

## **Processo P.1 Selezione, progressione di carriera e formazione interna**

### **AGGIORNAMENTO 2015**

Il Processo “**P.1 Selezione, progressione di carriera e formazione interna**” fa riferimento a tutte quelle attività finalizzate alla selezione del personale da inserire nell’organizzazione, agli avanzamenti di carriera all’interno della propria amministrazione di riferimento e ai criteri di scelta del personale da inserire in specifici corsi di formazione interna.

Il processo **P.1 Selezione, progressione di carriera e formazione interna** è stato valutato dal Servizio Autonomo Personale (Area Giuridica Risorse Umane). Dall’analisi delle risposte esso si attesta su un livello di rischio critica, come emerge dalla rappresentazione grafica che segue:

#### **a) L’ANALISI COMPLESSIVA PER IL PROCESSO**

L’analisi del Processo **P.1 Selezione, progressione di carriera e formazione interna** restituì i valori esplicitati nella tabella che segue:

Impatto Probabilità	Basso	Medio	Alto
Alto		<b>P.1 Selezione, progressione di carriera e formazione interna</b>	
Medio			
Basso			

L’analisi del Processo **P.1 Selezione, progressione di carriera e formazione interna**, per le suddette variabili, restituì i valori esplicitati nella tabella che segue:

INDICI	TIPOLOGIA ANALISI	VARIABILI ANALIZZATE	VALORE	RATING IMP / PROB	RATING GLOBALE
Probabilità	Oggettiva	Segnalazioni	BASSO	ALTO	IV - CRITICO
		Casi giudiziari	BASSO		
	Soggettiva	Livello di discrezionalità	BASSO		
		Efficacia atti organizzativi	MEDIO		
		Efficacia controlli	ALTO		
Impatto	Oggettiva	Analisi dati stampa (database esterno)	MEDIO	MEDIO	
	Soggettiva	Danno accertato da controlli	BASSO		
		Danno accertato da contenziosi	BASSO		
		Impatto potenziale	MEDIO		

### ***Gli Eventi Rischiosi***

<b>P.1.1</b>	Modalità di reclutamento in violazione alla regola del concorso pubblico (abuso nei processi di stabilizzazione)
<b>P.1.2</b>	Improprio utilizzo di forme alternative di selezione, pur considerate dall'ordinamento prioritarie rispetto a quest'ultimo (scorrimento di graduatorie, procedure di mobilità)
<b>P.1.3</b>	Previsioni di requisiti di accesso "personalizzanti" ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire
<b>P.1.4</b>	Assenza di adeguata pubblicità della selezione e di modalità che garantiscano l'imparzialità e la trasparenza di espletamento delle procedure;
<b>P.1.5</b>	Irregolare composizione della commissione di concorso (i.e. presenza di soggetti con incarichi politici ovvero rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali)
<b>P.1.6</b>	Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione, quali, a titolo esemplificativo, - cogenza della regola dell'anonimato nel caso di prova scritta; - predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove
<b>P.1.7</b>	Interventi di formazione rivolti solo a dipendenti selezionati senza criteri trasparenti

## **b) IDENTIFICAZIONE DELLE MISURE DI MITIGAZIONE DEL RISCHIO**

Nel dettaglio:

### **I. L'identificazione delle misure del PNA applicabili**

Sulla base dei risultati dell'analisi del rischio e del livello specifico di esposizione allo stesso, alcune misure obbligatorie previste dal P.N.A costituiscono strumenti particolarmente efficaci per ridurre i rischi rilevati. In particolare, si sottolineano:

1. Adempimenti di Trasparenza;
2. Codice comportamento
3. Rotazione del Personale;
4. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse;
5. Conferimento e autorizzazione incarichi;
6. Inconferibilità per incarichi dirigenziali;
7. Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali ;
8. Attività successive alla cessazione dal servizio;
9. Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la p.a. ;
10. Formazione del Personale;
11. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti;
12. Monitoraggio dei Rapporti Amministrazione/Soggetti Esterni;
13. Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile;
14. Monitoraggio dei tempi procedimentali.

### **II. Il censimento delle misure esistenti a presidio del rischio per il processo.**

Rispetto al processo, l'organizzazione è già dotata di:

1. Adempimenti di Trasparenza
2. Codice di Comportamento

3. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse: Circolare del Segretario Generale riguardo ai contenuti minimi da osservare nella predisposizione degli atti amministrativi;
4. Regolamento degli Uffici e dei Servizi DGC n.426 del 22.02.2003 e s.m.i.;
5. Regolamento sulla misurazione e valutazione della Performance del Personale non Dirigente DGC n. 652 del 29/08/2013 come modificata dalla DGC n. 985 del 9/12/2013;
6. Regolamento per la disciplina delle modalità di attribuzione di incarichi di specifiche responsabilità e di riconoscimento della relativa indennità ai sensi dell' art. 17 comma 2 lett. f del CCNL 01/04/1999 –Area non dirigenti;
7. Regolamento delle aree delle posizioni organizzative e delle alte professionalità (DGC n.1052 del 31.12.2012);
8. Regolamento per la disciplina delle progressioni orizzontali - DGC n.2874 del 17/09/2004;
9. Regolamento per la disciplina dei criteri relativi al rilascio delle autorizzazioni in favore dei dipendenti comunali a svolgere attività esterne retribuite (art. 53 D. Lgs. 165 del 30.03.01), approvato con DGC n. 827 del 18.05.10;
10. Regolamento dei Concorsi – DGC n.158 del 15.10.1985 aggiornato nel 2002;
11. Regolamento dei Concorsi Stralcio relativo alla Dirigenza - DGC n. 770 del 31/10/2014;
12. Regolamento dei Controlli Interni - DCC n. 4 del 28/02/2013;
13. Direttiva del Sindaco sull'attività amministrativa;
14. Documenti programmatici dell'Ente;
15. Ordini di servizio relativi a compiti e funzioni affidati al personale.

**III. L'identificazione delle misure che, viste le misure esistenti all'interno dell'amministrazione, e viste tutte le misure del PNA potenzialmente applicabili, sono capaci di mitigare il rischio del Processo.**

In relazione al processo, viste le misure esistenti, l'organizzazione dovrà implementare le seguenti misure:

1. Adempimenti di Trasparenza;
2. Monitoraggio sull' attuazione e eventuale aggiornamento del Codice di Comportamento;
3. Rotazione del Personale: Adozione di un Regolamento per la disciplina della rotazione del personale, del conferimento e dell'espletamento degli incarichi dirigenziali e cause di incompatibilità e procedure per l'attuazione;
4. Inconferibilità per incarichi dirigenziali: Adozione di un Regolamento per la disciplina della rotazione del personale, del conferimento e dell'espletamento degli incarichi dirigenziali e cause di incompatibilità e procedure per l'attuazione;
5. Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali: Adozione di un Regolamento per la disciplina della rotazione del personale, del conferimento e dell'espletamento degli incarichi dirigenziali e cause di incompatibilità e procedure per l'attuazione;
6. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse: Monitoraggio tramite i controlli successivi di regolarità amministrativa e gli esiti del questionario di monitoraggio su attuazione del Codice di Comportamento;
7. Conferimento e autorizzazione incarichi: Regolamento che disciplini le incompatibilità, il cumulo di impieghi e gli incarichi, come disciplinati dall'art. 53 del d.lgs.165/2001 (revisione ed integrazione del "Regolamento vigente per la disciplina dei criteri relativi al rilascio delle autorizzazioni in favore dei dipendenti comunali a svolgere attività esterne retribuite (art. 53 D. Lgs. 165 del 30.03.01)", approvato con Deliberazione di G. M. n. 827 del 18.05.2010);
8. Attività successive alla cessazione del lavoro :
  - Attestazioni, circolare e monitoraggio;
  - Aggiornamento del regolamento per il conferimento di incarichi di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa - DGC n. 865 del 20/05/09, alla luce delle

novità in materia di anticorruzione e trasparenza, con particolare riferimento alle attività successive alla cessazione del lavoro;

9. Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la p.a.: Adozione del codice disciplinare e inserimento nello stesso delle disposizioni relative alle conseguenze per i dipendenti pubblici in caso di condanne per delitti contro la PA di cui all'art. 35 bis del d.lgs. 165/2001 - stesura e diffusione circolare;
10. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti: predisposizione e implementazione delle procedure per la tutela della riservatezza del segnalatore e definizione delle procedure per la gestione delle segnalazioni;
11. Formazione del Personale: Realizzazione del Programma formativo e verifica dell'efficacia;
12. Monitoraggio dei tempi procedurali: Report semestrale al RPC sui tempi procedurali;
13. Monitoraggio dei Rapporti Amministrazione/Soggetti Esterni: Attuazione Codice di Comportamento e studio e analisi per la definizione della procedura;
14. Monitoraggio aree di rischio: Regolamento ispettivo;
15. Modifica e aggiornamento del Regolamento dei Concorsi per l'area del comparto non dirigente
16. Coordinamento Piano/PEG: Previsione degli interventi connessi al piano Triennale per la Corruzione con il PEG;
17. Creazione di un sistema informativo a livello di ente che consenta l'integrazione e l'interazione delle banche dati attualmente esistenti, tra di loro e di queste con quella anagrafica ("cruscotto direzionale").

Ai fini della loro implementazione, le riflessioni riguardo la effettiva possibilità di attuazione delle misure, hanno portato ad affermare che le stesse:

- I. sono potenzialmente idonee a ridurre l'impatto e/o la probabilità delle conseguenze degli eventi rischiosi;
- II. hanno costi (necessari a una sua implementazione) ragionevoli rispetto all'efficacia in termini di mitigazione del rischio;
- III. sono realizzabili con le competenze "presenti o acquisibili nel triennio";
- IV. possono essere avviate in tempi coerenti con l'implementazione del Piano.

## Processo P.2 Gestione delle risorse umane

### AGGIORNAMENTO 2015

#### a) L'ANALISI COMPLESSIVA PER IL PROCESSO

Il Processo “**P.2 – Gestione delle risorse umane**” fa riferimento all’attività dei responsabili dei singoli uffici volte al controllo sul rispettivo personale in ordine a comportamenti, attività e compiti, ivi compresa l’appartenenza degli stessi ad associazioni o gruppi di interesse che ne influenzino le azioni.

