individuato con provvedimento del Sindaco.

4. OBIETTIVI STRATEGICI E PRINCIPI GUIDA

La legge 190/2012 all'art. 1 comma 8, così come modificato dall'art. 41 del D.lgs 97/2016, prescrive che il PTPCT debba necessariamente prevedere gli obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione.

L'amministrazione comunale ha sempre avuto grande attenzione nei confronti delle problematiche inerenti la prevenzione della corruzione, approvando annualmente i relativi documenti (PTCP e Codice di Comportamento), monitorandone l'attuazione e curando la realizzazione degli obiettivi assegnati nell'ambito del contrasto alla corruzione.

In effetti nel 2020 sono stati assegnati i seguenti obiettivi:

- 1) nell'ottica dell'integrazione del PTPCT con il piano della Performance, è stato assegnato un obiettivo trasversale a tutti i settori relativo all'effettuazione del monitoraggio semestrale di cui al successivo paragrafo 10.
- 2) in continuità con l'anno precedente, all'Ufficio Contratti quale obiettivo nell'ambito innovazione digitale intrapresa negli ultimi anni, l'utilizzo delle piattaforme SATER e SITAR 2.0.;
- 3) La digitalizzazione delle pratiche relative agli abusi edilizi;
- 4) Controllo andamento delle opere pubbliche e relativi finanziamenti;

Anche per il triennio 2021-2023, come previsto nel Documento Unico di Programmazione 2021-2023 (DUP), per l'Amministrazione l'obiettivo per gli anni a venire è quello di continuare sulla strada fin qui percorsa guardando sempre con grande attenzione al pieno rispetto degli obblighi di trasparenza, alla prevenzione ed al contrasto della corruzione, che rappresentano i principi ai quali tende e tenderà costantemente in un'ottica di diffusione e affermazione della cultura delle regole mediante i seguenti obiettivi strategici:

- a) ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- b) aumentare la capacità di scoprire i casi di corruzione;
- c) creare un contesto sfavorevole alla corruzione;
- d) la promozione di maggiori livelli di trasparenza.

In relazione agli obiettivi di cui alle lettere a), b) e c) a titolo meramente esemplificativo, nell'ottica dell'integrazione del PTPCT con il piano della Performance, è stato assegnato un obiettivo trasversale a tutti i settori relativo all'effettuazione del monitoraggio semestrale di cui al successivo paragrafo 5.

In relazione agli obiettivi di cui alla lett. a), b), c) e d) a titolo meramente esemplificativo: 1) è stato assegnato l'obiettivo trasversale a tutti i settori riguardante l' *uniformità negli atti amministrativi, dalla redazione alla pubblicazione*;

2) al Settore III è stato assegnato un obiettivo riguardante la *Centralizzazione acquisti di beni e servizi di importo inferiore alla soglia di cui all'art.36 lett.a d.lgs. n.50/16 e adesione a convenzioni*.

In relazione agli obiettivi di cui alla lettera a) e b), a titolo meramente esemplificativo, è stato assegnato, in continuità con l'anno precedente, all'Ufficio Contratti quale obiettivo nell'ambito innovazione digitale intrapresa negli ultimi anni, l'utilizzo delle piattaforme SATER e SITAR 2.0. Il SATER è il Sistema per gli Acquisti Telematici dell'Emilia-Romagna per lo svolgimento delle

proprie procedure di gara con modalità informatiche. Il SITAR 2.0 è la piattaforma informatica dell'Osservatorio regionale dei contratti pubblici di lavori, forniture e servizi della Regione Emilia-Romagna, operativa dal 23/11/2017 per dare adempimento agli obblighi di pubblicità della programmazione, degli avvisi, dei bandi e degli esiti di gara, in cooperazione applicativa con la piattaforma www.serviziocontrattipubblici.it del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti.

I sopradescritti obiettivi sono assegnati nell'ottica dell'integrazione del PTPCT con il piano della Performance.

Per il perseguimento degli obiettivi strategici è importante che tutti (organi di indirizzo, dirigenti e dipendenti) facciano riferimento ai seguenti principi:

- a) Non deve sussistere conflitto d'interesse per coloro che partecipano ai processi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni;
- b) La legalità è un valore per l'amministrazione e per gli operatori economici che con l'amministrazione hanno rapporti;
- c) I rapporti tra l'amministrazione ed operatori economici o comunque destinatari di benefici, a qualunque livello ed in ogni fase, devono essere trasparenti;
- d) L'interesse pubblico, a fondamento di ogni decisione, deve essere sempre esplicitato nei provvedimenti;
- e) Il rispetto dei termini previsti da leggi, regolamenti ed altri atti anche a contenuto negoziale deve essere sempre monitorato;
- f) La cultura del servizio pubblico, improntata ai principi di etica, legalità e trasparenza, deve essere oggetto di una corretta e costante diffusione.

5. IL CICLO DELLA PERFORMANCE

Il PTPCT, in quanto strumento programmatico, deve essere coordinato rispetto al contenuto di tutti gli altri strumenti di programmazione presenti nell'Amministrazione e, innanzi a tutto, con il Piano della Performance.

In questa sede si conferma che il Comune si è dotato di un sistema completo di misurazione, valutazione e gestione delle performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 222/2013 e pubblicato nell'apposita sezione del sito internet istituzionale.

Il Piano della Performance per l'anno 2021 è stato approvato con deliberazione n. 257 della Giunta comunale nella seduta del 23/12/2020, assegna 45 obiettivi di cui 2 trasversale a tutti i settori, 29 strategici e 14 di mantenimento.

Negli anni precedenti si è attuata una ottima integrazione tra il PTCP e il Ciclo della Performance mediante il collegamento di diversi obiettivi di performance e le misure di prevenzione della corruzione.

Per l'anno 2021 l'integrazione con gli strumenti di programmazione è continuata e sono stati inseriti diversi obiettivi:

- a) *Monitoraggio sull'attuazione del piano triennale prevenzione della corruzione (PTPC) obiettivo trasversale a tutti i settori;*
- b) *uniformita' negli atti amministrativi, dalla redazione alla pubblicazione;*
- c) *Centralizzazione acquisti di beni e servizi di importo inferiore alla soglia di cui all'art.36 lett.a d.lgs. n.50/16 e adesione a convenzioni;*
- d) *Utilizzo delle piattaforme SATER e SITAR 2.0.*

Per l'anno 2021 si prevedono gli obiettivi indicati nel precedente paragrafo 4 al quale si rinvia.

6. METODOLOGIA IMPIEGATA

Il PNA 2019 approvato con delibera n. 1064 del 13/11/2019 dal Consiglio dell'Autorità e pubblicata sul sito Anac in data 22/11/2019 e il 7/12/2019 sulla Gazzetta Ufficiale, pur in continuità con i precedenti PNA, sviluppa ed aggiorna alcune indicazioni metodologiche allo scopo di indirizzare ed accompagnare la progettazione, la realizzazione e il miglioramento continuo del "Sistema di gestione del rischio corruttivo". Da una lettura del PNA 2019, il Piano Anticorruzione di Sassuolo appare abbastanza in linea con l'anzidetto documento, ma solo un studio molto approfondito del Piano Nazionale ed una ancor più approfondita analisi del "sistema di gestione del rischio corruttivo" del Piano del Comune di Sassuolo potrà indicare le modifiche da apportare. Purtroppo le problematiche conseguenti la pandemia da Covid-19 non hanno consentito la revisione della mappatura, della valutazione, dell'analisi e del trattamento del rischio così come previsti nel PTPCT 2020-2022, pertanto per l'annualità 2021 si intende procedere con il "sistema di gestione del rischio" fin qui utilizzato.

Pertanto in continuità rispetto ai piani precedenti, il presente PTPCT mantiene la previsione di un'analisi del livello di rischio (opportunitamente rivalutata per ogni processo) e la previsione di un sistema di misure, procedure e controlli tesi a prevenire situazioni lesive della trasparenza e dell'integrità delle azioni nei comportamenti del personale dipendente.

Il risultato di questo lavoro è il frutto di un articolato processo istruttorio e decisionale effettuato negli anni precedenti, dove con apposite riunioni tenute con i Dirigenti è stata condotta un'analisi sui procedimenti già mappati e pubblicati sul sito "amministrazione Trasparente" sia al fine di un loro aggiornamento, che della individuazione di eventuali nuovi processi per i quali effettuare l'identificazione degli eventi rischiosi, delle relative cause, con la conseguente misurazione e valutazione del rischio, la previsione delle relative azioni e misure possibili di contrasto.

Il PTPC 2021-2023 è stato predisposto secondo quanto previsto dalla Legge 190/2012, dai vari PNA.

A tale scopo l'Ente, nella fase di elaborazione del PTPCT ha avviato la consultazione dei cittadini, delle imprese e dei soggetti portatori di interessi collettivi, tramite avviso predisposto dal Segretario Comunale e pubblicato a partire dal 01/3/2021 sul sito internet istituzionale sezione Amministrazione Trasparente del Comune invitandoli a presentare eventuali proposte e/o osservazioni sul Piano ai seguenti indirizzi di posta elettronica:

gregorio.martino@comune.sassuolo.mo.it

Si segnala che non sono pervenute richieste e/o suggerimenti.

Il presente piano è stato trasmesso al Nucleo di Valutazione in data 07/05/2021 ed illustrato nella seduta del giorno 14/05/2021.

La struttura e i contenuti sono stati elaborati dal Segretario Generale, in qualità di Responsabile in materia di prevenzione della corruzione e dai Dirigenti e dalle Posizioni Organizzative dei singoli Settori.

Dirigenti e Posizioni Organizzative dei singoli Settori ai sensi del PNA ricoprono un ruolo di collaborazione attiva e di corresponsabilità nella promozione ed adozione di tutte le misure atte a garantire l'integrità dei comportamenti individuali nell'organizzazione (Art. 16, comma 1, lettere l-bis), 1-ter) e 1-quater del D.lgs. 165/2001.

In virtù della suddetta norma, unitamente alle disposizioni di cui alla legge 190/2012, il Responsabile della prevenzione della corruzione individua nella figura del Dirigente il referente che provvede, relativamente alla propria struttura, al monitoraggio delle attività esposte al rischio di corruzione e all'adozione di provvedimenti atti a prevenire i fenomeni corruttivi.

Del processo istruttorio e decisionale sopra accennato si dirà meglio nei successivi paragrafi:

- Analisi e mappatura dei processi
- Identificazione, analisi e ponderazione del rischio
- Trattamento del rischio
- Monitoraggio

Al fine di non appesantire un documento già corposo e favorirne la leggibilità, anche quest'anno non verranno allegate le schede di mappatura già presenti nel PTPCT 2017-2019 ed in quelli precedenti e che si danno ormai per acquisite ed alle quali si rinvia.