Esso è stato valutato da: Direzione generale, Gabinetto del Sindaco, Dip. Segreteria Generale, Dip. Consiglio Comunale, dai Servizi autonomi Polizia Locale, CUAG, Sistemi informativi, Personale, dalle Direzioni centrali Servizi Finanziari, Patrimonio, Sviluppo economico, “Cultura, turismo e sport”, Welfare, Infrastrutture, Pianificazione e gestione del territorio, Ambiente e dalle Municipalità. Dall’analisi delle risposte, il Processo in analisi, si attesta su un livello di rischiosità rilevante, come emerge dalla rappresentazione grafica che segue:

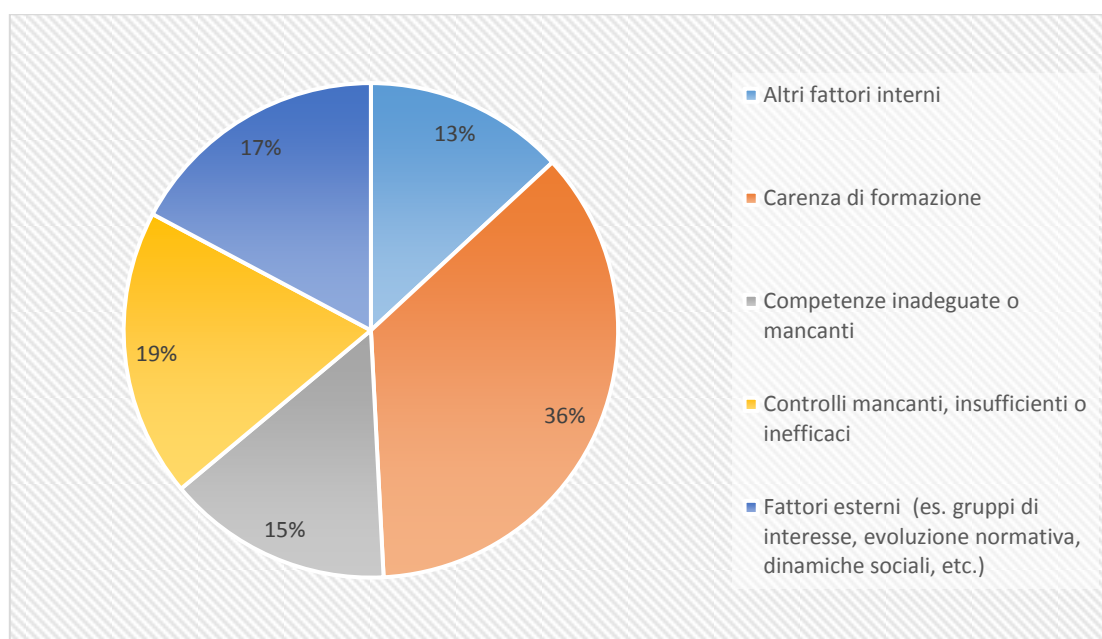
Impatto / Probabilità	Basso	Medio	Alto
Alto	<b>P.2 – Gestione delle risorse umane</b>		
Medio			
Basso			

L’analisi del Processo **P.2 – Gestione delle risorse umane**, ha restituito i valori esplicitati nella tabella che segue:

INDICI	TIPOLOGIA ANALISI	VARIABILI ANALIZZATE	VALORE	RATING IMP / PROB	RATING GLOBALE
Probabilità	Oggettiva	Segnalazioni	ALTO	ALTO	III – RILEVANTE
		Casi giudiziari	ALTO		
	Soggettiva	Livello di discrezionalità	BASSO		
		Efficacia atti organizzativi	BASSO		
		Efficacia controlli	BASSO		
Impatto	Oggettiva	Analisi dati stampa (database esterno)	BASSO	BASSO	III – RILEVANTE
	Soggettiva	Danno accertato da controlli	BASSO		
		Danno accertato da contenziosi	BASSO		
		Impatto potenziale	BASSO		

In particolare l'analisi dei dati oggettivi ha fatto emergere 6 segnalazioni, ben 18 casi giudiziari, ma nessun articoli di giornale in merito ad eventi correlati al Processo considerato. Il livello di discrezionalità del processo è ritenuto basso, poiché disciplinato da norme e regolamenti interni. Per quanto concerne i controlli e gli atti organizzativi dell'amministrazione, la valutazione dei rispondenti converge su un valore di rischiosità basso, considerando gli stessi elementi efficaci. L'analisi delle variabili soggettive dell'impatto ha restituito, anch'essa, valori bassi, sia in relazione al danno derivante da contenziosi e da controlli, sia in relazione all'impatto potenziale. Come si evince, quindi, gli eventi rischiosi connessi al processo hanno un'elevata probabilità di verificarsi, ma un basso impatto qualora si verificassero.

In generale, il verificarsi degli eventi rischiosi è legato ad una pluralità di circostanze. I fattori di rischiosità individuati fanno riferimento alla mancanza o insufficienza/inefficacia dei controlli, alla mancanza o inadeguatezza delle competenze interne, alla carenza di formazione e a fattori interni o esterni capaci di influire sul processo. Il grafico che segue individua, tra questi fattori, quelli più rilevanti per il Processo in analisi.



Rispetto alle risposte fornite per il processo in questione, tra i fattori di rischiosità dello stesso, si sottolineano principalmente la carenza di formazione, seguita dall'insufficienza o la mancanza di controlli e la presenza di fattori esterni (come gruppi di interesse, variazioni delle norme o delle dinamiche sociali).

### ***Gli Eventi Rischiosi***

<b>P.2.1</b>	Il dirigente, per motivi personali, non esercita intenzionalmente il necessario controllo sulle attività e i dipendenti dell'ufficio.
<b>P.2.2</b>	Il dirigente, per motivi personali, accorda impropriamente vantaggi, promozioni o altri benefici.
<b>P.2.3</b>	Il dirigente, per motivi personali, commina impropriamente sanzioni o attua forme di discriminazione.
<b>P.2.4</b>	Il dirigente, per motivi personali, attua (o consente l'attuazione di) ritorsioni nei confronti di dipendenti che segnalano, in maniera fondata, episodi di corruzione o di illeciti disciplinarmente rilevanti.
<b>P.2.5</b>	Un dipendente richiede/fornisce illecitamente benefici a individui, associazioni, organizzazioni o gruppi di interesse ai quali è direttamente o indirettamente collegato.
<b>P.2.6</b>	Un dipendente richiede/fornisce illecitamente informazioni riservate ad individui, associazioni, organizzazioni o gruppi di interesse ai quali è direttamente o indirettamente collegato.

<b>P.2.7</b>	Un dipendente viola le procedure o abusa dei poteri d'ufficio per favorire individui, associazioni, organizzazioni o gruppi di interesse ai quali è direttamente o indirettamente collegato.
<b>P.2.8</b>	Un dipendente favorisce o omette di segnalare comportamenti corrotti commessi da individui, associazioni, organizzazioni o gruppi di interesse ai quali è direttamente o indirettamente collegato.

## **b) IDENTIFICAZIONE DELLE MISURE DI MITIGAZIONE DEL RISCHIO**

Dato il valore di rischio rilevante, ottenuto per il **Processo P.2 – Gestione delle risorse umane**, è opportuno attivare una riflessione sulla opportunità/necessità di individuare eventuali Misure di mitigazione del rischio.

### **I. L'identificazione delle misure del PNA applicabili**

Sulla base dei risultati dell'analisi del rischio e del livello specifico di esposizione allo stesso, alcune misure obbligatorie previste dal P.N.A costituiscono strumenti particolarmente efficaci per ridurre i rischi rilevati. In particolare, si sottolineano:

1. Adempimenti di Trasparenza;
2. Codice comportamento
3. Rotazione del Personale;
4. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse;
5. Conferimento e autorizzazione incarichi;
6. Inconferibilità per incarichi dirigenziali;
7. Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali ;
8. Attività successive alla cessazione dal servizio;
9. Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la p.a. ;
10. Formazione del Personale;
11. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti;
12. Monitoraggio dei Rapporti Amministrazione/Soggetti Esterni;
13. Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile;
14. Monitoraggio dei tempi procedurali.

### **II. Il censimento delle misure esistenti a presidio del rischio per il processo.**

Rispetto al processo, l'organizzazione è già dotata di:

1. Amministrazione Trasparente;
2. Codice Comportamento;
3. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse: Circolare del Segretario Generale riguardo ai contenuti minimi da osservare nella predisposizione degli atti amministrativi;
4. Regolamento degli Uffici e dei Servizi DGC n.426 del 22.02.2003 e s.m.i.;
5. Regolamento sulla misurazione e valutazione della Performance del Personale non Dirigente DGC n. 652 del 29/08/2013 come modificata dalla DGC n. 985 del 9/12/2013;
6. Regolamento delle aree delle posizioni organizzative e delle alte professionalità (DGC n.1052 del 31.12.2012;
7. Regolamento per la disciplina delle progressioni orizzontali DGC n.2874 del 17/09/2004;

8. Regolamento per la disciplina dei criteri relativi al rilascio delle autorizzazioni in favore dei dipendenti comunali a svolgere attività esterne retribuite (art. 53 D. Lgs. 165 del 30.03.01), approvato con DGC n. 827 del 18.05.10;
9. Direttiva del Sindaco attività amministrativa;
10. Documenti programmatici dell'Ente;
11. Ordini di servizio relativi a compiti e funzioni affidati al personale.

**III. L'identificazione delle misure che, viste le misure esistenti all'interno dell'amministrazione, e viste tutte le misure del PNA potenzialmente applicabili, sono capaci di mitigare il rischio del Processo.**

In relazione al processo, viste le misure esistenti, l'organizzazione dovrà implementare le seguenti misure:

1. Adempimenti di Trasparenza;
2. Monitoraggio sull' attuazione ed eventuale aggiornamento del Codice di Comportamento;
3. Rotazione del Personale: Adozione di un Regolamento per la disciplina della rotazione del personale, del conferimento e dell'espletamento degli incarichi dirigenziali e cause di incompatibilità e procedure per l'attuazione;
4. Inconferibilità per incarichi dirigenziali: Adozione di un Regolamento per la disciplina della rotazione del personale, del conferimento e dell'espletamento degli incarichi dirigenziali e cause di incompatibilità e procedure per l'attuazione;
5. Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali: Adozione di un Regolamento per la disciplina della rotazione del personale, del conferimento e dell'espletamento degli incarichi dirigenziali e cause di incompatibilità e procedure per l'attuazione;
6. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse: Monitoraggio tramite i controlli successivi di regolarità amministrativa e gli esiti del questionario di monitoraggio su attuazione del Codice di Comportamento;
7. Conferimento e autorizzazione incarichi: Regolamento che disciplini le incompatibilità, il cumulo di impieghi e gli incarichi, come disciplinati dall'art. 53 del d.lgs.165/2001 (revisione ed integrazione del "Regolamento vigente per la disciplina dei criteri relativi al rilascio delle autorizzazioni in favore dei dipendenti comunali a svolgere attività esterne retribuite (art. 53 D. Lgs. 165 del 30.03.01)", approvato con Deliberazione di G. M. n. 827 del 18.05.2010);
8. Attività successive alla cessazione del lavoro :
  - Attestazioni, circolare e monitoraggio;
  - Aggiornamento del regolamento per il conferimento di incarichi di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa - DGC n. 865 del 20/05/09, alla luce delle novità in materia di anticorruzione e trasparenza, con particolare riferimento alle attività successive alla cessazione del lavoro;
9. Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la p.a.: Adozione del codice disciplinare e inserimento nello stesso delle disposizioni relative alle conseguenze per i dipendenti pubblici in caso di condanne per delitti contro la PA di cui all'art. 35 bis del d.lgs. 165/2001 - stesura e diffusione circolare;
10. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti: predisposizione e implementazione delle procedure per la tutela della riservatezza del segnalatore e definizione delle procedure per la gestione delle segnalazioni;
11. Formazione del Personale: Realizzazione del Programma formativo e verifica dell'efficacia;
12. Monitoraggio dei tempi procedurali: Report semestrale al RPC sui tempi procedurali;
13. Monitoraggio dei Rapporti Amministrazione/Soggetti Esterni: Attuazione Codice di Comportamento e studio e analisi per la definizione della procedura;



14. Monitoraggio aree di rischio: Regolamento ispettivo;
15. Coordinamento Piano/PEG: Previsione degli interventi connessi al piano Triennale per la Corruzione con il PEG;
16. Creazione di un sistema informativo a livello di ente che consenta l'integrazione e l'interazione delle banche dati attualmente esistenti, tra di loro e di queste con quella anagrafica ("cruscotto direzionale").