Verranno ovviamente mantenuti, gli allegati "Tabella della Mappa dei rischi e relative misure di contrasto" (Allegato n. 1) e "Elenco categorie di dati soggetti a pubblicazione" (Allegato n. 2) che costituiscono gli strumenti indispensabili per l'attuazione del Piano stesso.

I processi sono stati poi assegnati alle strutture organizzative competenti sulla base della riorganizzazione effettuata nel corso del 2020 e di cui si è riferito nel paragrafo 2.2.

Il piano 2021-2023, dal punto di vista dei processi, del loro numero e delle misure specifiche, non porta particolari novità, perché si è sostanzialmente deciso di confermare i processi mappati nel precedente Piano, di non aggiungerne altri (v. paragrafi 5, 6, 7, e 8) e/o di apportare quelle piccole modifiche necessarie a correggere eventuali errori o ad adeguare il piano alla riorganizzazione effettuata nel corso del 2020.

Le modifiche e gli aggiustamenti sono fisiologici nella stesura del PTPC, in quanto tale strumento non è un documento di studio o di indagine, ma uno strumento per l'individuazione di misure concrete, da realizzare con certezza e da vigilare quanto ad effettiva applicazione e quanto ad efficacia preventiva della corruzione.

7. LA MAPPATURA E L'ANALISI DEI PROCESSI

Il PNA definisce processo quell'insieme di attività che creano valore trasformando delle risorse (input del processo) in un prodotto (output del processo) destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente).

Mappare un processo significa:

- a. Individuare, all'interno dell'amministrazione, i processi che vengono messi in atto;
- b. Individuare le fasi per la sua attuazione;
- c. Identificare gli Uffici/Soggetti responsabili della sua implementazione.

Lo strumento da utilizzare per la mappatura dei processi è stato individuato nella scheda di seguito riprodotta:

MAPPATURA DEI PROCESSI/PROCEDIMENTI -VALUTAZIONE DEL RISCHIO – CONTROLLI DA METTERE IN ATTO

SETTORE _____ SERVIZIO _____

AREA DI RISCHIO: _____

SOTTOAREA/ FASE _____

PROCESSO/PROCEDIMENTO RILEVATO:

SINTETICA DESCRIZIONE DEL PROCESSO/PROCEDIMENTO OGGETTO DI RILEVAZIONE

FASI DEL PROCESSO/PROCEDIMENTO

FASE PROPOSITIVA	FASE	FASE DECISIONALE
- A DOMANDA	ISTRUTTORIA/PREDIS	
- AD INIZIATIVA	POSITIVA	

RESPONSABILITA' PER CIASCUNA FASE DEL PROCESSO/PROCEDIMENTO

FASE PROPOSITIVA	FASE ISTRUTTORIA/PREDISP OSITIVA	FASE DECISIONALE

* La mappatura dei processi deve essere effettuata per le aree di rischio individuate dalla normativa e per le sottoaree in cui queste si articolano (si veda Allegato 2 “Le aree di rischio”- Piano Nazionale Anticorruzione) e Aggiornamento al PNA al punto 6.3

IDENTIFICAZIONE DEL RISCHIO PER CIASCUN PROCESSO/PROCEDIMENTO

* Un utile contributo può essere dato dai dati tratti dall’esperienza e, cioè, dalla considerazione di precedenti giudiziari (in particolare, i procedimenti e le decisioni penali o di responsabilità amministrativa) o disciplinari (procedimenti avviati, sanzioni irrogate) che hanno interessato l’amministrazione, nonché la considerazione dei criteri indicati nella Tabella Allegato 5 “La valutazione del livello di rischio” del Piano Nazionale Anticorruzione e nell’Aggiornamento al PNA punto 6.4

* A fini di supporto, una lista esemplificativa di possibili rischi per le aree di rischio e generali e/o specifiche è illustrata nell’Allegato 3 “Elenco esemplificativo di rischi specifici” del Piano Nazionale Anticorruzione e nell’Aggiornamento al PNA punto 6.4

ANALISI DEL RISCHIO PER CIASCUN PROCESSO

INDICI DI VALUTAZIONE DELLE PROBABILITA'	INDICI DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO	VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL LIVELLO DI RISCHIO
1) Discrezionalità	1) Organizzativo	
2) Rilevanza esterna	2) Economico	
3) Complessità	3) Reputazionale	
4) Valore economico	4) Org. Econ. e sull'Immagine	
5) Frazionabilità		
6) Controlli		

* I criteri che è possibile utilizzare per stimare la probabilità e l’impatto ai fini di potere valutare il livello di rischio del processo sono indicati nella Tabella 5 “La valutazione del livello del rischio” del Piano Nazionale Anticorruzione e nell’Aggiornamento al PNA punto 6.4

CONTROLLI / MISURE DA METTERE IN ATTO E RELATIVA TEMPISTICA

CONTROLLO O MISURA DA METTERE IN ATTO	RESPONSABILE DELLA MISURA	TEMPISTICA
1)		
2)		
3)		

* Per ognuno dei processi della mappa identificato come “molto critico” in relazione al proprio livello di rischio, si definirà in un piano di azioni che contempli almeno una azione per ogni rischio ponderato come “alto” progettando e sviluppando gli strumenti che rendono efficace tale azione o citando gli strumenti già in essere;

* Più specificatamente, per ogni azione prevista e non attualmente in essere, si andranno ad evidenziare la previsione dei tempi e le responsabilità attuative per la sua realizzazione e messa a regime.

* A fini di supporto si veda allegato 4 al P.N.A “elenco esemplificazioni misure ulteriori” e Aggiornamento al PNA punto 6.5

INDICATORI	NOTE
1)	
2)	

Il Comune di Sassuolo, utilizzando la scheda base sopra riprodotta, ha effettuato con il PTPCT 2017-2019 allegato 1 la mappatura dei processi/procedimenti/ di ogni Settore al quale si rimanda poiché il RPCT ed i Dirigenti hanno valutato ancora attuale la mappatura effettuata.

In merito alle aree di rischio l'ANAC, con il PNA 2015 ed il PNA 2016, oltre alle aree di rischio che nel PNA originario venivano individuate come “Obbligatorie” (Contratti pubblici – nuova e più ampia definizione data dall'ANAC all'area che nel PNA originario era stata denominata “Affidamento di lavori, servizi e forniture”, “Acquisizione e progressione del personale”, “Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario” e “Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario”) ha individuato delle ulteriori Aree di rischio, che insieme a quelle inizialmente definite “Obbligatorie”, sono definite d'ora in poi “Generali”.

Tali aree sono le seguenti:

- Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio,

- Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni,
- Incarichi e nomine
- Affari legali e contenzioso
- Acquisizione e progressione del personale
- Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- Contratti pubblici

A tale proposito l'area precedentemente denominata "Affidamenti di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture" è stata rinominata "Contratti pubblici" (come indicato nel PNA 2015 approvato con determinazione ANAC n. 12/2015), perché ciò consente un'analisi approfondita non solo della fase di affidamento ma anche di quelle iniziali quali ad esempio quelle di programmazione e progettazione oltre a quelle successive di esecuzione del contratto.

In breve l'area è stata suddivisa in sei fasi (Programmazione, Progettazione, Selezione del contraente, Aggiudicazione e stipula contratto, Esecuzione del contratto, Rendicontazione del contratto) e ben 20 processi.

Tale area è unica, trasversale e comune per tutti i settori.

Oltre alle aree generali l'ANAC ha invitato ogni Amministrazione ad individuare anche delle aree specifiche, così chiamate perché presenti in relazione alle caratteristiche tipologiche di ogni amministrazione.

Così sono state inserite quale aree specifiche la "Pianificazione urbanistica", "Edilizia privata", "Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio", "Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni", "Incarichi e nomine" e "Affari legali e contenzioso" oltre che mappati i relativi processi.

8. VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Per procedere alla valutazione del rischio è necessario prima procedere alla sua identificazione che consiste nell'individuare per ogni processo/procedimento i fattori di rischio che potenzialmente possono verificarsi. Tale attività di individuazione dei rischi è stata effettuata sulla base di un'approfondita analisi e valutazione del rischio stesso, interrogandosi sulle concrete probabilità che l'evento accada nell'ambito del Comune di Sassuolo e sulla gravità del danno che ne può derivare.

Successivamente si è passati a stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio per individuare i processi e le attività del processo su cui concentrare l'attenzione sia per la progettazione o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio, sia per l'attività di monitoraggio da parte del RPCT.

Il PNA 2013 aveva indicato nella "... tabella di valutazione del rischio", di cui all'allegato 5 del PNA, la metodologia da utilizzare per la stima del livello di esposizione al rischio, ma in conseguenza dei non positivi risultati riscontrati, il PNA 2019 ha precisato che non va più considerato un riferimento

metodologico da seguire. Insoddisfazione, peraltro, evidenziata dallo scrivente in fase di redazione dei precedenti PTPCT tanto da indurlo a prevedere per ogni processo mappato anche con rischio basso, che comunque sarebbe stato destinatario di almeno una misura, ed arrivando in alcuni casi anche a 4 per un singolo processo.

Anche in questo caso il RPCT ed i Dirigenti hanno convenuto che la identificazione dei rischi effettuata con il precedente PTPCT era ancora valida e che pertanto era il caso di confermarla. Per quanto riguarda la stima di esposizione al rischio, a questo punto è considerata ininfluente avendo previsto comunque che ogni processo mappato sarebbe stato destinatario di almeno una misura.

9. TRATTAMENTO DEL RISCHIO

La fase di trattamento del rischio “è la fase tesa a individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi” sulla base delle risultanze emerse in sede di valutazione dei rischi.

In tale fase gli enti identificano le misure di contrasto, tra quelle “generali” (suggerite nel PNA) e quelle “specifiche” che si caratterizzano per il fatto di incidere su problemi specifici e tipici del contesto in cui opera l’amministrazione, avendo riguardo a tre requisiti:

- a) efficacia della misura
- b) sostenibilità economica e organizzative
- c) adattamento alle caratteristiche dell’organizzazione.

Come è facile riscontrare dai paragrafi successivi e nell’ allegato 1 il Comune di Sassuolo ha deciso che ogni processo mappato anche con rischio basso, comunque sarebbe stato destinatario di almeno una misura, ed arrivando in alcuni casi anche a 4 per un singolo processo.

Particolare attenzione è stata posta nel garantire la “fattibilità” delle azioni previste in termini operativi. Si è in tal modo costruito un Piano che, valorizzando il percorso virtuoso già intrapreso dall’Amministrazione, mette a sistema quanto già positivamente sperimentato perché coerente con le finalità del Piano.