Ai fini della loro implementazione, le riflessioni riguardo la effettiva possibilità di attuazione delle misure, hanno portato ad affermare che le stesse:

- I. sono potenzialmente idonee a ridurre l'impatto e/o la probabilità delle conseguenze degli eventi rischiosi;
- II. hanno costi (necessari a una sua implementazione) ragionevoli rispetto all'efficacia in termini di mitigazione del rischio;
- III. sono realizzabili con le competenze "presenti o acquisibili nel triennio";
- IV. possono essere avviate in tempi coerenti con l'implementazione del Piano.

## **P.3 Controllo sull'attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (es. collaborazioni esterne)**

### **AGGIORNAMENTO 2015**

#### **a) L'ANALISI COMPLESSIVA PER IL PROCESSO**

Il Processo “**P.3 Controllo sull'attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (es. collaborazioni esterne)**” fa riferimento al controllo da parte dell'amministrazione sulle attività che un soggetto svolge successivamente alla conclusione del suo rapporto con l'amministrazione. Questo periodo, pur collocandosi al di fuori del rapporto di lavoro, è caratterizzato dalla sussistenza di obbligazioni di fonte legale in capo all'ex dipendente. La previsione di queste obbligazioni ha il fine di evitare situazioni di conflitto di interesse mediante la precostituzione strumentale di situazioni favorevoli all'interessato per il periodo successivo alla cessazione del rapporto.

Esso è stato valutato dal Servizio Autonomo Personale (Area Giuridica Risorse Umane). Dall'analisi delle risposte esso si attesta su un livello di rischio critica, come emerge dalla rappresentazione grafica che segue:

Impatto / Probabilità	Basso	Medio	Alto
Alto		<b>P.3 Controllo sull'attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro</b>	
Medio			
Basso			

L'analisi del Processo **P.3 Controllo sull'attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro** ha restituito i valori esplicitati nella tabella che segue:

INDICI	TIPOLOGIA ANALISI	VARIABILI ANALIZZATE	VALORE	RATING IMP / PROB	RATING GLOBALE
Probabilità	Oggettiva	Segnalazioni	BASSO	ALTO	IV - CRITICO
		Casi giudiziari	BASSO		
	Soggettiva	Livello di discrezionalità	BASSO		
		Efficacia atti organizzativi	MEDIO		
		Efficacia controlli	ALTO		
Impatto	Oggettiva	Analisi dati stampa (database esterno)	BASSO	MEDIO	IV - CRITICO
	Soggettiva	Danno accertato da controlli	BASSO		
		Danno accertato da contenziosi	BASSO		
		Impatto potenziale	MEDIO		

In particolare, per quanto riguarda i dati oggettivi, si rileva l'assenza di segnalazioni, casi giudiziari e articoli di giornale sui fenomeni in oggetto. L'analisi dei questionari lascia emergere atti organizzativi considerati come parzialmente adeguati e controlli totalmente inefficaci. Gli stessi controlli posti in essere sul Processo, infatti, non hanno fatto emergere danni all'amministrazione, così come non sono emersi danni per i contenziosi. Rispetto alla stima dell'impatto potenziale, ossia il danno che, il verificarsi degli eventi rischiosi legati al processo, può causare all'amministrazione, l'analisi delle risposte fornite indica un valore dell'impatto che risulta essere significativo (medio).

Il verificarsi degli eventi rischiosi è legato ad una pluralità di circostanze. I fattori di rischio individuati fanno riferimento alla mancanza o insufficienza/inefficacia dei controlli, alla mancanza o inadeguatezza delle competenze interne, alla carenza di formazione e a fattori interni o esterni capaci di influire sul processo.

Rispetto alle risposte fornite per il processo in questione, tra i fattori di rischio dello stesso, il Servizio rispondente denuncia nuovamente l'inefficacia dei controlli.

### ***Gli Eventi Rischiosi***

È stato individuato un solo evento rischioso:

<b>P.3.1</b>	Il dirigente o il responsabile del procedimento che ha adottato un provvedimento autorizzatorio o simile, o un provvedimento limitativo della sfera di privati, o che ha aggiudicato una gara mediante procedura ristretta, riceve un'offerta di lavoro vantaggiosa da parte dell'impresa destinataria del provvedimento o dell'aggiudicazione; l'offerta si configura quale corrispettivo per il provvedimento favorevole o per l'aggiudicazione.
--------------	--

## **b) IDENTIFICAZIONE DELLE MISURE DI MITIGAZIONE DEL RISCHIO**

L'Analisi del processo **P.3 Controllo sull'attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro** è considerato a rischio critica. Dato il valore di rischio ottenuto, appare necessario individuare delle Misure di mitigazione del rischio.

### **I. L'identificazione delle misure del PNA applicabili**

Sulla base dei risultati dell'analisi del rischio e del livello specifico di esposizione allo stesso, alcune misure obbligatorie previste dal P.N.A costituiscono strumenti particolarmente efficaci per ridurre i rischi rilevati. In particolare, si sottolineano:

1. Adempimenti di Trasparenza;
2. Codice comportamento
3. Rotazione del Personale;
4. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse;
5. Conferimento e autorizzazione incarichi;
6. Inconferibilità per incarichi dirigenziali;
7. Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali ;
8. Attività successive alla cessazione dal servizio;
9. Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la p.a. ;
10. Formazione del Personale;
11. Patti di integrità;

12. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti;
13. Monitoraggio dei Rapporti Amministrazione/Soggetti Esterni;
14. Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile;
15. Monitoraggio dei tempi procedurali.

## **II. Il censimento delle misure esistenti a presidio del rischio per il processo.**

Rispetto al processo, l'organizzazione è già dotata di:

1. Adempimenti di Trasparenza;
2. Codice comportamento;
3. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse: Circolare del Segretario Generale riguardo ai contenuti minimi da osservare nella predisposizione degli atti amministrativi;
4. Regolamento degli Uffici e dei Servizi DGC n.426 del 22.02.2003 e s.m.i.;
5. Regolamento per la disciplina dei criteri relativi al rilascio delle autorizzazioni in favore dei dipendenti comunali a svolgere attività esterne retribuite (art. 53 D. Lgs. 165 del 30.03.01), approvato con DGC n. 827 del 18.05.10;
6. Regolamento dei Controlli Interni (DCC n. 4 del 28/02/2013);
7. Direttiva del Sindaco sull'attività amministrativa;
8. Documenti programmatici dell'Ente;
9. Segretariale PG/2014/784825 del 13.10.2014, avente ad oggetto "Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Napoli quale misura del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione. Stato di attuazione".
10. Ordini di servizio relativi a compiti e funzioni affidati al personale;
11. Banche dati dell'Area Penale del Servizio Autonomo Avvocatura relativa ai procedimenti riguardanti i reati di falso, truffa e contro la PP.AA. commessi dai dipendenti dell'Ente, e Banca dati dell' UPD concernente i procedimenti disciplinari attivati dando conto delle sanzioni e degli esiti degli stessi;
12. Piano operativo dei controlli adottato con provvedimento del Segretario e del Vicesegretario Generale n.37 del 31.05.2013 come modificato e integrato il 19 giugno scorso con ulteriore provvedimento e direttive.

## **III. L'identificazione delle misure che, viste le misure esistenti all'interno dell'amministrazione, e viste tutte le misure del PNA potenzialmente applicabili, sono capaci di mitigare il rischio del Processo.**

In relazione al processo, viste le misure esistenti, l'organizzazione dovrà implementare le seguenti misure:

1. Adempimenti di Trasparenza;
2. Monitoraggio sull'attuazione ed eventuale aggiornamento del Codice di Comportamento;
3. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse: Monitoraggio tramite i controlli successivi di regolarità amministrativa e gli esiti del questionario di monitoraggio su attuazione del Codice di Comportamento;
4. Conferimento e autorizzazione incarichi: Regolamento che disciplini le incompatibilità, il cumulo di impieghi e gli incarichi, come disciplinati dall'art. 53 del d.lgs.165/2001 (revisione ed integrazione del "Regolamento vigente per la disciplina dei criteri relativi al rilascio delle autorizzazioni in favore dei dipendenti comunali a svolgere attività esterne retribuite (art. 53 D. Lgs. 165 del 30.03.01"), approvato con Deliberazione di G. M. n. 827 del 18.05.2010);
5. Attività successive alla cessazione del lavoro :
  - Attestazioni, circolare e monitoraggio;
  - Aggiornamento del regolamento per il conferimento di incarichi di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa - DGC n. 865 del 20/05/09, alla luce delle

novità in materia di anticorruzione e trasparenza, con particolare riferimento alle attività successive alla cessazione del lavoro;

6. Rotazione del Personale: Adozione di un Regolamento per la disciplina della rotazione del personale, del conferimento e dell'espletamento degli incarichi dirigenziali e cause di incompatibilità e procedure per l'attuazione;
7. Inconferibilità per incarichi dirigenziali: Adozione di un Regolamento per la disciplina della rotazione del personale, del conferimento e dell'espletamento degli incarichi dirigenziali e cause di incompatibilità e procedure per l'attuazione;
8. Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali: Adozione di un Regolamento per la disciplina del conferimento e dell'espletamento degli incarichi dirigenziali e cause di incompatibilità e inconferibilità nonché della rotazione degli incarichi dirigenziali in settori lavorativi particolarmente a rischio;
9. Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la p.a.: Adozione del codice disciplinare e inserimento nello stesso delle disposizioni relative alle conseguenze per i dipendenti pubblici in caso di condanne per delitti contro la PA di cui all'art. 35 bis del d.lgs. 165/2001 - stesura e diffusione circolare;
10. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti: predisposizione e implementazione delle procedure per la tutela della riservatezza del segnalatore e definizione delle procedure per la gestione delle segnalazioni;
11. Patti di integrità: Approvazione schemi di Patti di integrità e inserimento degli schemi in bandi e avvisi;
12. Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile: Nuova procedura per la gestione delle segnalazioni dall'esterno e attività di sensibilizzazione;
13. Formazione del Personale: Realizzazione del Programma formativo e verifica dell'efficacia;
14. Monitoraggio dei tempi procedurali: Report semestrale al RPC sui tempi procedurali;
15. Monitoraggio dei Rapporti Amministrazione/Soggetti Esterni: Attuazione Codice di Comportamento e studio e analisi per la definizione della procedura;
16. Monitoraggio aree di rischio: Regolamento ispettivo;
17. Coordinamento Piano/PEG: Previsione degli interventi connessi al piano Triennale per la Corruzione con il PEG;
18. Creazione di un sistema informativo a livello di ente che consenta l'integrazione e l'interazione delle banche dati attualmente esistenti, tra di loro e di queste con quella anagrafica ("cruscotto direzionale").

Ai fini della loro implementazione, le riflessioni riguardo la effettiva possibilità di attuazione delle misure, hanno portato ad affermare che le stesse:

- I. sono potenzialmente idonee a ridurre l'impatto e/o la probabilità delle conseguenze degli eventi rischiosi;
- II. hanno costi (necessari a una sua implementazione) ragionevoli rispetto all'efficacia in termini di mitigazione del rischio;
- III. sono realizzabili con le competenze "presenti o acquisibili nel triennio";
- IV. possono essere avviate in tempi coerenti con l'implementazione del Piano.

## **P.4 Conferimento di incarichi professionali**

### **AGGIORNAMENTO 2015**

#### **a) L'ANALISI COMPLESSIVA PER IL PROCESSO**

Il Processo “**P.4 – Conferimento di incarichi professionali**” fa riferimento all'esternalizzazione di incarichi professionali per prestazioni da espletare nell'interesse delle amministrazioni pubbliche.

Esso è stato valutato da: Direzione generale, Gabinetto del Sindaco, Dip. Segreteria Generale, Dip. Consiglio Comunale, dai Servizi autonomi CUAG, Sistemi informativi, Personale, dalle Direzioni centrali Servizi Finanziari, Patrimonio, Sviluppo economico, “Cultura, turismo e sport”, Welfare, Infrastrutture, Pianificazione e gestione del territorio, Ambiente e dalle Municipalità. Dall'analisi delle risposte, il Processo in analisi, si attesta su un livello di rischio trascurabile, come emerge dalla rappresentazione grafica che segue:

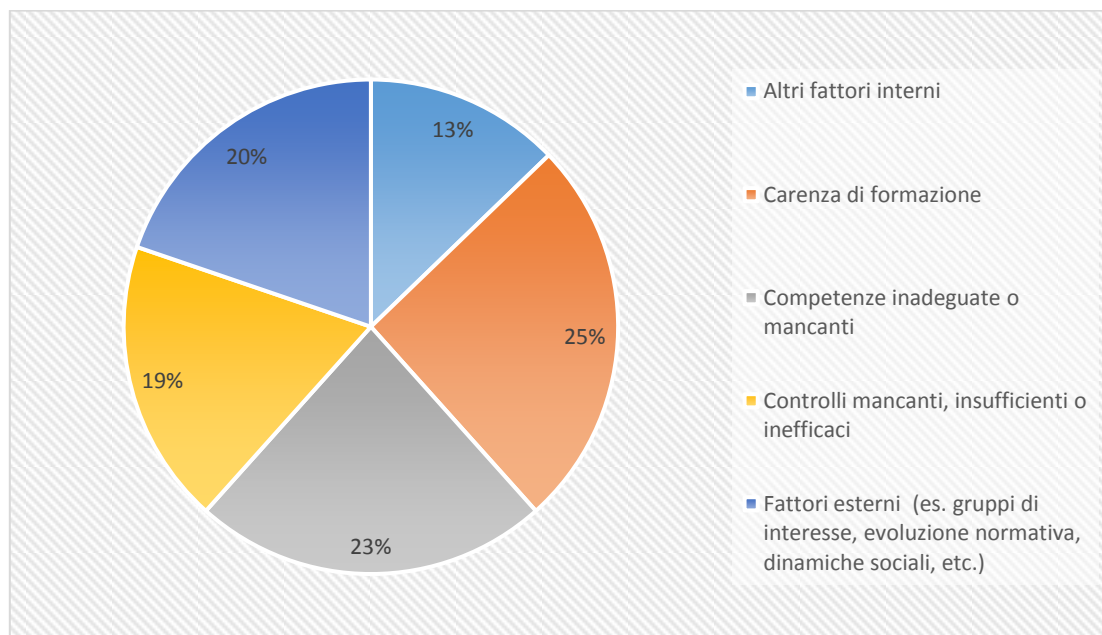
Impatto Probabilità	Basso	Medio	Alto
Alto			
Medio			
Basso	<b>P.4 – Conferimento di incarichi professionali</b>		

L'analisi del Processo **P.4 – Conferimento di incarichi professionali** ha restituito i valori esplicitati nella tabella che segue:

INDICI	TIPOLOGIA ANALISI	VARIABILI ANALIZZATE	VALORE	RATING IMP / PROB	RATING GLOBALE
Probabilità	Oggettiva	Segnalazioni	BASSO	BASSO	I - TRASCURABILE
		Casi giudiziari	BASSO		
	Soggettiva	Livello di discrezionalità	BASSO		
		Efficacia atti organizzativi	BASSO		
		Efficacia controlli	BASSO		
Impatto	Oggettiva	Analisi dati stampa (database esterno)	BASSO	BASSO	
	Soggettiva	Danno accertato da controlli	BASSO		
		Danno accertato da contenziosi	BASSO		
		Impatto potenziale	BASSO		

Tutte le variabili considerate nell'analisi hanno restituito un valore basso. Non sono presenti elementi oggettivi e tutte le valutazioni soggettive dei rispondenti sono risultate mediamente basse.

In generale, il verificarsi degli eventi rischiosi è legato ad una pluralità di circostanze. I fattori di rischio individuati fanno riferimento alla mancanza o insufficienza/inefficacia dei controlli, alla mancanza o inadeguatezza delle competenze interne, alla carenza di formazione e a fattori interni o esterni capaci di influire sul processo. Il grafico che segue individua, tra questi fattori, quelli più rilevanti per il Processo in analisi.



Rispetto alle risposte fornite per il processo in questione, tra i fattori di rischio dello stesso, si sottolineano principalmente la carenza di formazione, le competenze inadeguate o mancanti, la presenza di fattori esterni (come gruppi di interesse, variazioni delle norme o delle dinamiche sociali) e infine l'inefficacia dei controlli.

### ***Gli Eventi Rischiosi***

<b>P.4.1</b>	Inosservanza del principio generale dell'ordinamento in tema di affidamento di incarichi della p.a. per cui le amministrazioni hanno l'obbligo di far fronte alle ordinarie competenze istituzionali col migliore o più produttivo impiego delle risorse umane e professionali di cui dispongono, sicché l'eventuale conferimento all'esterno deve essere preceduto da idonea e preventiva valutazione circa la sussistenza dei presupposti necessari (cfr. C.Conti reg. Trentino Alto Adige sez. giurisd., 19 febbraio 2009, n. 6);
<b>P.4.2</b>	Modalità di conferimento in violazione della specifica normativa di settore ovvero dei principi generali dell'azione amministrativa in materia di imparzialità, trasparenza e adeguata motivazione (assenza o insufficienza di pubblicità; incongruenza dei tempi di partecipazione alla selezione; assenza o insufficienza di parametri valutativi predeterminati; previsioni di requisiti di accesso "personalizzanti" e insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione all'incarico da conferire; motivazione generica e tautologica ovvero laconicamente di stampo solo idoneativo e non comparativo);
<b>P.4.3</b>	Improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure comparative, pur contemplate dall'ordinamento per ragioni di efficienza ed economicità nell'azione amministrativa (affidamenti diretti ex art. 125 D. Lgs. n. 163/2006; accordi cc.dd. interamministrativi tra PP.AA. ex art. 15 L. 241/1990:)
<b>P.4.4</b>	Violazioni del regime competenziale e inosservanza del principio di separazione tra attività di indirizzo politico ed attività di gestione amministrativa (conferimenti con delibere giuntali in luogo della determina del dirigente competente; ingerenza degli organi politici nella scelta del soggetto cui conferire l'incarico; ecc.).

**P.4.5**

Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.).

Dall'analisi effettuata non sembra emergere nessun evento come più critico rispetto agli altri.

## **b) IDENTIFICAZIONE DELLE MISURE DI MITIGAZIONE DEL RISCHIO**

Dato il valore di rischio trascurabile ottenuto per il **Processo P.4 – Conferimento di incarichi professionali**, è opportuno attivare una riflessione sulla opportunità/necessità di individuare eventuali Misure di mitigazione del rischio.

### **I. L'identificazione delle misure del PNA applicabili**

Sulla base dei risultati dell'analisi del rischio e del livello specifico di esposizione allo stesso, alcune misure obbligatorie previste dal P.N.A costituiscono strumenti particolarmente efficaci per ridurre i rischi rilevati. In particolare, si sottolineano:

1. Adempimenti di Trasparenza;
2. Codice comportamento
3. Rotazione del Personale;
4. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse;
5. Conferimento e autorizzazione incarichi;
6. Inconferibilità per incarichi dirigenziali;
7. Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali ;
8. Attività successive alla cessazione dal servizio;
9. Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la p.a. ;
10. Formazione del Personale;
11. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti;
12. Monitoraggio dei Rapporti Amministrazione/Soggetti Esterni;
13. Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile;
14. Monitoraggio dei tempi procedurali.

### **I. Il censimento delle misure esistenti a presidio del rischio per il processo.**

Rispetto al processo, l'organizzazione si è dotata di:

1. Adempimenti di trasparenza;
2. Codice comportamento ;
3. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse: Circolare del Segretario Generale riguardo ai contenuti minimi da osservare nella predisposizione degli atti amministrativi;
4. Regolamento degli Uffici e dei Servizi DGC n.426 del 22.02.2003 e s.m.i.;
5. Regolamento per la disciplina dei criteri relativi al rilascio delle autorizzazioni in favore dei dipendenti comunali a svolgere attività esterne retribuite (art. 53 D. Lgs. 165 del 30.03.01), approvato con DGC n. 827 del 18.05.10;
6. Regolamento dei Controlli Interni (DCC n. 4 del 28/02/2013);
7. Direttiva del Sindaco sull'attività amministrativa;
8. Documenti programmatici dell'Ente;
9. Piano operativo dei controlli adottato con provvedimento del Segretario e del Vicesegretario Generale n.37 del 31.05.2013 come modificato e integrato il 19 giugno scorso con ulteriore provvedimento e direttive;



10. Segretariale PG/2014/784825 del 13.10.2014, avente ad oggetto “Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Napoli quale misura del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione. Stato di attuazione”;
11. Ordini di servizio relativi a compiti e funzioni affidati al personale.