10. MONITORAGGIO SULL’ATTUAZIONE E L’EFFICACIA DELLE MISURE

La gestione del rischio si completa con la successiva azione di monitoraggio finalizzata alla verifica dell’attuazione delle misure di prevenzione adottate e, quindi, alla successiva messa in atto di eventuali ulteriori strategie di prevenzione. Il monitoraggio periodico del piano dell’ente spetta:

- al Responsabile per la prevenzione della corruzione;
- ai Dirigenti e ai titolari di Posizione Organizzative, (Referenti per la prevenzione);

Il Monitoraggio verrà effettuato su base semestrale (entro 31 luglio ed entro 31 gennaio) dai soggetti sopra individuati e riguarderà: a) l’attuazione di tutte le misure sia generali che specifiche previste dal

PTPCT e suoi allegati; b) gli obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente; c) il rispetto dei doveri di comportamento.

Entro il mese di giugno il Responsabile Anticorruzione ed i Dirigenti predisporranno gli strumenti ed i moduli da utilizzare per il monitoraggio.

Per quanto riguarda l'efficacia delle misure per ogni processo sono stati previsti uno o più "indicatori" che con le "anomalie significative", enucleate dall'ANAC, in fase di monitoraggio potranno costituire un valido campanello di allarme e potranno indirizzare l'azione verso opportuni e tempestivi correttivi in caso di evidenti criticità.

Le "anomalie significative" possono considerarsi sintomatiche di una particolare permeabilità a fenomeni corruttivi e la loro presenza in numero considerevole, in sede di monitoraggio da parte del RPC, deve condurre a più approfonditi controlli, verifiche ed eventuali misure correttive.

Relativamente ai processi dell'Area Contratti Pubblici per ogni fase si farà riferimento alle "anomalie significative" individuate dall'ANAC con la citata determinazione n.1 del 28/10/2015 – Parte Speciale.

Per l'anno 2020 il monitoraggio come previsto nel PTPC è stato effettuato su base semestrale con la collaborazione degli uffici. Il compito è sempre impegnativo poichè si è deciso nel PTPC che i processi mappati anche con rischio basso, comunque sarebbero stati destinatari di almeno una misura, e in alcuni casi le misure arrivano anche a 4 per un singolo processo. Nel mese di giugno il RPC con i Dirigenti ha concordato e predisposto la modulistica del monitoraggio e ne ha fissato i tempi di consegna. I dati numerosi e molto complessi sono stati consegnati al RPC dai dirigenti. Successivamente l'RPC ha effettuato i relativi controlli, non riscontrando particolari criticità.

Per l'anno 2021, nell'ottica dell'integrazione del PTPCT con il piano della Performance, come meglio precisato nel paragrafo 4 al quale si rimanda, è stato assegnato un obiettivo trasversale a tutti i settori relativo all'effettuazione del monitoraggio semestrale.

11. LA TRASPARENZA

Il D.Lgs 97/2016 ha modificato l'art. 10 del D.Lgs 33/2013, pertanto il programma triennale per la trasparenza è sparito come strumento autonomo di programmazione per divenire il contenuto di una sezione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione.

Con la nuova formulazione del comma 1 dell'art. 10, ogni amministrazione deve indicare in una apposita sezione del Piano triennale di prevenzione della corruzione i Responsabili della trasmissione (**RT**), intesi come coloro che sono tenuti alla individuazione o elaborazione dei dati, e i Responsabili della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati (**RP**).

Di seguito si riporta l'elenco dei nomi dei Responsabili della Trasmissione dei dati (**RT**) e dei Responsabili della pubblicazione (**RP**) su Amministrazione Trasparente:

SETTORE 1

RT

GIUSEPPINA MAZZARELLA (Dirigente)

EMANUELA DIECI (Servizio Istruzione)
RAFFAELLA BULGARELLI (Servizi Culturali e Ricreativi)
GIANLUCA AIMI (Servizio Sviluppo Turistico economico e Politiche giovanili)

RP

ELISA VANGELISTI (Servizio Istruzione)
EMANUELA BOCCEDI (Servizio Istruzione)
PAOLA VANDELLI (Servizio Istruzione)
SIMONETTA PALANDRI (Servizi Culturali e Associazionismo)
RAFFAELLA BULGARELLI (Servizi Culturali e Associazionismo)
MARTINA DI TORO (Servizi Culturali e Associazionismo)
PATRIZIA ADDANTE (Ufficio Appalti, Contratti e servizi Ricreativi)
LORENZO TORLAI (Ufficio Appalti, Contratti e servizi Ricreativi)
GIANLUCA AIMI (Servizio Sviluppo Turistico economico e Politiche giovanili)

SETTORE 2

RT

ANDREA ILLARI (Dirigente)
MILVA DIECI (Servizio Amministrativo)
GIOVANNI D'ANDREA (Servizio Sportello alle Imprese)
MARCELLO CERASO (Servizio Edilizia privata)
MADDALENA GARDINI (Servizio Urbanistico e cartografico)
DOMENICO LARUCCIA (Servizio Controllo LL.PP.)

RP

MILVA DIECI (Servizio Amministrativo)
PAOLO LEONI (Servizio Urbanistico e cartografico) (Servizio Cont. LL.PP.)
CECILIA SGHEDONI (Servizio Sportello alle Imprese)
DANIELA ARIELLO (Servizio Edilizia privata)
GIOVANNA GERARDI (Servizio Tutela del Territorio e Protezione Civile)

SETTORE 3

RT

CLAUDIO TEMPERANZA (Dirigente)
BARBARA BRAGLIA (Servizio Economato e Provveditorato)
ROBERTO LENZU (Servizio Entrate)
ANNA MESSORI (Servizio Economico-finanziario)
PATRIZIA ROSI (Servizio Economico-finanziario)
ELISABETTA SEGHEDONI (Ufficio Contratti)

RP

BARBARA BRAGLIA (Servizio Economato e Provveditorato)
ANNA MESSORI (Servizio Economico-finanziario)
PATRIZIA ROSI (Servizio Economico-finanziario)
ELISA DODA (Servizio Entrate)
ELISABETTA SEGHEDONI (Ufficio Contratti)
ARMANDO MUSSINI (Ufficio Contratti)

SETTORE 5

RT

STEFANO FASO (DIRIGENTE)
ROSSANA PRANDI (Corpo di Polizia Municipale)

MARIA PAGANO (Servizio Patrimonio Immobiliare)

RP

GIANNA FERRARI (Corpo di Polizia Municipale)
MILENA SERNESI (Corpo di Polizia Municipale)
MIRCA BAGNI (Corpo di Polizia Municipale)
LAURA RICCI (Corpo di Polizia Municipale)
GENNARO DI MAIO (Servizio Centrale Operativa, prossimità e convivenza civile)
MARIA PAGANO (Servizio Patrimonio Immobiliare)

SERV: STAFF. SINDACO – SEGRET. GEN. E ORG.NE

RT

GREGORIO MARTINO (Segretario Generale)
SILVIA STEFANI (Servizio Staff. Sindaco e relaz. esterne)
ILARIA MASINI (Servizio Segreteria Generale e Organizzazione)
GIANCARLA VISCONTI (Servizi Demografici)
ELENA MACCHIONI (Uff. Segreteria Generale)
FABIO PANCIROLI (Servizio Comunicazione Istituzionale)

RP

SILVIA STEFANI (Servizio Staff. Sindaco e relaz. esterne)
ILARIA MASINI (Servizio Segreteria Generale e Organizzazione)
ELENA MACCHIONI (Uff. Segreteria Generale)
SILVANA GHINI (Uff. Segreteria Generale)
FABIO PANCIROLI (Servizio Comunicazione Istituzionale)
LORENZO CASOLARI (Servizi Demografici)
MARILENA IACONIANNI (Servizi Demografici)
MARIACRISTINA BIANCOLINI (Servizi Demografici)

Nell'allegato n. 2 "Elenco categorie dei dati soggetti a pubblicazione", al quale si rinvia, sono contenuti i tempi, i singoli obblighi di pubblicazione ed i relativi **RT** ed **RP**.

I dati devono essere pubblicati sul sito istituzionale www.comune.sassuolo.mo.it nella sezione "Amministrazione trasparente" realizzata in ottemperanza al Decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33.

La sezione "Amministrazione trasparente" è posta nella home page e facilmente raggiungibile attraverso un link. È organizzata in sotto - sezioni denominate conformemente agli allegati del decreto, all'interno delle quali sono inseriti i documenti, le informazioni e i dati prescritti dal decreto. Il Comune di Sassuolo pubblica i documenti, i dati e le informazioni in conformità alle prescrizioni in materia di trasparenza, con particolare riguardo a quelle di cui al D.lgs 14 marzo 2013, n.33, delle linee guida approvate in proposito dall'ANAC (ultime v. delibera 1310/2016) e delle disposizioni in materia di riservatezza di dati personali (Regolamento UE n. 679/2018 e il D.Lgs. 101/2018).

Per quanto riguarda i singoli gli obblighi di pubblicazione, i tempi ed i responsabili della pubblicazione si rimanda all'allegato n. 2 "Elenco categorie di dati soggetti a pubblicazione" del presente P.T.P.C.T. 2020- 2022.

Le P.A. non devono pubblicare:

- i dati personali non pertinenti compresi i dati previsti dall'art. 26 comma 4 c. del D. Lgs 33/2013 citato;
- i dati sensibili o giudiziari che non siano indispensabili rispetto alle specifiche finalità della pubblicazione;
- non sono pubblicabili le notizie di infermità, impedimenti personali o famigliari che causino l'astensione dal lavoro del dipendente pubblico;
- non sono nemmeno pubblicabili le componenti della valutazione o le altre notizie concernenti il rapporto di lavoro che possano rivelare le suddette informazioni;
- restano fermi i limiti previsti dall'articolo 24 della legge 241/1990, nonché le norme a tutela del segreto statistico.

I documenti contenenti informazioni e dati oggetto di pubblicazione obbligatoria sono pubblicati e mantenuti aggiornati.

L'aggiornamento dei dati, delle informazioni e dei documenti deve avvenire in modo "tempestivo" come stabilito dal decreto legislativo n.33/2013.

Non avendo il legislatore precisato cosa si intenda per "tempestività" si precisa quanto segue: è tempestiva la pubblicazione di dati, informazioni e documenti quando effettuata entro 15 (quindici) giorni dalla disponibilità definitiva dei dati, informazioni e/o redazione di documenti, salvo che non sia diversamente stabilito nell'allegato 2 al PTPCT.