**II. L’identificazione delle misure che, viste le misure esistenti all’interno dell’amministrazione, e viste tutte le misure del PNA potenzialmente applicabili, sono capaci di mitigare il rischio del Processo.**

In relazione al processo, viste le misure esistenti, l’organizzazione dovrà implementare le seguenti misure:

1. Adempimenti di Trasparenza;
2. Codice di Comportamento: Monitoraggio sull' attuazione ed eventuale aggiornamento del Codice di Comportamento;
3. Rotazione del Personale: Adozione di un Regolamento per la disciplina della rotazione del personale, del conferimento e dell’espletamento degli incarichi dirigenziali e cause di incompatibilità e procedure per l'attuazione;
4. Inconferibilità per incarichi dirigenziali: Adozione di un Regolamento per la disciplina della rotazione del personale, del conferimento e dell’espletamento degli incarichi dirigenziali e cause di incompatibilità e procedure per l'attuazione;
5. Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali: Adozione di un Regolamento per la disciplina della rotazione del personale, del conferimento e dell’espletamento degli incarichi dirigenziali e cause di incompatibilità e procedure per l'attuazione;
6. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse: Monitoraggio tramite i controlli successivi di regolarità amministrativa e gli esiti del questionario di monitoraggio su attuazione del Codice di Comportamento;
7. Conferimento e autorizzazione incarichi: Regolamento che disciplini le incompatibilità, il cumulo di impieghi e gli incarichi, come disciplinati dall’art. 53 del d.lgs.165/2001 (revisione ed integrazione del “Regolamento vigente per la disciplina dei criteri relativi al rilascio delle autorizzazioni in favore dei dipendenti comunali a svolgere attività esterne retribuite (art. 53 D. Lgs. 165 del 30.03.01”), approvato con Deliberazione di G. M. n. 827 del 18.05.2010);
8. Attività successive alla cessazione del lavoro :
  - Attestazioni, circolare e monitoraggio;
  - Aggiornamento del regolamento per il conferimento di incarichi di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa - DGC n. 865 del 20/05/09, alla luce delle novità in materia di anticorruzione e trasparenza, con particolare riferimento alle attività successive alla cessazione del lavoro;
9. Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la p.a.: Adozione del codice disciplinare e inserimento nello stesso delle disposizioni relative alle conseguenze per i dipendenti pubblici in caso di condanne per delitti contro la PA di cui all’art. 35 bis del d.lgs. 165/2001 - stesura e diffusione circolare;
12. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti: predisposizione e implementazione delle procedure per la tutela della riservatezza del segnalatore e definizione delle procedure per la gestione delle segnalazioni;
13. Formazione del Personale: Realizzazione del Programma formativo e verifica dell'efficacia;
14. Monitoraggio dei tempi procedurali: Report semestrale al RPC sui tempi procedurali;
15. Monitoraggio dei Rapporti Amministrazione/Soggetti Esterni: Attuazione Codice di Comportamento e studio e analisi per la definizione della procedura;
16. Monitoraggio aree di rischio: Regolamento ispettivo;
17. Modifica e aggiornamento del Regolamento dei Concorsi per l'area del comparto non dirigente;

18. Coordinamento Piano/PEG: Previsione degli interventi connessi al piano Triennale per la Corruzione con il PEG.

Ai fini della loro implementazione, le riflessioni riguardo la effettiva possibilità di attuazione delle misure, hanno portato ad affermare che le stesse:

- I. sono potenzialmente idonee a ridurre l'impatto e/o la probabilità delle conseguenze degli eventi rischiosi;
- II. hanno costi (necessari a una sua implementazione) ragionevoli rispetto all'efficacia in termini di mitigazione del rischio;
- III. sono realizzabili con le competenze "presenti o acquisibili nel triennio";
- IV. possono essere avviate in tempi coerenti con l'implementazione del Piano.

## Processo E.1 Valutazione delle offerte

### AGGIORNAMENTO 2015

#### a) L'ANALISI COMPLESSIVA PER IL PROCESSO

Il Processo “E.1 – Valutazione delle offerte” fa riferimento alla fase di aggiudicazione dei contratti pubblici aventi per oggetto l'acquisizione di servizi, o di forniture, ovvero l'esecuzione di opere. In particolare l'offerta economicamente più vantaggiosa è un istituto di origine comunitaria che consente l'aggiudicazione dei contratti pubblici integrando, a differenza del criterio minor prezzo, il dato economico con quello tecnico e qualitativo ed è particolarmente adatto a selezionare il contraente privato quando le prestazioni comprendono non soltanto la realizzazione dell'opera ma, anche la progettazione e la gestione funzionale ed economica della stessa.

Esso è stato valutato: da Direzione generale, Gabinetto del Sindaco, Dip. Segreteria Generale, Dip. Consiglio Comunale, dai Servizi autonomi CUAG, Sistemi informativi, Personale, dalle Direzioni centrali Servizi Finanziari, Patrimonio, Sviluppo economico, “Cultura, turismo e sport”, Welfare, Infrastrutture, Pianificazione e gestione del territorio, Ambiente e dalle Municipalità. Dall'analisi delle risposte, il Processo in analisi, si attesta su un livello di rischiosità critico, come emerge dalla rappresentazione grafica che segue:

Impatto / Probabilità	Basso	Medio	Alto
Alto		<b>E.1 – Valutazione delle offerte</b>	
Medio			
Basso			

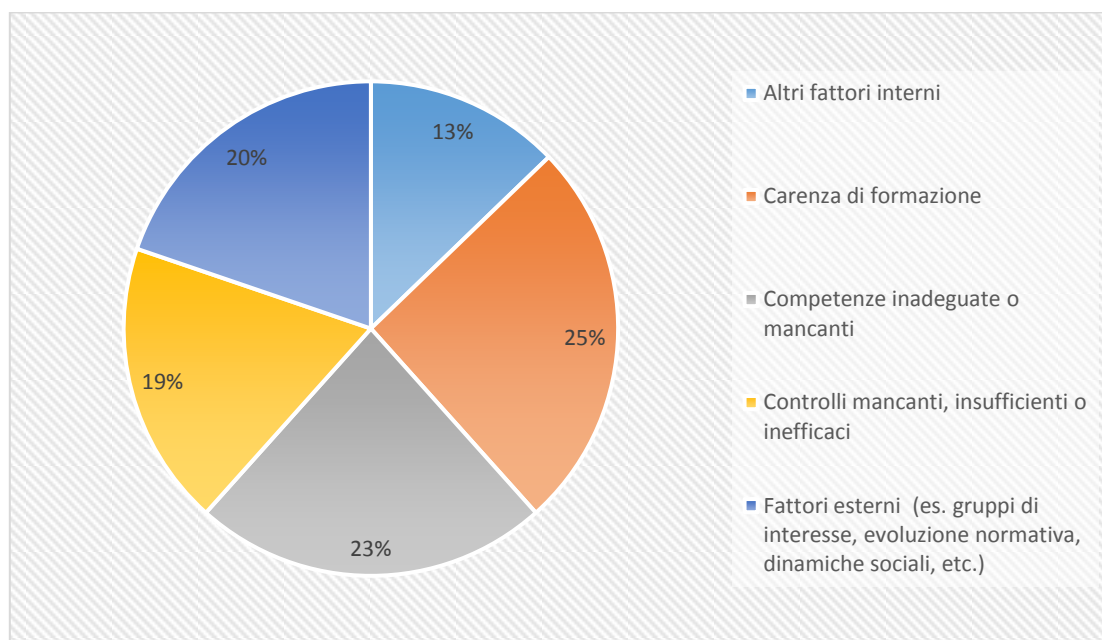
L'analisi del Processo **E.1 – Valutazione delle offerte**, per le suddette variabili, ha restituito i valori esplicitati nella tabella che segue:

INDICI	TIPOLOGIA ANALISI	VARIABILI ANALIZZATE	VALORE	RATING IMP / PROB	RATING GLOBALE
Probabilità	Oggettiva	Segnalazioni	ALTO	ALTO	IV - CRITICO
		Casi giudiziari	MEDIO		
	Soggettiva	Livello di discrezionalità	BASSO		
		Efficacia atti organizzativi	BASSO		
		Efficacia controlli	BASSO		
Impatto	Oggettiva	Analisi dati stampa (database esterno)	MEDIO	MEDIO	IV - CRITICO
	Soggettiva	Danno accertato da controlli	BASSO		
		Danno accertato da contenziosi	BASSO		
		Impatto potenziale	BASSO		

A fronte di valutazioni soggettive che hanno restituito complessivamente un valore basso, le variabili oggettive per il processo in analisi fanno emergere diverse criticità.

Sono presenti infatti 11 segnalazioni e un caso giudiziario per quanto riguarda la dimensione probabilità e 2 articoli di giornale per quanto riguarda la dimensione impatto.

In generale, il verificarsi degli eventi rischiosi è legato ad una pluralità di circostanze. I fattori di rischio individuati fanno riferimento alla mancanza o insufficienza/inefficacia dei controlli, alla mancanza o inadeguatezza delle competenze interne, alla carenza di formazione e a fattori interni o esterni capaci di influire sul processo. Il grafico che segue individua, tra questi fattori, quelli più rilevanti per il Processo in analisi.



Rispetto alle risposte fornite per il processo in questione, tra i fattori di rischio dello stesso, si sottolineano principalmente la carenza di formazione, le competenze inadeguate o mancanti, la presenza di fattori esterni (come gruppi di interesse, variazioni delle norme o delle dinamiche sociali) e infine l'inefficacia dei controlli.

### ***Gli Eventi Rischiosi***

Per il processo **E.1 – Valutazione delle offerte** sono stati individuati i seguenti eventi rischiosi:

<b>E.1.1</b>	Manipolazione dei requisiti di valutazione dell'esperienza e della struttura tecnica di cui l'appaltatore si avvarrà per redigere il progetto esecutivo
<b>E.1.2</b>	Manipolazione dei requisiti/criteri che la commissione giudicatrice dovrà utilizzare per decidere i punteggi da assegnare all'offerta tecnica
<b>E.1.3</b>	Mancato rispetto del principio di imparzialità nella nomina della commissione giudicatrice
<b>E.1.4</b>	Condizionamenti nella valutazione dei progetti da parte della commissione giudicatrice
<b>E.1.5</b>	Compiacenza nel controllo e verifica del progetto esecutivo predisposto dall'appaltatore
<b>E.1.6</b>	Omissioni e scarsa accuratezza delle verifiche, nel caso di varianti da introdurre nel progetto definitivo durante la redazione del progetto esecutivo

<b>E.1.7</b>	Omissioni e scarsa accuratezza delle verifiche della coerenza tra i tre livelli di progettazione
--------------	--

Dall'analisi effettuata non sembra emergere nessun evento come più critico rispetto agli altri.

## **b) IDENTIFICAZIONE DELLE MISURE DI MITIGAZIONE DEL RISCHIO**

Dato il valore di rischio critica ottenuto per il **E.1 – Valutazione delle offerte**, è opportuno attivare una riflessione sulla opportunità/necessità di individuare eventuali Misure di mitigazione del rischio.

### **I. L'identificazione delle misure del PNA applicabili**

Sulla base dei risultati dell'analisi del rischio e del livello specifico di esposizione allo stesso, alcune misure obbligatorie previste dal P.N.A costituiscono strumenti particolarmente efficaci per ridurre i rischi rilevati. In particolare, si sottolineano:

1. Adempimenti di trasparenza;
2. Codice di comportamento;
3. Rotazione del personale;
4. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse;
5. Conferimento e autorizzazione incarichi;
6. Inconferibilità per incarichi dirigenziali;
7. Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali;
8. Attività successive alla cessazione dal servizio;
9. Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la p.a.;
10. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti;
11. Formazione del personale;
12. Patti di integrità negli affidamenti;
13. Monitoraggio dei tempi procedurali;
14. Azioni di sensibilizzazione e Rapporto con la Società Civile;
15. Monitoraggio dei rapporti amministrazione/soggetti esterni.

### **II. Il censimento delle misure esistenti a presidio del rischio per il processo.**

Rispetto al processo, l'organizzazione si è dotata di:

1. Adempimenti di Trasparenza;
2. Codice comportamento;
3. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse: Circolare del Segretario Generale riguardo ai contenuti minimi da osservare nella predisposizione degli atti amministrativi;
4. Protocollo di legalità in materia di appalti stipulato in data 1° agosto 2007 tra il Prefetto di Napoli, il Presidente della Regione Campania, il Presidente della Provincia di Napoli, il Sindaco del Comune di Napoli, il Presidente della Camera di Commercio di Napoli, il Coordinatore dei Sindaci della Provincia di Napoli - ANCI Campania (DGC n. 3202 del 5/10/2007);
5. Regolamento per la disciplina dei contratti (DCC n. 64 del 24 aprile 1992);
6. Regolamento per le sponsorizzazioni (DCC n. 21 del 21/06/2012);
7. Regolamento dei Controlli Interni (DCC n. 4 del 28/02/2013);
8. Direttiva del sindaco sull'attività amministrativa;

9. Note informative ed applicative del Segretario Generale in materia di Contratti anche alla luce degli orientamenti giurisprudenziali;
10. Segretariale PG/2014/784825 del 13.10.2014, avente ad oggetto “Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Napoli quale misura del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione. Stato di attuazione”.
11. Ordini di servizio relativi a compiti e funzioni affidati al personale;
12. Banche dati dell'Area Penale del Servizio Autonomo Avvocatura relativa ai procedimenti riguardanti i reati di falso, truffa e contro la PP.AA. commessi dai dipendenti dell'Ente, e Banca dati dell'UPD concernente i procedimenti disciplinari attivati dando conto delle sanzioni e degli esiti degli stessi;
13. Piano operativo dei controlli adottato con provvedimento del Segretario e del Vicesegretario Generale n.37 del 31.05.2013 come modificato e integrato il 19 giugno scorso con ulteriore provvedimento e direttive.
14. Deliberazione n. 288 del 08.05.2014 relativa a "Individuazione di lavori, beni e servizi acquisibili in economia ai sensi dell'art. 125 del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163”.

**III. L'identificazione delle misure che, viste le misure esistenti all'interno dell'amministrazione, e viste tutte le misure del PNA potenzialmente applicabili, sono capaci di mitigare il rischio del Processo.**

In relazione al processo, viste le misure esistenti, l'organizzazione dovrà implementare le seguenti misure:

1. Adempimenti di Trasparenza;
2. Codice di Comportamento: Monitoraggio sull'attuazione ed eventuale aggiornamento del Codice di Comportamento;
3. Rotazione del Personale: Adozione di un Regolamento per la disciplina della rotazione del personale, del conferimento e dell'espletamento degli incarichi dirigenziali e cause di incompatibilità e procedure per l'attuazione;
4. Inconferibilità per incarichi dirigenziali: Adozione di un Regolamento per la disciplina della rotazione del personale, del conferimento e dell'espletamento degli incarichi dirigenziali e cause di incompatibilità e procedure per l'attuazione;
5. Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali: Adozione di un Regolamento per la disciplina della rotazione del personale, del conferimento e dell'espletamento degli incarichi dirigenziali e cause di incompatibilità e procedure per l'attuazione;
6. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse: Monitoraggio tramite i controlli successivi di regolarità amministrativa e gli esiti del questionario di monitoraggio su attuazione del Codice di Comportamento;
7. Conferimento e autorizzazione incarichi: Regolamento che disciplini le incompatibilità, il cumulo di impieghi e gli incarichi, come disciplinati dall'art. 53 del d.lgs.165/2001 (revisione ed integrazione del “Regolamento vigente per la disciplina dei criteri relativi al rilascio delle autorizzazioni in favore dei dipendenti comunali a svolgere attività esterne retribuite (art. 53 D. Lgs. 165 del 30.03.01”), approvato con Deliberazione di G. M. n. 827 del 18.05.2010);
8. Attività successive alla cessazione del lavoro :
  - Attestazioni, circolare e monitoraggio;
  - Aggiornamento del regolamento per il conferimento di incarichi di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa - DGC n. 865 del 20/05/09, alla luce delle novità in materia di anticorruzione e trasparenza, con particolare riferimento alle attività successive alla cessazione del lavoro;
9. Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la p.a.: Adozione del codice disciplinare e inserimento nello stesso

- delle disposizioni relative alle conseguenze per i dipendenti pubblici in caso di condanne per delitti contro la PA di cui all'art. 35 bis del d.lgs. 165/2001 - stesura e diffusione circolare;
10. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti: predisposizione e implementazione delle procedure per la tutela della riservatezza del segnalatore e definizione delle procedure per la gestione delle segnalazioni;
  11. Formazione del Personale: Realizzazione del Programma formativo e verifica dell'efficacia;
  12. Patti di integrità: Approvazione schemi di Patti di integrità e inserimento degli schemi in bandi e avvisi;
  13. Monitoraggio dei tempi procedimentali: Report semestrale al RPC sui tempi procedimentali;
  14. Azione di sensibilizzazione e rapporto con la società civile: Nuova procedura per la gestione delle segnalazioni dall'esterno e attività di sensibilizzazione;
  15. Monitoraggio dei Rapporti Amministrazione/Soggetti Esterni: Attuazione Codice di Comportamento e studio e analisi per la definizione della procedura;
  16. Monitoraggio aree di rischio: Regolamento ispettivo;
  17. Coordinamento Piano/PEG: Previsione degli interventi connessi al piano Triennale per la Corruzione con il PEG;
  18. Trasparenza area esternalizzazioni:
    - Aggiornamento dei Regolamenti e delle direttive interne in materia di contratti;
    - Creazione di un sistema informativo che consenta lo svolgimento di gare telematiche.

Ai fini della loro implementazione, le riflessioni riguardo la effettiva possibilità di attuazione delle misure, hanno portato ad affermare che le stesse:

- I. sono potenzialmente idonee a ridurre l'impatto e/o la probabilità delle conseguenze degli eventi rischiosi;
- II. hanno costi (necessari a una sua implementazione) ragionevoli rispetto all'efficacia in termini di mitigazione del rischio;
- III. sono realizzabili con le competenze "presenti o acquisibili nel triennio";
- IV. possono essere avviate in tempi coerenti con l'implementazione del Piano.

## Processo E.2 Procedure di affidamento

### AGGIORNAMENTO 2015

#### a) L'ANALISI COMPLESSIVA PER IL PROCESSO

Il processo **E.2 Procedure di affidamento** fa riferimento alle procedure di scelta del contraente per l'affidamento degli appalti pubblici.

Esso è stato valutato dal Servizio Autonomo CUAG (Centro Unico Acquisti e Gare). Dall'analisi delle risposte esso si attesta su un livello di rischio critica, come emerge dalla rappresentazione grafica che segue:

Impatto / Probabilità	Basso	Medio	Alto
Alto			
Medio			<b>E.2 Procedure di affidamento</b>
Basso			

L'analisi del Processo **E.2 Procedure di affidamento** ha restituito i valori esplicitati nella tabella che segue:

INDICI	TIPOLOGIA ANALISI	VARIABILI ANALIZZATE	VALORE	RATING IMP / PROB	RATING GLOBALE
Probabilità	Oggettiva	Segnalazioni	BASSO	MEDIO	IV -CRITICO
		Casi giudiziari	MEDIO		
	Soggettiva	Livello di discrezionalità	BASSO		
		Efficacia atti organizzativi	BASSO		
		Efficacia controlli	BASSO		
Impatto	Oggettiva	Analisi dati stampa (database esterno)	ALTO	ALTO	
	Soggettiva	Danno accertato da controlli	BASSO		
		Danno accertato da contenziosi	BASSO		
		Impatto potenziale	BASSO		

L'analisi dei questionari restituisce tutti valori bassi per le valutazioni soggettive. La criticità del processo è infatti data dalle variabili oggettive, in particolar modo i casi giudiziari e l'analisi dei dati stampa. Per quest'ultimi si riscontra la presenza di una casistica giudiziaria e di 28 articoli di giornale.

Il verificarsi degli eventi rischiosi è legato ad una pluralità di circostanze. I fattori di rischio individuati fanno riferimento alla mancanza o insufficienza/inefficacia dei controlli, alla mancanza o inadeguatezza



delle competenze interne, alla carenza di formazione e a fattori interni o esterni capaci di influire sul processo.

Rispetto alle risposte fornite per il processo in analisi, tra i fattori di rischio dello stesso, il Servizio Autonomo evidenzia la carenza di formazione e altri fattori interni all'Amministrazione, come la mancata adozione di un sistema che assicuri, attraverso il potenziamento del supporto ai RUP dell'ente, omogeneità nelle modalità di scelta della tipologia di gara.

### ***Gli Eventi Rischiosi***

<b>E.2.1</b>	Modifica dei termini di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti, finalizzata a favorire un'impresa (clausole dei bandi che stabiliscono requisiti di qualificazione).
<b>E.2.2</b>	Frazionamento artificioso degli appalti finalizzato ad eludere la norma sulla soglia limite per l'uso della trattativa privata
<b>E.2.3</b>	Utilizzo della procedura negoziata al di fuori dei casi previsti dalla legge.
<b>E.2.4</b>	Uso distorto degli affidamenti diretti.
<b>E.2.5</b>	Elusione delle regole di affidamento degli appalti, mediante l'improprio utilizzo del modello procedurale dell'affidamento delle concessioni.

## **b) IDENTIFICAZIONE DELLE MISURE DI MITIGAZIONE DEL RISCHIO**

L'Analisi del processo **E.2 Procedure di affidamento** è considerato a rischio critico. Dato il valore di rischio ottenuto, appare necessario individuare delle Misure di mitigazione del rischio.

### **I. L'identificazione delle misure del PNA applicabili**

Sulla base dei risultati dell'analisi del rischio e del livello specifico di esposizione allo stesso, alcune misure obbligatorie previste dal P.N.A costituiscono strumenti particolarmente efficaci per ridurre i rischi rilevati. In particolare, si sottolineano:

1. Adempimenti di Trasparenza;
2. Codice comportamento
3. Rotazione del Personale;
4. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse;
5. Conferimento e autorizzazione incarichi;
6. Inconferibilità per incarichi dirigenziali;
7. Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali ;
8. Attività successive alla cessazione dal servizio;
9. Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la p.a. ;
10. Formazione del Personale;
11. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti;
12. Patti di integrità;
13. Monitoraggio dei Rapporti Amministrazione/Soggetti Esterni;
14. Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile;
15. Monitoraggio dei tempi procedurali.