L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente costituisce elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione ed è comunque valutato ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili, come stabilito negli artt. 46 e 47 del D.lgs. 33/2013, date anche le successive modifiche del D.lgs. 97/2016.

12. ACCESSO CIVICO

Esistono attualmente tre tipologie di Accesso:

1. Accesso agli atti ex L. 241/1990 o Accesso "documentale";
2. Accesso Civico "semplice";
3. Accesso Civico "generalizzato".

1. L'Accesso agli Atti ex L. 241/1990, o "documentale", persegue la finalità di porre i soggetti interessati in grado di esercitare al meglio le facoltà partecipative e/o oppositive e difensive che l'ordinamento attribuisce loro a tutela delle posizioni giuridiche qualificate di cui sono titolari. Riguarda la disciplina dell'accesso ai documenti amministrativi di cui agli articoli 22 e seguenti della L. 241/90 ed il richiedente deve dimostrare di essere titolare di un "*interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale è chiesto l'accesso*".

Inoltre risulta perentoriamente escluso l'utilizzo del diritto di accesso "documentale" al fine di sottoporre l'Amministrazione a un controllo generalizzato, in quanto l'Accesso ex L.241/90 può

consentire un accesso più in profondità a dati pertinenti, ma non garantisce le esigenze di controllo diffuso del cittadino proposte dalle altre tipologie di Accesso, che devono consentire quindi un accesso meno in profondità, ma più esteso.

Vi saranno dunque ipotesi residuali in cui sarà possibile, ove titolari di una situazione giuridica qualificata, accedere ad atti e documenti per i quali è invece negato l'accesso generalizzato.

2. L'Accesso Civico "semplice" rimane circoscritto ai soli atti, documenti e informazioni oggetto di obblighi di pubblicazione e costituisce un rimedio alla mancata osservanza degli obblighi di pubblicazione imposti dalla legge; sovrapponendo al dovere di pubblicazione il diritto del privato di accedere ai documenti, dati e informazioni interessati dall'inadempienza.

3. L'Accesso Civico "generalizzato" si propone, invece, la finalità di informare in maniera generalizzata su atti, dati e documenti in possesso della Pubblica Amministrazione, stante i limiti proposti nell'art.5 e seguenti del d.lgs. 33/2013, come modificato ex d.lgs. 97/2016.

Entrambi gli Accessi Civici (punti 2 e 3) si configurano come diritto a titolarità diffusa, potendo essere attivati "*da chiunque*" e non essendo sottoposti ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente; per cui chiunque può esercitarli anche indipendentemente dall'essere cittadino italiano o residente nel territorio dello Stato. Non è necessario inoltre fornire alcuna motivazione per presentare l'istanza di Accesso Civico, in quanto si persegue lo scopo di rendere trasparente l'azione della pubblica amministrazione tramite la pubblicazione obbligatoria di determinati documenti, informazioni o dati ovvero di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche; oltre a promuovere la partecipazione al dibattito pubblico.

L'istanza di Accesso Civico può essere trasmessa per via telematica e risulta valida se:

- a) è sottoscritta mediante la firma digitale o altre modalità tali da garantire la sicurezza, integrità e immutabilità del documento e la sua riconducibilità all'autore, come previsto dalla normativa vigente (art. 20 CAD);
- b) l'istante è identificato attraverso il sistema pubblico di identità digitale (SPID), nonché la carta di identità elettronica o la carta nazionale dei servizi;
- c) è sottoscritta e presentata unitamente alla copia del documento d'identità;
- d) è trasmessa dall'istante mediante la propria casella di posta elettronica certificata/domicilio digitale.

L'istanza può essere presentata anche a mezzo posta, fax o direttamente presso l'ufficio protocollo o gli uffici che detengono i dati, le informazioni o i documenti, così come indicato nel Regolamento comunale in materia, secondo le previsioni dell'art. 5, comma 3, del d.lgs. 33/2013. Laddove la richiesta di Accesso Civico non sia sottoscritta dall'interessato in presenza del dipendente addetto a ricevere l'istanza, la stessa deve essere sottoscritta e presentata unitamente a copia fotostatica non autenticata di un documento di identità del sottoscrittore, che va inserita nel fascicolo.

Se l'Accesso Civico ha a oggetto dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi del d.lgs. n. 33/2013, l'istanza deve essere indirizzata al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Nel caso di Accesso Civico Generalizzato l'istanza va indirizzata direttamente all'ufficio che detiene i dati, le informazioni o i documenti.

Nel caso in cui l'Amministrazione, ad una richiesta di Accesso Civico generalizzato, individui soggetti controinteressati (ex art. 5-bis), è tenuta a dare comunicazione agli stessi, mediante invio di copia con raccomandata con avviso di ricevimento, o per via telematica. Entro dieci giorni dalla ricezione della comunicazione, i controinteressati possono presentare una motivata opposizione, alla richiesta di accesso e il termine della richiesta è sospeso fino all'eventuale opposizione dei controinteressati. Decorso tale termine, l'Amministrazione provvede sulla richiesta, accertata la ricezione della comunicazione.

Il procedimento deve concludersi con provvedimento espresso e motivato nel termine di 30 giorni dalla presentazione dell'istanza con la comunicazione al richiedente e agli eventuali controinteressati.

- a) In caso di accoglimento, l'amministrazione provvede a trasmettere tempestivamente al richiedente i dati o i documenti richiesti, o a pubblicare sul sito i dati, le informazioni o i documenti richiesti e a comunicare al richiedente l'avvenuta pubblicazione dello stesso, indicandogli il relativo collegamento ipertestuale. Se la richiesta è accolta nonostante l'opposizione del controinteressato, l'Amministrazione ne dà comunicazione al controinteressato e provvede a trasmettere al richiedente i dati o i documenti richiesti non prima di quindici giorni dalla ricezione della stessa comunicazione da parte del controinteressato. Si tenga conto che nei casi di accoglimento della richiesta di accesso, il controinteressato può presentare richiesta di riesame.
- b) In caso di rifiuto, differimento e limitazione dell'accesso, esso deve essere motivato con riferimento ai casi e ai limiti stabiliti dall'articolo 5-bis del D.Lgs. 97/2016.

Secondo l'art. 5-bis, l'Accesso Civico è rifiutato nei casi in cui il diniego sia necessario per evitare un pregiudizio concreto alla tutela di uno degli interessi pubblici inerenti alla sicurezza pubblica, nazionale e all'ordine pubblico; alla difesa e alle questioni militari; alle relazioni internazionali ed alla politica e stabilità finanziaria ed economica dello Stato; alla conduzione di indagini ed al regolare svolgimento di attività ispettive. Inoltre il diniego è necessario per evitare un pregiudizio concreto alla tutela degli interessi provati e, pertanto, della protezione dei dati personali (in conformità con la disciplina legislativa in materia), alla libertà ed alla segretezza della corrispondenza; agli interessi economici e commerciali di una persona fisica o giuridica, ivi compresi la proprietà intellettuale, il diritto d'autore e i segreti commerciali. Infine si applica anche ai casi di Segreto di Stato.

Il diniego ad un Accesso Civico deve essere sempre motivato.

È importante poi sottolineare come non sia ammissibile una richiesta meramente esplorativa, volta semplicemente a "scoprire" di quali informazioni l'amministrazione dispone.

Le richieste infatti non devono essere generiche, ma consentire l'individuazione del dato, del documento o dell'informazione.

Allo stesso modo, nei casi particolari in cui venga presentata una domanda di accesso per un numero massivo, sovrabbondante, pervasivo o manifestamente irragionevole di documenti, la cui evasione

imponga un carico di lavoro tale da paralizzare o rallentare eccessivamente, il buon funzionamento dell'amministrazione, la stessa può ponderare, da un lato, l'interesse dell'accesso del pubblico ai documenti e, dall'altro, il carico di lavoro che ne deriverebbe, al fine di salvaguardare, in questi casi particolari e di stretta interpretazione, l'interesse ad un buon andamento dell'amministrazione.

Resta inoltre escluso che, per rispondere ad una richiesta di Accesso, l'amministrazione sia tenuta a formare o raccogliere o altrimenti procurarsi informazioni che non siano già in suo possesso, non avendo l'obbligo di rielaborare i dati ai fini dell'accesso "generalizzato", ma solo a consentire l'accesso ai documenti nei quali siano contenute le informazioni già detenute e gestite dall'amministrazione stessa.

Infine, il rilascio di dati o documenti in formato elettronico o cartaceo è gratuito, salvo il rimborso del costo effettivamente sostenuto e documentato dall'amministrazione per la riproduzione su supporti materiali.

Il Consiglio Comunale, con deliberazione n. 48 del 30/10/2018, ha approvato il Regolamento in materia di accesso documentale, civico e generalizzato, così come innovato dal FOIA, ed i servizi competenti hanno attivato il registro degli accessi mediante supporto informatico che interagisce con il protocollo e la sezione Amministrazione Trasparente.

Nell'anno 2019, infatti, al fine di dare attuazione al regolamento, si è proceduto in primis all'inserimento sul sito internet del regolamento e dei moduli per l'esercizio del diritto di accesso e, quindi, alla istituzione e gestione di un "registro informatizzato" degli accessi tramite modulo Sicr@web.

Le richieste di accesso pervenute nel 2020 sono state 454. Il registro è stato pubblicato sul sito istituzionale con i dati degli accessi del 2020 ed è visibile nella sezione Amministrazione Trasparente>altri contenuti>accesso civico.

13. IL CONTROLLO SUCCESSIVO DI REGOLARITA' AMMINISTRATIVA

Nel 2016 nell'ambito dei controlli interni e più precisamente del controllo successivo di regolarità amministrativa il Segretario Generale in un'ottica di integrazione del PTCP con il Controllo, nel considerare che i criteri di campionamento degli atti da sottoporre al controllo devono tenere conto della disciplina in materia di prevenzione della corruzione di cui alla L. 190/2012, soprattutto nelle aree a rischio, ha ampliato la base degli atti da sottoporre a controllo stabilendo che a decorrere dall'anno 2016 il controllo successivo oltre agli atti relativi "*a permessi di costruire, scia, autorizzazione sismica, certificati di conformità edilizia ed agibilità, accertamento con adesione tributi comunali*" avrebbe riguardato anche delle "*Scia relative all'insediamento di attività economiche*".