### **II. Il censimento delle misure esistenti a presidio del rischio per il processo.**

Rispetto al processo, l'organizzazione si è dotata di:

1. Adempimenti di Trasparenza;

2. Codice di comportamento;
3. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse: Circolare del Segretario Generale riguardo ai contenuti minimi da osservare nella predisposizione degli atti amministrativi;
4. Protocollo di legalità in materia di appalti stipulato in data 1° agosto 2007 tra il Prefetto di Napoli, il Presidente della regione Campania, il Presidente della Provincia di Napoli, il Sindaco del Comune di Napoli, il Presidente della Camera di Commercio di Napoli, il Coordinatore dei sindaci della Provincia di Napoli - ANCI Campania (DGC n. 3202 del 5/10/2007);
5. Regolamento per la disciplina dei contratti (DCC n. 64 del 24 aprile 1992);
6. Regolamento per le sponsorizzazioni (DCC n. 21 del 21/06/2012);
7. Regolamento dei Controlli Interni (DCC n. 4 del 28/02/2013);
8. Direttiva del Sindaco sull'attività amministrativa;
9. Note informative ed applicative del Segretario Generale in materia di Contratti anche alla luce degli orientamenti giurisprudenziali;
10. Piano operativo dei controlli adottato con provvedimento del Segretario e del Vicesegretario Generale n.37 del 31.05.2013 come modificato e integrato il 19 giugno scorso con ulteriore provvedimento;
11. Deliberazione n. 288 del 08.05.2014 relativa a "Individuazione di lavori, beni e servizi acquisibili in economia ai sensi dell'art. 125 del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163".

**III. L'identificazione delle misure che, viste le misure esistenti all'interno dell'amministrazione, e viste tutte le misure del PNA potenzialmente applicabili, sono capaci di mitigare il rischio del Processo.**

In relazione al processo, viste le misure esistenti, l'organizzazione dovrà implementare le seguenti misure:

1. Adempimenti di Trasparenza;
2. Codice di Comportamento: Monitoraggio sull'attuazione ed eventuale aggiornamento del Codice di Comportamento;
3. Rotazione del Personale: Adozione di un Regolamento per la disciplina della rotazione del personale, del conferimento e dell'espletamento degli incarichi dirigenziali e cause di incompatibilità e procedure per l'attuazione;
4. Inconferibilità per incarichi dirigenziali: Adozione di un Regolamento per la disciplina della rotazione del personale, del conferimento e dell'espletamento degli incarichi dirigenziali e cause di incompatibilità e procedure per l'attuazione;
5. Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali: Adozione di un Regolamento per la disciplina della rotazione del personale, del conferimento e dell'espletamento degli incarichi dirigenziali e cause di incompatibilità e procedure per l'attuazione;
6. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse: Monitoraggio tramite i controlli successivi di regolarità amministrativa e gli esiti questionario di monitoraggio su attuazione del Codice di Comportamento;
7. Conferimento e autorizzazione incarichi: Regolamento che disciplini le incompatibilità, il cumulo di impieghi e gli incarichi, come disciplinati dall'art. 53 del d.lgs.165/2001 (revisione ed integrazione del "Regolamento vigente per la disciplina dei criteri relativi al rilascio delle autorizzazioni in favore dei dipendenti comunali a svolgere attività esterne retribuite (art. 53 D. Lgs. 165 del 30.03.01)", approvato con Deliberazione di G. M. n. 827 del 18.05.2010);
8. Attività successive alla cessazione del lavoro:
  - Attestazioni, circolare e monitoraggio;
  - Aggiornamento del regolamento per il conferimento di incarichi di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa - DGC n. 865 del 20/05/09, alla luce delle

novità in materia di anticorruzione e trasparenza, con particolare riferimento alle attività successive alla cessazione del lavoro;

9. Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la p.a.: Adozione del codice disciplinare e inserimento nello stesso delle disposizioni relative alle conseguenze per i dipendenti pubblici in caso di condanne per delitti contro la PA di cui all'art. 35 bis del d.lgs. 165/2001 - stesura e diffusione circolare;
10. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti: predisposizione e implementazione delle procedure per la tutela della riservatezza del segnalatore e definizione delle procedure per la gestione delle segnalazioni;
11. Formazione del Personale: Realizzazione del Programma formativo e verifica dell'efficacia;
12. Patti di integrità: approvazione schemi di Patti di integrità e inserimento degli schemi in bandi e avvisi;
13. Monitoraggio dei tempi procedimentali: Report semestrale al RPC sui tempi procedimentali;
14. Azione di sensibilizzazione e rapporto con la società civile: Nuova procedura per la gestione delle segnalazioni dall'esterno e attività di sensibilizzazione;
15. Monitoraggio dei Rapporti Amministrazione/Soggetti Esterni: Attuazione Codice di Comportamento e studio e analisi per la definizione della procedura;
16. Monitoraggio aree di rischio: Regolamento ispettivo;
17. Coordinamento Piano/PEG: Previsione degli interventi connessi al piano Triennale per la Corruzione con il PEG;
18. Trasparenza area esternalizzazioni:
  - Aggiornamento dei Regolamenti e delle direttive interne in materia di contratti
  - Predisposizione di un nuovo Regolamento per la Gestione dei fondi economici;
  - Creazione di un sistema informativo che consenta lo svolgimento di gare telematiche.

Ai fini della loro implementazione, le riflessioni riguardo la effettiva possibilità di attuazione delle misure, hanno portato ad affermare che le stesse:

- I. sono potenzialmente idonee a ridurre l'impatto e/o la probabilità delle conseguenze degli eventi rischiosi;
- II. hanno costi (necessari a una sua implementazione) ragionevoli rispetto all'efficacia in termini di mitigazione del rischio;
- III. sono realizzabili con le competenze "presenti o acquisibili nel triennio";
- IV. possono essere avviate in tempi coerenti con l'implementazione del Piano

## **Processo E.3 Fasi endoprocedimentali di gara e successive all'affidamento**

### **AGGIORNAMENTO 2015**

#### **a) L'ANALISI COMPLESSIVA PER IL PROCESSO**

Il Processo “E.3 Fasi endoprocedimentali di gara e successive all'affidamento” fa riferimento alla fase successiva alla scelta della procedura di affidamento ovvero alle modalità di gestione di gare e alle attività conseguenti all'affidamento.

Esso è stato valutato dal Servizio Autonomo CUAG (Centro Unico Acquisti e Gare). Dall'analisi delle risposte esso si attesta su un livello di rischiosità rilevante, come emerge dalla rappresentazione grafica che segue:

Impatto / Probabilità	Basso	Medio	Alto
Alto			
Medio		<b>E.3 Fasi endoprocedimentali di gara e successive all'affidamento</b>	
Basso			

L'analisi del Processo **E.3 Fasi endoprocedimentali di gara e successive all'affidamento** ha restituito i valori esplicitati nella tabella che segue:

INDICI	TIPOLOGIA ANALISI	VARIABILI ANALIZZATE	VALORE	RATING IMP / PROB	RATING GLOBALE
Probabilità	Oggettiva	Segnalazioni	BASSO	MEDIO	III - RILEVANTE
		Casi giudiziari	MEDIO		
	Soggettiva	Livello di discrezionalità	BASSO		
		Efficacia atti organizzativi	BASSO		
		Efficacia controlli	MEDIO		
Impatto	Oggettiva	Analisi dati stampa (database esterno)	MEDIO	MEDIO	
	Soggettiva	Danno accertato da controlli	BASSO		
		Danno accertato da contenziosi	BASSO		
		Impatto potenziale	BASSO		

L'analisi dei questionari restituisce un rating sia per la probabilità che per l'impatto “medio”, per un rating globale “rilevante”.

Per le variabili di natura oggettiva si rileva la presenza di un caso giudiziario e 2 articoli stampa.

Per quanto riguarda le valutazioni soggettive tutte le variabili si attestano su un valore basso, ad esclusione dell'efficacia dei controlli, valutati come parzialmente efficacia e comunque da adeguare.

Il verificarsi degli eventi rischiosi è legato ad una pluralità di circostanze. I fattori di rischio individuati fanno riferimento alla mancanza o insufficienza/inefficacia dei controlli, alla mancanza o inadeguatezza delle competenze interne, alla carenza di formazione e a fattori interni o esterni capaci di influire sul processo.

Rispetto alle risposte fornite per il processo in analisi, tra i fattori di rischio dello stesso, il Servizio Autonomo individua principalmente i fattori esterni all'amministrazione, in particolare ritiene che i gruppi di interesse possano impattare sulla gestione dell'appalto. Inoltre altre cause potrebbero annidarsi nella carenza di formazione e nelle competenze inadeguate del personale.

### ***Gli Eventi Rischiosi***

<b>E.3.1</b>	Ammettere varianti in corso di esecuzione del contratto per consentire all'appaltatore di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara o di conseguire extra guadagni.
<b>E.3.2</b>	Uso strumentale della revoca del bando al fine di annullare una gara, il cui risultato si sia rivelato diverso da quello atteso, o di concedere un indennizzo all'aggiudicatario.
<b>E.3.3</b>	Accordo collusivo tra le imprese partecipanti a una gara volto a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo a tutti i partecipanti allo stesso, soprattutto quando la gara preveda l'esclusione automatica dell'offerta basata su un sistema di medie.
<b>E.3.4</b>	Utilizzo strumentale del criterio dell'offerta anomala, allo scopo di favorire alcune imprese.

## **b) IDENTIFICAZIONE DELLE MISURE DI MITIGAZIONE DEL RISCHIO**

L'Analisi del processo **E.3 Fasi endoprocedimentali di gara e successive all'affidamento** è considerato a rischio Rilevante. Dato il valore di rischio ottenuto, appare necessario individuare delle Misure di mitigazione del rischio.

### **I. L'identificazione delle misure del PNA applicabili**

Sulla base dei risultati dell'analisi del rischio e del livello specifico di esposizione allo stesso, alcune misure obbligatorie previste dal P.N.A costituiscono strumenti particolarmente efficaci per ridurre i rischi rilevati. In particolare, si sottolineano:

1. Adempimenti di trasparenza;
2. Codice di comportamento;
3. Rotazione del personale;
4. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse;
5. Conferimento e autorizzazione incarichi;
6. Inconferibilità per incarichi dirigenziali;
7. Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali;
8. Attività successive alla cessazione dal servizio;
9. Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la p.a.;
10. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti;

11. Formazione del personale;
12. Monitoraggio dei tempi procedurali
13. Patti di integrità negli affidamenti azione di sensibilizzazione e rapporto con la società civile;
14. Azioni di sensibilizzazione e Rapporto con la Società Civile;
15. Monitoraggio dei rapporti amministrazione/soggetti esterni.