Ha ulteriormente precisato che l'attività di controllo sarebbe stata espletata ricostruendo ex post l'attività istruttoria, i riferimenti normativi e tutti gli atti richiamati nell'atto stesso che avessero rilevanza ai fini del controllo stesso e che gli elementi soggetti al controllo sarebbero stati:

- a) completezza dell'atto riguardo agli elementi essenziali;
- b) la competenza dell'ente o del soggetto giuridico che lo ha emanato;
- c) la competenza dell'organo che lo ha emanato;
- d) i riferimenti normativi e regolamentari;
- e) motivazione congrua, sufficiente e non contraddittoria;
- f) coerenza del dispositivo con la motivazione
- g) testo redatto in modo corretto e comprensibile, rispondente ai principi di chiarezza, precisione, uniformità, semplicità ed economia;
- h) conclusione del procedimento nei termini se previsti;
- i) richiamo degli adempimenti relativi alla fase integrativa dell'efficacia (invii a organi di controllo o a soggetti esterni, pubblicazioni, comunicazioni o notifiche...).

Il controllo relativo al 1° semestre 2020 si è concluso positivamente e non ha fatto emergere la presenza di vizi tali da richiedere la formulazione di rilievi e le conseguenti direttive cui conformarsi. Nell'ambito del Controllo successivo il Segretario Generale ha, ai sensi dell'art. 41 c. 1 del D.L. n. 66 del 24/4/2014, proceduto alla verifica dell'attestazione sia sull'importo dei pagamenti relativi a transazioni commerciali effettuate dopo la scadenza del termine previsto dall'art.1 c. 2 del D.Lgs n. 165/2001, che sull'indicatore annuale di tempestività dei pagamenti (tempi medi di pagamento) di cui all'art. 33 del D.Lgs n. 33/2013.

I risultati possono essere così sintetizzati:

indicatore tempestività di pagamenti 1° trimestre	giorni	- 4,10
indicatore tempestività di pagamenti 2° trimestre	giorni	- 7,02
indicatore tempestività di pagamenti 3° trimestre	giorni	- 11,35
indicatore tempestività di pagamenti 4° trimestre	giorni	- 13,93
indicatore tempestività di pagamenti anno 2020	giorni	- 9,80

Per quanto sopra, si ritiene importante sottolineare il significato dei numeri, i quali ci raccontano che il Comune di Sassuolo nell'anno 2020 ha pagato i fornitori in media in 21 giorni, raggiungendo addirittura il picco di circa 16 giorni nel 4° trimestre, dunque ben prima dei 30 previsti per legge, realizzando così una ottima performance.

La relazione è stata inviata a: 1) Sindaco; 2) Presidente Consiglio; 3) Nucleo di Valutazione; 4) Collegio Revisori; 5) Dirigenti.

Il controllo relativo al 2° semestre 2020 è tutt'ora in corso.

Per l'anno 2021 e seguenti si intende proseguire sulla medesima strada.

14. CODICE COMPORTAMENTO

L'art.1, comma 44 della l.190/2001, modificando l'art.54 del d.lgs 165/2001, ha attribuito al Governo il potere regolamentare di definire un "Codice di comportamento" dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, ha inteso perseguire le finalità di assicurare la prevenzione dei fenomeni

di corruzione all'interno dello stesso nonché, più in generale, il rispetto dei doveri di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.

Il Governo ha adempiuto con l'approvazione del D.P.R. 16.4.2013, n.62 recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del D.lgs 165/2000.

Le previsioni del codice, in ottemperanza all'art.1, comma 44, punto 5 della l.190/2012 e sulla scorta delle linee guida del Dipartimento della funzione pubblica, sono state integrate e specificate dal Codice di comportamento dei dipendenti, adattandolo al sistema dell'amministrazione comunale approvato con delibera di Giunta comunale n. 234 del 27.12.2013.

Il PTPCT 2017-2019 dopo tre anni ha ritenuto per l'anno 2017 maturi i tempi per il suo aggiornamento sia alla luce dei vari suggerimenti venuti dai PNA 2015 e 2016, nonché dalle varie norme sopravvenute in materia.

Con delibera della Giunta Comunale n. 250 del 19/12/2017 il codice è stato aggiornato.

I due Codici come ovvio si applicano ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art.1, comma 2 del D.lgs 165/2000, e la loro violazione, ferma restando la responsabilità penale, civile, amministrativa e contabile del dipendente, è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.

Rispetto al passato il campo di applicazione delle disposizioni contenute nel codice si amplia : i destinatari della materia non sono più soltanto i dipendenti di tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'art.1, comma 2 del D.lgs 165/2001, ovvero i dipendenti a tempo indeterminato e determinato ivi compresi i dipendenti di diretta collaborazione con gli organi politici, ma anche, per quanto compatibile, tutti i collaboratori o consulenti con qualsiasi tipo di contratto o incarico a qualsiasi titolo, i titolari di organi o incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche e tutti i collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'amministrazione. Pertanto oltre che nei contratti dei dipendenti del Comune anche in quello di collaboratori e consulenti dovrà essere inserita una clausola che preveda l'obbligo di rispetto del codice di comportamento. Parimenti nei contratti di lavori, servizi e forniture stipulati dall'amministrazione, dovrà essere inserita una clausola che prevede, in quanto compatibile, l'applicazione del codice di comportamento al personale dipendente della ditta.

15. WHISTLEBLOWING

Il “whistleblower” (soffiatore nel fischietto) è il dipendente pubblico che denuncia gli illeciti di cui viene a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro. Il “whistleblowing” è uno strumento legale – già collaudato da qualche anno, anche se con modalità diverse, negli Stati Uniti e in Gran Bretagna - per informare tempestivamente eventuali tipologie di rischio: pericoli sul luogo di lavoro, frodi all'interno, ai danni o ad opera dell'organizzazione, danni ambientali, false comunicazioni sociali, negligenze mediche, illecite operazioni finanziarie, minacce alla salute, casi di corruzione o concussione e molti altri ancora.

E' stato introdotto, o meglio appena accennato, con la L. 190/2012 ed indicato come misura nel PNA del 2013.

Il Responsabile della prevenzione vi ha dato attuazione con la circolare n.10/2014 prot.n.38878 del 10.11.2014, alla quale si rinvia ("Amministrazione trasparente", sottosezione "Altri contenuti - Corruzione").

Al fine di coprire un vuoto normativo, l'Autorità Nazionale Anticorruzione, con la Determinazione n. 6 del 2015 ha approvato, le "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)

Loro obiettivo è offrire agli enti pubblici italiani una disciplina applicativa delle stringate disposizioni di principio introdotte dalla legge n. 190/2012 (cd. "Legge Severino") volte a incoraggiare i dipendenti pubblici a denunciare gli illeciti di cui vengono a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, contemporaneamente garantendo ad essi la tutela della riservatezza e la protezione contro eventuali forme di ritorsione che si possano verificare sempre in ambito lavorativo

Le "Linee guida" suggeriscono un regime sostanziale e un modello procedurale del trattamento delle segnalazioni, rispettando la discrezionalità che ciascuna di esse deve poter utilizzare per valorizzare le proprie individuali esigenze organizzative.

Vuoto normativo finalmente colmato con la legge 30/11/2017 n. 175 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" che ha comunque previsto che l'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni.

Comunque in attesa delle nuove linee guida, si farà ricorso al sistema attivato nell'anno 2016 con deliberazione n. 24 la Giunta Comunale avente ad oggetto "disciplina della procedura di segnalazione di illeciti o di irregolarità per la tutela del dipendente che segnala illeciti".

A tale scopo è stata attivata una casella di posta elettronica dedicata whistleblower@comune.sassuolo.mo.it alla quale ha accesso solamente il Responsabile Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

Inoltre nell'anno appena trascorso è stato attivato un "sistema informativo dedicato con garanzia di anonimato", in breve un sistema informatico chiuso, che consenta la raccolta delle segnalazioni ed allo stesso tempo sia affidabile e garantisca con l'anonimato la sicurezza del segnalante.

Il Whistleblower potrà effettuare le segnalazioni al seguente indirizzo <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/> con garanzia di anonimato. Grazie all'utilizzo di questo protocollo il livello di riservatezza è sicuramente aumentato rispetto alle altre modalità di trattamento della segnalazione.

Allo stato per l'anno 2020 non risultano segnalazioni.

16. LA FORMAZIONE

L'importanza e la centralità della formazione è affermata già nella legge 190/2012 (art. 1, comma 5, lettera b); comma 9 lettera b), comma 11).

Un punto di fondamentale importanza per la prevenzione della corruzione è la responsabilizzazione della Pubblica Amministrazione che viene sicuramente supportata dalla formazione di tutti i soggetti che partecipano a vario titolo alla redazione e all'attuazione del PTPC (dal Responsabile della prevenzione della corruzione agli organi politici, dai Responsabili di Posizione Apicale ad ogni singolo dipendente).

Solo in questo modo la difficile attività di prevenzione della corruzione può essere svolta da soggetti consapevoli e sensibilizzati a valori etici, trasmessi anche mediante l'insegnamento di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati.

Anche quest'anno a seguito della consultazione del Responsabile della prevenzione della corruzione con i Dirigenti ed altri Dipendenti, si è addivenuti alla decisione di soprassedere alla proposta di un piano triennale della formazione e puntare su quella annuale.

Nell'anno 2020 sono state organizzate le seguenti attività erogate in modalità on line a causa delle limitazioni dovute alla pandemia da Covid-19:

- 1) Un ciclo di n. 9 seminari svoltosi nel corso dell'anno, indirizzato ai dipendenti dei vari settori che operano nell'ambito dei contratti pubblici, organizzato *dall'Osservatorio appalti della Provincia di Modena* sulle problematiche inerenti il nuovo codice degli appalti (D.lgs 50/2016) e le successive modifiche.
- 2) Percorso formativo nell'ambito del GAL 2020-GenerAzione Legale sul tema della cultura della legalità. Il percorso formativo organizzato nell'ambito dell'Unione del Distretto ceramico ed in collaborazione con Avviso Pubblico articolato in n. 3 seminari è stato rivolto in particolare agli amministratori, ai dirigenti e dipendenti dei comuni dell'Unione del Distretto ceramico.
- 3) Seminari diversi offerti a catalogo e che per brevità non si procede ad elencare.

Per l'anno 2021, in continuità con le iniziative formative realizzate nel 2020, il Comune di Sassuolo prevede le seguenti attività di formazione:

- 1) Ciclo di seminari (di regola 9 o 10) organizzati nel corso dell'anno da Osservatorio Appalti della Provincia di Modena alla quale potranno partecipare i dipendenti particolarmente esposti poichè si occupano di contratti pubblici.
- 2) Formazione sulla Sicurezza informatica (Il corso è articolato in video, presentazione e contenuti multimediali e sarà attivo dal 31 Marzo 2021 al 31 Dicembre 2021 per un impegno totale di 21 ore);
- 3) Partecipazione a seminari offerti a catalogo in occasione di modifiche o aggiornamenti normativi.
- 4) Giornate di formazione finalizzate alla promozione della cultura della legalità nell'ambito di "GenerAzione Legale - Il Distretto Ceramico per la legalità", edizione della "Settimana della legalità" promossa dall'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico nei territori di Fiorano Modenese, Formigine, Maranello, Prignano sulla Secchia e Sassuolo con il patrocinio della Regione Emilia-Romagna.

- 5) Diverse giornate di formazione organizzate dal Responsabile della Transizione digitale su Accessibilità, Aggiornamento sui concetti fondamentali del CAD, sulle nuove linee guida e sulla fascicolazione dei documenti, ecc.
- 6) Due giornate di formazione sulla redazione degli atti.

17. ROTAZIONE DEL PERSONALE

La rotazione del personale all'interno delle pubbliche amministrazioni nell'ambito del PNA 2016, “è considerata quale misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzioni”, è certamente una tra le diverse misure che le amministrazioni hanno a disposizione in materia di prevenzione della corruzione, ma sicuramente è considerata come fondamentale strumento per ridurre il rischio, sulla quale si punta molto e si dedica molta attenzione. L'ANAC, con la delibera n. 13 depositata il 6 febbraio 2015, con cui ha presentato le proprie valutazioni sulle modalità applicative del principio di rotazione del personale disposte dal Comandante dei vigili del Comune di Roma, ha colto l'occasione per fornire anche indicazioni generali rivolte a tutte le amministrazioni.

L'Autorità ha chiarito che le modalità attuative della rotazione dei dipendenti sono rimesse all'autonoma determinazione degli enti che devono però rispettare alcuni limiti:

oggettivi, in quanto è necessario comunque assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa, garantendo la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, specie a elevato contenuto tecnico, “*pertanto non si deve dare luogo a misure di rotazione se esse comportano la sottrazione di competenze professionali specialistiche da uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico*”;

soggettivi, quali i diritti individuali dei dipendenti e i diritti sindacali. In particolare, le misure di rotazione devono contemperare la tutela oggettiva dell'amministrazione (il suo prestigio, la sua imparzialità, la sua funzionalità) con quei diritti.

Significativo è il riscontro dell'esistenza di vincoli soggettivi ed oggettivi e della possibilità di adottare misure alternative alla rotazione.

Dunque, il PNA ha precisato ed integrato le linee di indirizzo in materia di attuazione della misura della rotazione del personale nei PTPC nel seguente modo:

- a) Vincoli soggettivi
 - diritti sindacali
 - l'attuazione della legge n. 104/1992 con riguardo ai casi di assistenza delle persone con disabilità (in particolare art. 33);
 - legge n. 151/2001 con riguardo ai casi di assistenza per i figli con handicap grave (art. 42), di congedo parentale di cui all'art. 32.
- b) Vincoli oggettivi

- i principi dell'art. 2103 codice civile che disciplina le mansioni del lavoratore, recepiti dal d.lgs. n. 165/2001, art. 52.

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte. Il lavoratore può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Ogni patto contrario è nullo;

- dell'art. 3 CCNL (comparto autonomie locali) del 31.3.1999 a termini del quale "tutte le mansioni ascrivibili a ciascuna categoria, in quanto professionalmente equivalenti, sono esigibili. L'assegnazione di mansioni equivalenti costituisce atto di esercizio del potere determinativo dell'oggetto del contratto di lavoro".

Dunque le condizioni in cui è possibile attuare la misura della rotazione sono legate a vincoli di natura soggettiva, attinenti al rapporto di lavoro, e a vincoli di natura oggettiva, connessi all'assetto organizzativo dell'amministrazione

Pertanto la rotazione non risulta possibile nei casi in cui la legge richiede una specifica qualifica professionale anche correlata ad un determinato titolo, iscrizione ad albi o abilitazione.

Ma se la rotazione non è possibile, l'amministrazione è tenuta ad adottare misure per evitare che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi esposti al rischio di corruzione.

Delineate così in breve le disposizioni dell'Autorità Anticorruzione passiamo a valutare in concreto la situazione del comune di Sassuolo.

Come già evidenziato nel paragrafo 2.2, a seguito delle riorganizzazioni effettuate nel corso dell'anno 2019 e 2020, la struttura organizzativa dell'Ente prevede la divisione in 5 Settori con al vertice n. 5 Dirigenti, ed il Segretario Generale al quale oltre ai compiti propri è affidata la direzione di alcuni servizi. I Dirigenti ed il Segretario Generale nella primavera del 2019 hanno conferito la Posizione Organizzativa a n. 19 dipendenti, selezionati a seguito di procedura conoscitiva aperta ai dipendenti che ne avevano manifestato interesse e possedevano i requisiti previsti (es. appartenenza alla categoria D).

Il PTCP per l'anno 2020 non prevedeva alcuna rotazione.

Tale previsione, però, veniva bilanciata dalla adozione per ogni settore di misure specifiche di contrasto che producevano un effetto analogo alla rotazione. Misure che hanno trovato attuazione.

Rotazione Dirigenti

A seguito delle riorganizzazioni effettuate negli anni 2019, 2020 ed inizio 2021 di cui si dà ampia illustrazione nel paragrafo 2.2, al quale si rinvia, non si prevede alcuna rotazione dei Dirigenti, di cui alcuni di fatto già interessati dalla rotazione in forza della riorganizzazione stessa e di altri che rappresentano altre figure solo apparentemente fungibili (Responsabile servizi Finanziari) o figure infungibili (Responsabile uff. Tecnico: Ingegnere; Segretario Generale: iscrizione all'albo).

In via generale poi, il ridotto numero dei Dirigenti, sopra evidenziato, rende complicata la rotazione soprattutto in un Ente come quello di Sassuolo, con dimensioni contenute e dove il ruolo del

Dirigente riveste un'importanza fondamentale sia per la capacità organizzativa tipica della funzione dirigenziale che per le specifiche competenze tecniche necessarie per l'espletamento dell'incarico. Competenze tecniche specifiche dalle quali non si può prescindere, come nel caso di alcune figure solo apparentemente fungibili (Responsabile servizi Finanziari) o figure infungibili (Responsabile uff. Tecnico; Ingegnere; Segretario Generale: iscrizione all'albo).

Dunque la illustrata situazione e *“l'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico”* non consente la rotazione dei Dirigenti.

Rotazione Settore 1° “Servizi alla Persona”.

Settore che con la riorganizzazione del 2019 si ricostituisce nelle vecchie funzioni dei servizi Istruzione e cultura e con quella del 2020 aggiunge il nuovo servizio “Sviluppo economico del territorio” in precedenza assegnato al settore ll.

Da settembre 2019 il settore ha visto l'insediarsi di un nuovo Dirigente, l'ing. Giuseppina Mazzarella, dipendente a tempo indeterminato, rientrata in servizio a conclusione di incarico ex art. 110 Tuel presso altro ente.

Le Posizioni Organizzative, sono state selezionate nella primavera del 2019 a seguito di procedura conoscitiva aperta ai dipendenti che ne avevano manifestato interesse e possedevano i requisiti previsti (es. appartenenza alla categoria D) ed incaricate fino al 20/05/2022. E' da rilevare che dal 1/1/2021, a seguito del trasferimento dell'incaricata del servizio cultura presso altro Ente, la posizione organizzativa è stata conferita ad altra dipendente.

E' inoltre da rilevare che, nel corso del 2020 e nei primi mesi del 2021, un buon numero di dipendenti sono andati in pensione e sono stati sostituiti con nuovo personale che ha portato ad un'inevitabile rotazione.

Pertanto, non riscontrandone la necessità, in tale settore non si procederà alla rotazione delle Posizioni Organizzative e di altri dipendenti.

Rotazione Settore 2° “Ambiente e territorio”

A decorrere dal 1° gennaio 2020 la posizione dirigenziale è ricoperta con apposita selezione comparativa ai sensi dell'art. 110 del TUEL ed il cui contratto avrà scadenza fino alla data di scadenza del Sindaco.

Nel corso degli anni precedenti ed anche di quello appena trascorso, il settore è stato interessato da una forte riduzione del personale assegnato dovuta ad un gran numero di cessazioni non sostituiti a causa del sostanziale blocco alle assunzioni portato dalle varie disposizioni di legge succedutesi negli anni, alle mobilità verso altri enti e ad aspettative per incarichi ex art. 110 del tuel.

Nel corso degli anni precedenti il settore è stato oggetto di processi di rotazione del personale per i quali si rimanda alla Relazione annuale del RPC per gli anni 2015 e 2016, mentre nel corso del 2020 si è proceduto sia all'assunzione di diverse unità di personale che alla mobilità di dipendenti

all'interno dello stesso settore (es. dall'Edilizia all'Urbanistica, dall'Ambiente ai Lavori Pubblici), consentendo così un seppur minimo ricambio.

Le Posizioni Organizzative, sono state selezionate nella primavera del 2019 a seguito di procedura conoscitiva aperta ai dipendenti che ne avevano manifestato interesse e possedevano i requisiti previsti (es. appartenenza alla categoria D) ed incaricate fino al 20/05/2022.

Considerata la situazione di cui sopra e la qualità delle competenze professionali necessarie, dal confronto con il Dirigente e l'Amministrazione, è emerso che non si procederà alla rotazione del personale ma alla riconferma di misure che sortiscano un effetto analogo a quello della rotazione e più precisamente:

- esame collegiale della pratica anche se la responsabilità del procedimento è assegnata ad uno solo,
- rotazione annuale degli istruttori in fase istruttoria e in fase di predisposizione del provvedimento,
- previsione della presenza di più funzionari in occasione di svolgimento di incontri con soggetti privati,
- riunione periodica per l'esame collegiale delle pratiche complesse,
- assegnazione ai tecnici istruttori rigidamente casuale mediante un meccanismo di rotazione sia delle pratiche di Permesso di Costruire sia delle richieste di informazioni dei professionisti,
- assegnazione al responsabile del procedimento con sistema casuale mediante rotazione e sorteggio,
- presenza di almeno due funzionari nello svolgimento delle ispezioni.

Ad ogni buon conto per una visione completa ed una migliore comprensione delle misure si rinvia all'allegato n. 1) Tabella della Mappa dei rischi e relative misure di contrasto- Settore II.

Rotazione Settore 3° “Programmazione finanziaria e Controllo Partecipate”.

Nel corso degli anni precedenti il settore non è stato oggetto di processi di rotazione del personale ma si è comunque verificato un discreto ricambio del personale a causa di diversi pensionamenti.

Le Posizioni Organizzative, sono state selezionate nella primavera del 2019 a seguito di procedura conoscitiva aperta ai dipendenti che ne avevano manifestato interesse e possedevano i requisiti previsti (es. appartenenza alla categoria D) ed incaricate fino al 20/05/2022.

Dal confronto con il Dirigente e l'Amministrazione è emerso che trattasi di servizi (Tributi, Servizi finanziari, Controllo Partecipate) per i quali è richiesta una alta qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento delle attività ad elevato contenuto tecnico.

Pertanto non si procederà alla rotazione del personale bensì alla introduzione di misure per così dire “alternative” che sortiscano un effetto analogo a quello della rotazione e più precisamente:

- verifica della documentazione presentata dagli uffici per ottenere anticipo o rimborso delle spese, in relazione alla normativa vigente, da effettuarsi da parte di due dipendenti del Servizio Economato;
- condivisione dell'istruttoria, con affiancamento al funzionario istruttore di altro dipendente del servizio, ferma restando l'unitarietà della responsabilità.

Ad ogni buon conto per una visione completa ed una migliore comprensione delle misure si rinvia all'allegato n. 1) Tabella della Mappa dei rischi e relative misure di contrasto- Settore III.

Rotazione Settore 4° “Affari Generali”.

All’inizio del 2021 il settore è stato oggetto modifica alla struttura organizzativa derivante dal fatto che il Comune di Sassuolo, come da deliberazione del Consiglio Comunale n. 2 del 25/01/2021, ha aderito alla convenzione triennale, a partire dal 1° marzo 2021, per la costituzione e gestione di un Ufficio Avvocatura Unico e pubblico ai sensi dell’art. 30, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000, con ente capofila la Provincia di Modena, per la gestione del contenzioso legale e delle relative attività di consulenza. Conseguentemente a quanto precede, la Giunta Comunale, con deliberazione n. 25 del 23/02/2021, con decorrenza dal 01/03/2021 ha soppresso l’unità organizzativa “Servizi Legali” del Settore IV “Affari generali” ed ha ridefinito le linee funzionali dei Settori dell’ente riconducendo, tra le funzioni e attività strumentali di competenza dei medesimi, il raccordo con l’Ufficio Avvocatura Unico e quanto residualmente non gestito dallo stesso.

Nel corso degli anni precedenti il settore non è stato oggetto di processi di rotazione del personale. L’unica Posizione Organizzativa rimasta, è stata selezionata nella primavera del 2019 a seguito di procedura conoscitiva aperta ai dipendenti che ne avevano manifestato interesse e possedevano i requisiti previsti (es. appartenenza alla categoria D) ed incaricate fino al 20/05/2020.

Considerata la qualità delle competenze professionali necessarie, dal confronto con il Dirigente e l’Amministrazione è emerso che non si procederà alla rotazione del personale ma all’adozione di misure che sortiscano un effetto analogo a quello della rotazione e più precisamente:

- Presenza di più funzionari negli incontri con i soggetti privati;
- Presenza di più funzionari del settore demografici - in occasione della valutazione dei curricula anche se la responsabilità del procedimento è affidata ad un solo funzionario
- Rotazione (quotidiana) operatori front office – back office per le Iscrizioni e variazioni anagrafiche
- Duplice controllo nella fase istruttoria del riconoscimento della cittadinanza jure sanguinis.

Ad ogni buon conto per una visione completa ed una migliore comprensione delle misure si rinvia all’allegato n. 1) Tabella della Mappa dei rischi e relative misure di contrasto- Settore IV.

Rotazione Settore 5° “Corpo di Polizia Municipale e Patrimonio”.

Dal 1/7/2019 l’incarico Dirigenziale è stato affidato al dott. Stefano Faso.

Le Posizioni Organizzative, sono state selezionate nella primavera del 2019 a seguito di procedura conoscitiva aperta ai dipendenti che ne avevano manifestato interesse e possedevano i requisiti previsti (es. appartenenza alla categoria D) ed incaricate fino al 20/05/2022.

Nel corso degli anni precedenti il servizio è stato oggetto di processi di rotazione parziale del personale per i quali si rimanda sia al PTPCT 2017-2019, sia alla Relazione annuale del RPC per l’anno 2017.

Nel corso dell’anno 2020 si è proceduto ad un importante numero di assunzioni ed alla mobilità di diversi agenti verso altri settori o altre amministrazioni, per cui si è realizzato un forte ricambio di personale. Anche nel corso del 2021 si procederà ad un ulteriore importante numero di assunzioni che assicurano un forte ricambio di personale.

Pertanto, non riscontrandone la necessità, in tale settore non si procederà alla rotazione nè delle Posizioni Organizzative nè di altro personale.

Rotazione Servizi affidati al Segretario Generale

(Servizio di staff al Sindaco e relazioni esterne, Servizio di Segreteria Generale ed Organizzazione, Servizio di supporto al Segretario Generale).

Il servizio di Segreteria Generale ed Organizzazione, dal 1/9/2018 è stato affidato al Segretario Generale nell'ambito della riorganizzazione, nel 2019 si è aggiunto il servizio comunicazione e dal 1 aprile 2021 i Servizi Demografici.

Nel corso degli anni precedenti i servizi non sono stati oggetto di processi di rotazione del personale.

Le Posizioni Organizzative, sono state selezionate nella primavera del 2019 a seguito di procedura conoscitiva aperta ai dipendenti che ne avevano manifestato interesse e possedevano i requisiti previsti (es. appartenenza alla categoria D) ed incaricate fino al 20/05/2022.

Dal confronto con l'amministrazione è emerso che il servizio staff al Sindaco e relazioni esterne è un servizio molto delicato, tra l'altro gestisce anche l'agenda del Sindaco e di alcuni Assessori, dove *“rimane rilevante la valutazione delle attitudini e delle capacità professionali”* del responsabile. Inoltre Il servizio comunicazione istituzionale, dopo la prematura scomparsa del responsabile, è composto da un solo dipendente a tempo indeterminato, giornalista iscritto all'albo.

Pertanto valutata *“l'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico”* non si procederà alla rotazione di personale.

18. ROTAZIONE STRAORDINARIA

L'art. 16, co. 1, lett. l-quater) del d.lgs. 165/2001 (lettera aggiunta dall'art. 1, co. 24, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135 recante *“Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini”*), dispone che i dirigenti degli uffici dirigenziali generali *“provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttivi”* senza ulteriori specificazioni.

La rotazione straordinaria consiste in un provvedimento dell'amministrazione, adeguatamente motivato, con il quale viene stabilito che la condotta corruttiva imputata può pregiudicare l'immagine di imparzialità dell'amministrazione e con il quale viene individuato il diverso ufficio al quale il dipendente viene trasferito. In analogia con la legge n. 97 del 2001, art. 3, si deve ritenere che il trasferimento possa avvenire con un trasferimento di sede o con una attribuzione di diverso incarico nella stessa sede dell'amministrazione.

In generale, l'Autorità è dell'avviso che l'istituto trovi applicazione con riferimento a tutti coloro che hanno un rapporto di lavoro con l'amministrazione: dipendenti e dirigenti, interni ed esterni, in servizio a tempo indeterminato ovvero con contratti a tempo determinato.

Il testo normativo è lacunoso e manca di individuare le fattispecie di illecito che l'amministrazione è chiamata a tenere in conto ai fini della decisione di far scattare o meno la misura della rotazione straordinaria.

Seguendo, sul punto, le Linee guida approvate dall'ANAC con la deliberazione n. 215/2019, ai fini della individuazione delle "condotte di natura corruttiva" che impongono la misura della rotazione straordinaria, si ritiene possa essere individuata l'elencazione dei reati di cui all'art. 7 della legge n. 69 del 2015 (artt. 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale).

Per i suddetti reati è da ritenersi obbligatoria l'adozione di un provvedimento motivato con il quale viene valutata la condotta "corruttiva" del dipendente ed eventualmente disposta la rotazione straordinaria.

L'adozione del provvedimento di cui sopra, invece, è solo facoltativa nel caso di procedimenti penali avviati per gli altri reati contro la p.a. (di cui al Capo I del Titolo II del Libro secondo del Codice Penale, rilevanti ai fini delle inconfiribilità ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013, dell'art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001 e del d.lgs. n. 235 del 2012).

Pur non trattandosi di un procedimento sanzionatorio, di carattere disciplinare, è necessario che venga data all'interessato la possibilità di contraddittorio, senza, però, che vengano pregiudicate le finalità di immediata adozione di misure di tipo cautelare.

Il provvedimento, poiché può avere effetto sul rapporto di lavoro del dipendente/dirigente, è impugnabile davanti al giudice amministrativo o al giudice ordinario territorialmente competente, a seconda della natura del rapporto di lavoro in atto.

Come già osservato, diverse incertezze si sono registrate rispetto al momento del procedimento penale rilevante per l'amministrazione ai fini dell'applicazione dell'istituto.

L'art.16, co. 1, lettera l-quater, del d.lgs.165 del 2001, sul punto, richiama la fase di "avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttivi", senza ulteriori specificazioni (a differenza dell'art. 3 della legge n. 97 del 2001 che prevede il trasferimento del dipendente a seguito di "rinvio a giudizio").

Quest'ultima espressione appare non particolarmente chiara né tecnicamente precisa perché l'"avvio del procedimento" non coincide con alcuna fase specifica del rito penale, come regolato dal relativo codice. Tuttavia, la parola "procedimento" nel codice penale viene intesa con un significato più ampio rispetto a quella di "processo", perché comprensiva anche della fase delle indagini preliminari, laddove la fase "processuale", invece, inizia con l'esercizio dell'azione penale.

In linea con le citate Linee guida dell'ANAC, si ritiene che l'espressione "avvio del procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva" di cui all'art. 16, co. 1, lett. l-quater del d.lgs. 165/2001, non può che intendersi riferita al momento in cui il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p.". Ciò in quanto è proprio con quell'atto che inizia un procedimento penale.

Il carattere fondamentale della rotazione straordinaria è la sua immediatezza. Si tratta di valutare se rimuovere dall'ufficio un dipendente che, con la sua presenza, pregiudica l'immagine di imparzialità dell'amministrazione e di darne adeguata motivazione con un provvedimento.

La misura, pertanto, deve essere applicata non appena l'amministrazione sia venuta a conoscenza dell'avvio del procedimento penale.

L'avvio del procedimento di rotazione richiederà da parte dell'amministrazione l'acquisizione di sufficienti informazioni atte a valutare l'effettiva gravità del fatto ascritto al dipendente. Questa conoscenza, potrà avvenire in qualsiasi modo, attraverso ad esempio fonti aperte (notizie rese pubbliche dai media) o anche dalla comunicazione del dipendente che ne abbia avuto cognizione o per avere richiesto informazioni sulla iscrizione ex art. 335 c.p.p. o per essere stato destinatario di provvedimenti che contengono la notizia medesima (ad esempio, notifica di un'informazione di garanzia, di un decreto di perquisizione, di una richiesta di proroga delle indagini, di una richiesta di incidente probatorio, etc.).

A tal fine l'amministrazione nel corso dell'anno 2021 introdurrà, nel proprio codice di comportamento, il dovere in capo ai dipendenti interessati da procedimenti penali, di segnalare immediatamente all'amministrazione l'avvio di tali procedimenti.

Considerato che l'amministrazione può venire a conoscenza dello svolgimento del procedimento penale anche relativamente alle sue diverse fasi, si deve ritenere che il provvedimento debba essere adottato (con esito positivo o negativo, secondo le valutazioni che l'amministrazione deve compiere) sia in presenza del solo avvio del procedimento, sia in presenza di una vera e propria richiesta di rinvio a giudizio. Il legislatore chiede che l'amministrazione ripeta la sua valutazione sulla permanenza in ufficio di un dipendente coinvolto in un procedimento penale, a seconda della gravità delle imputazioni e dello stato degli accertamenti compiuti dell'autorità giudiziaria.

Sulla durata dell'efficacia del provvedimento, nel silenzio della legge, l'amministrazione provvederà caso per caso, motivando adeguatamente.

Per quanto non previsto nel presente paragrafo, si rinvia alle Linee guida approvate dall'ANAC con deliberazione n. 215 del 26/03/2019.

19. INCONFERIBILITÀ ED INCOMPATIBILITÀ DEI DIRIGENTI

Il decreto legislativo 39/2013 ha attuato la delega stabilita dai commi 49 e 50 dell'art. 1 della legge 190/2012, prevedendo fattispecie di:

- Inconferibilità, cioè di preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, nonché a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico (art. 1, comma 2, lett. g);
- Incompatibilità, da cui consegue l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di

diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico (art. 1, comma 2, lett. h).

Il PNA 2013, quale misure in materia di "incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali", dispone che le pubbliche amministrazioni, gli enti pubblici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico impartiscano direttive affinché i soggetti interessati rendano le dichiarazioni di insussistenza delle cause di incompatibilità al momento dell'incarico e nel corso del rapporto.

Le misure per inconfiribilità e incompatibilità sono state attuate, con la circolare a firma del RPC n. 7/2014 prot.n. 36669 del 23.10.2014. (pubblicata sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Altri contenuti - Corruzione" ed alla quale si rinvia) e con l'acquisizione delle dichiarazioni relative alle cause di inconfiribilità ed incompatibilità.

Inoltre la Giunta con deliberazione n. 222 del 29/12/2015 ha approvato la disciplina delle inconfiribilità ed incompatibilità di incarichi presso pubbliche amministrazioni. Con la quale in particolare regola le modalità per le prescritte dichiarazioni, la procedura di nullità degli incarichi conferiti in violazione della legge, l'individuazione dell'organo surrogante e la procedura surrogatoria.

Per quanto riguarda gli incarichi dirigenziali conferiti nel corso del 2018, in concomitanza con l'attribuzione dell'incarico, unitamente alle dichiarazioni sull'insussistenza di cause di inconfiribilità (art. 20, comma 1, del decreto legislativo 39/2013), il candidato ha reso contestualmente anche la dichiarazione annuale sull'insussistenza di cause di incompatibilità (art. 20, comma 2, del medesimo decreto).

Inoltre sono state acquisite le dichiarazioni annuali dei 5 Dirigenti in carica.

Ulteriore misura sulle situazioni di inconfiribilità e/o di incompatibilità riguarda il controllo delle dichiarazioni rilasciate:

Per il 2020 il monitoraggio sulla presenza di eventuali situazioni di incompatibilità è *stato effettuato sulla base dell'esame delle dichiarazioni, anche mediante ricerca del nominativo sul web alla ricerca di notizie che potessero evidenziare eventuali situazioni di criticità.*

Per il 2021 sarà effettuato con gli strumenti anzidetti e con quelli che il controllore riterrà di adottare.

20. OBBLIGO ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO D'INTERESSE

L'art. 6 bis della legge 241/1990, come modificato dal comma 41 dell'art. 1 della legge n. 190/2012, prevede che "Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale".

Pertanto, tutti i Dipendenti del Comune di Sassuolo hanno l'obbligo di astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di

propri parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbiano rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui essi o il coniuge abbiano causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui siano tutori, curatori, procuratori o agenti, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui siano amministratori o gerenti o dirigenti; si astengono anche in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

Il Dipendente comunale che interviene per dovere d'ufficio o che comunque, a qualsiasi titolo, partecipa ad un procedimento rispetto al quale possano essere coinvolti interessi propri ai sensi del precedente comma, ne dà immediata comunicazione al Dirigente dell'Area di appartenenza, che decide sulla astensione del Dipendente dalla partecipazione al procedimento in argomento.

A tale scopo si rinvia a quanto previsto dal Codice di Comportamento del Comune di Sassuolo e dalla circolare n. 5 del 16/10/2016 a firma del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

Dunque le azioni da intraprendere quale efficaci misure di contrasto al fine di prevenire il rischio corruttivo sarà la segnalazione del conflitto da parte del dipendente e la tempestiva decisione in merito da parte del Dirigente o del RPCT se il conflitto riguarda un Dirigente.

L'inosservanza dell'obbligo di astensione sarà valutabile ai fini disciplinari, ferme restando le possibili responsabilità di tipo penale.

21. AUTORIZZAZIONE ALLO SVOLGIMENTO DI INCARICHI EXTRA ISTITUZIONALI

L'articolo 53, c. 3 bis, del D.lgs n.165/2001 prevede che”..con appositi regolamenti emanati su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, di concerto con i Ministri interessati, ai sensi dell'art.17, c. 2 della legge 23 agosto 1988, n.400, e successive modificazioni, sono individuati, secondo criteri differenziati in rapporto alle diverse qualifiche e ruoli professionali, gli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art.1, comma 2”

L'azione da intraprendere al fine di prevenire, con efficaci misure di contrasto il rischio corruttivo, all'interno del Comune di Sassuolo è stata attuata disciplinando la materia sia nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi al titolo VIII e più precisamente negli artt. da 132 a 144 che con la circolare n. 6 del 16/10/2014 alla quale si rimanda.

22. DIVIETO DI PANTOUFLAGE (Attività Successive Alla Cessazione Dal Servizio)

L'art. 53, comma 16-ter del D.Lgs. n. 165/2001, così come inserito dalla lettera l) del comma 42 dell'art. 1 della L. 6 novembre 2012, n. 190, prevede che *“I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti*

privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti?.

Alla violazione del divieto consegue, da un lato, la sanzione della nullità dei contratti di lavoro conclusi e degli incarichi conferiti e, dall'altro, che i soggetti privati che abbiano eluso tale normativa non possono contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni, con l'obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati in esecuzione dell'affidamento illegittimo.

In conseguenza di tale divieto il RPCT con la circolare n. 8 del 23/10/2014 ha stabilito quali misure di contrasto al rischio di corruzione che:

- nei contratti di assunzione del personale dovrà essere inserita la clausola **“è vietato al dipendente che, negli ultimi tre anni di servizio, ha esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della pubblica amministrazione, 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”**;
- nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, deve essere inserita la clausola **“il soggetto dichiara di non avere concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della pubblica amministrazione nei propri confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto di lavoro”**;
- sia disposta l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente;
- si deve agire in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art.53, comma 16 ter, d.lgs 165/2001.

23. OBBLIGHI DEI COMPONENTI E DEI SEGRETARI DI COMMISSIONI DI CONCORSO E DI GARA

L'art. 35 bis del D. Lgs. N. 165/2001, introdotto dall'art. 1, comma 46, della legge 190/2012, prevede che “Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

- a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o

- all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

In esecuzione di tale norma, si dispone che:

I soggetti di cui sopra all'atto di accettazione della nomina o di assegnazione all'ufficio hanno l'obbligo di rendere, ai sensi del D.P.R. 445/2000, apposita dichiarazione attestante, oltre all'insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, l'assenza nei propri confronti di condanne penali relative ai reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale ("Dei delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione").

Nel medesimo atto il dichiarante si obbligherà ad informare il Comune di sopraggiunte situazioni di conflitto di interessi o di sopraggiunta conoscenza delle suddette ipotesi nonché in caso di perdita dei requisiti di onorabilità e, contestualmente, ad astenersi dal compimento di qualunque atto, in maniera tale da garantire il permanere dei prescritti requisiti e la non sussistenza delle circostanze ostative, per l'intera durata dei lavori della commissione o dello svolgimento dell'incarico.

A tale proposito il RPCT in data 10/11/2014 ha sottoscritto la circolare n. 9 Pubblicata in "Amministrazione trasparente", sottosezione "Altri contenuti - Corruzione" alla quale si rinvia.

24. AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTO CON LA SOCIETÀ CIVILE

Secondo il PNA, le pubbliche amministrazioni devono pianificare misure di sensibilizzazione della cittadinanza finalizzate alla promozione della cultura della legalità.

A tale scopo anche per il 2021 torna "GenerAzione Legale - Il Distretto Ceramico per la legalità", nella "Settimana della legalità" promossa dall'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico nei territori di Fiorano Modenese, Formigine, Maranello, Prignano sulla Secchia e Sassuolo con il patrocinio della Regione Emilia-Romagna.

Dopo il successo delle passate edizioni – una scommessa delle amministrazioni comunali che hanno deciso di investire su un appuntamento dedicato al tema della legalità, espressamente rivolto, in particolare, alle generazioni più giovani, ma aperto a tutta la cittadinanza ed ai dipendenti – anche per quest'anno saranno in programma diversi appuntamenti nei cinque comuni, tra incontri con i testimoni della lotta alla illegalità e alle mafie, seminari di esperti, laboratori, film, musica, teatro. Il programma è ancora in corso di definizione.

25. DISPOSIZIONI FINALI

Con l'approvazione del presente PTPCT sono abrogate le disposizioni interne in contrasto con lo stesso.

I dati raccolti in applicazione del presente piano vengono trattati in osservanza delle norme stabilite nel Regolamento UE n. 679/2018, nel D.Lgs. 101/2018, nel D.lgs 196/2003 e nelle disposizioni del Garante Privacy.

L'aggiornamento sarà pubblicato sul sito web del Comune di Sassuolo, sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Altri contenuti – Corruzione" corredato da:

- Allegato n. 1) Tabella della Mappa dei rischi e relative misure di contrasto;
- Allegato n. 2) Elenco categorie di dati soggetti a pubblicazione.