## **II. Il censimento delle misure esistenti a presidio del rischio per il processo.**

Rispetto al processo, l'organizzazione si è dotata di:

1. Adempimenti di Trasparenza;
2. Codice di comportamento;
3. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse: Circolare del Segretario Generale riguardo ai contenuti minimi da osservare nella predisposizione degli atti amministrativi;
4. Protocollo di legalità in materia di appalti stipulato in data 1° agosto 2007 tra il Prefetto di Napoli, il Presidente della regione Campania, il Presidente della Provincia di Napoli, il Sindaco del Comune di Napoli, il Presidente della Camera di Commercio di Napoli, il Coordinatore dei sindaci della Provincia di Napoli - ANCI Campania (DGC n. 3202 del 5/10/2007);
5. Regolamento per la disciplina dei contratti (DCC n. 64 del 24 aprile 1992);
6. Regolamento per le sponsorizzazioni (DCC n. 21 del 21/06/2012);
7. Regolamento dei Controlli Interni (DCC n. 4 del 28/02/2013);
8. Direttiva del sindaco sull'attività amministrativa;
9. Note informative ed applicative del Segretario Generale in materia di Contratti anche alla luce degli orientamenti giurisprudenziali;
10. Segretariale PG/2014/784825 del 13.10.2014, avente ad oggetto "Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Napoli quale misura del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione. Stato di attuazione".
11. Piano operativo dei controlli adottato con provvedimento del Segretario e del Vicesegretario Generale n.37 del 31.05.2013 come modificato e integrato il 19 giugno scorso con ulteriore provvedimento;
12. Deliberazione n. 288 del 08.05.2014 relativa a "Individuazione di lavori, beni e servizi acquisibili in economia ai sensi dell'art. 125 del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163".

## **III. L'identificazione delle misure che, viste le misure esistenti all'interno dell'amministrazione, e viste tutte le misure del PNA potenzialmente applicabili, sono capaci di mitigare il rischio del Processo.**

In relazione al processo, viste le misure esistenti, l'organizzazione dovrà implementare le seguenti misure:

1. Adempimenti di Trasparenza;
2. Codice di Comportamento: Monitoraggio sull'attuazione ed eventuale aggiornamento del Codice di Comportamento;
3. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi: Monitoraggio tramite i controlli successivi di regolarità amministrativa e gli esiti del questionario di monitoraggio su attuazione del Codice di Comportamento;
4. Rotazione del Personale: Adozione di un Regolamento per la disciplina della rotazione del personale, del conferimento e dell'espletamento degli incarichi dirigenziali e cause di incompatibilità e procedure per l'attuazione;

5. Inconferibilità per incarichi dirigenziali: Adozione di un Regolamento per la disciplina della rotazione del personale, del conferimento e dell'espletamento degli incarichi dirigenziali e cause di incompatibilità e procedure per l'attuazione;
6. Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali: Adozione di un Regolamento per la disciplina della rotazione del personale, del conferimento e dell'espletamento degli incarichi dirigenziali e cause di incompatibilità e procedure per l'attuazione;
7. Conferimento e autorizzazione incarichi: Regolamento che disciplini le incompatibilità, il cumulo di impieghi e gli incarichi, come disciplinati dall'art. 53 del d.lgs.165/2001 (revisione ed integrazione del "Regolamento vigente per la disciplina dei criteri relativi al rilascio delle autorizzazioni in favore dei dipendenti comunali a svolgere attività esterne retribuite (art. 53 D. Lgs. 165 del 30.03.01)", approvato con Deliberazione di G. M. n. 827 del 18.05.2010);
8. Attività successive alla cessazione del lavoro :
  - Attestazioni, circolare e monitoraggio;
  - Aggiornamento del regolamento per il conferimento di incarichi di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa - DGC n. 865 del 20/05/09, alla luce delle novità in materia di anticorruzione e trasparenza, con particolare riferimento alle attività successive alla cessazione del lavoro;
9. Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la p.a.: Adozione del codice disciplinare e inserimento nello stesso delle disposizioni relative alle conseguenze per i dipendenti pubblici in caso di condanne per delitti contro la PA di cui all'art. 35 bis del d.lgs. 165/2001 - stesura e diffusione circolare;
10. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti: predisposizione e implementazione delle procedure per la tutela della riservatezza del segnalatore e definizione delle procedure per la gestione delle segnalazioni;
11. Formazione del Personale: Realizzazione del Programma formativo e verifica dell'efficacia;
12. Patti di integrità: Approvazione schemi di Patti di integrità e inserimento degli schemi in bandi e avvisi;
13. Monitoraggio dei tempi procedurali: Report semestrale al RPC sui tempi procedurali;
14. Azione di sensibilizzazione e rapporto con la società civile: Nuova procedura per la gestione delle segnalazioni dall'esterno e attività di sensibilizzazione;
15. Monitoraggio dei Rapporti Amministrazione/Soggetti Esterni: Attuazione Codice di Comportamento e studio e analisi per la definizione della procedura;
16. Monitoraggio aree di rischio: Regolamento ispettivo;
17. Coordinamento Piano/PEG: Previsione degli interventi connessi al piano Triennale per la Corruzione con il PEG;
18. Trasparenza area esternalizzazioni:
  - Aggiornamento dei Regolamenti e delle direttive interne in materia di contratti;
  - Creazione di un sistema informativo che consenta lo svolgimento di gare telematiche.

Ai fini della loro implementazione, le riflessioni riguardo la effettiva possibilità di attuazione delle misure, hanno portato ad affermare che le stesse:

- I. sono potenzialmente idonee a ridurre l'impatto e/o la probabilità delle conseguenze degli eventi rischiosi;
- II. hanno costi (necessari a una sua implementazione) ragionevoli rispetto all'efficacia in termini di mitigazione del rischio;
- III. sono realizzabili con le competenze "presenti o acquisibili nel triennio";
- IV. possono essere avviate in tempi coerenti con l'implementazione del Piano.

## **E4. Vigilanza e controllo dell'amministrazione su società, fondazioni e istituzioni di suo diretto controllo**

### **AGGIORNAMENTO 2015**

#### **a) L'ANALISI COMPLESSIVA PER IL PROCESSO**

Il Processo "E.4 Vigilanza e controllo dell'amministrazione su società, fondazioni e istituzioni di suo diretto controllo" fa riferimento all'attività di vigilanza e controllo dell'amministrazione su società di capitali, fondazioni o associazioni e istituzioni di cui la stessa amministrazione detiene il controllo e alle quali ricorre al fine di svolgere alcune attività specifiche. Il ricorso a strumenti di diritto privato si basa sulla presunzione che tali società possano operare con maggiore efficienza ed efficacia attraverso regole privatistiche (es. sull'utilizzo di risorse finanziarie, reclutamento del personale, etc.).

Esso è stato valutato dalla Direzione Servizi Finanziari. Dall'analisi delle risposte esso si attesta su un livello di rischio critica, come emerge dalla rappresentazione grafica che segue:

Impatto / Probabilità	Basso	Medio	Alto
Alto			
Medio			<b>E.4 Vigilanza e controllo dell'amministrazione su società, fondazioni e istituzioni di suo diretto controllo</b>
Basso			

L'analisi del Processo **E.4 Vigilanza e controllo dell'amministrazione su società, fondazioni e istituzioni di suo diretto controllo** ha restituito i valori esplicitati nella tabella che segue:

INDICI	TIPOLOGIA ANALISI	VARIABILI ANALIZZATE	VALORE	RATING IMP / PROB	RATING GLOBALE
Probabilità	Oggettiva	Segnalazioni	BASSO	ALTO	IV -CRITICO
		Casi giudiziari	BASSO		
	Soggettiva	Livello di discrezionalità	BASSO		
		Efficacia atti organizzativi	ALTO		
		Efficacia controlli	ALTO		
Impatto	Oggettiva	Analisi dati stampa (database esterno)	MEDIO	MEDIO	IV -CRITICO
	Soggettiva	Danno accertato da controlli	BASSO		
		Danno accertato da contenziosi	BASSO		
		Impatto potenziale	BASSO		



L'analisi restituisce un valore alto relativamente all'efficacia degli atti organizzativi interni e dei controlli considerati dai rispondenti ai questionari come complessivamente inadeguati. Le restanti variabili sulla probabilità restituiscono un valore basso.

La presenza di un articolo stampa fa sì che l'impatto raggiunga un rating medio, nonostante le altre variabili si attestino tutti su un valore basso.

Il verificarsi degli eventi rischiosi è legato ad una pluralità di circostanze. I fattori di rischio individuati fanno riferimento alla mancanza o insufficienza/inefficacia dei controlli, alla mancanza o inadeguatezza delle competenze interne, alla carenza di formazione e a fattori interni o esterni capaci di influire sul processo.

Rispetto alle risposte fornite per il processo in analisi, tra i fattori di rischio dello stesso, la Direzione individua i controlli mancanti, insufficienti o inefficaci.

### ***Gli Eventi Rischiosi***

<b>E.4.1</b>	Elusione delle regole di evidenza pubblica in materia di contratti pubblici.
<b>E.4.2</b>	Elusione delle norme previste per le pubbliche amministrazioni con riferimento al reclutamento del personale e al conferimento degli incarichi di collaborazione e professionali a lavoratori e professionisti esterni.
<b>E.4.3</b>	Conferimento dell'incarico di Presidente, Vice-Presidente, componente del Consiglio di Amministrazione e Direttore in società, fondazioni e istituzioni a soggetti che potrebbero non possedere requisiti idonei, in virtù di uno scambio politico (voti, finanziamento al partito, ecc.)

## **b) IDENTIFICAZIONE DELLE MISURE DI MITIGAZIONE DEL RISCHIO**

L'Analisi del processo **E.4 Vigilanza e controllo dell'amministrazione su società, fondazioni e istituzioni di suo diretto controllo** è considerato a rischio critica. Dato il valore di rischio ottenuto, appare necessario individuare delle Misure di mitigazione del rischio.

### **I. L'identificazione delle misure del PNA applicabili**

Sulla base dei risultati dell'analisi del rischio e del livello specifico di esposizione allo stesso, alcune misure obbligatorie previste dal P.N.A costituiscono strumenti particolarmente efficaci per ridurre i rischi rilevati. In particolare, si sottolineano:

1. Adempimenti di Trasparenza;
2. Codice comportamento
3. Rotazione del Personale;
4. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse;
5. Conferimento e autorizzazione incarichi;
6. Inconferibilità per incarichi dirigenziali;
7. Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali ;
8. Attività successive alla cessazione dal servizio;
9. Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la p.a. ;
10. Formazione del Personale;
11. Patti di integrità;
12. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti;

13. Monitoraggio dei Rapporti Amministrazione/Soggetti Esterni;
14. Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile;
15. Monitoraggio dei tempi procedimentali.

## **II. Il censimento delle misure esistenti a presidio del rischio per il processo.**

Rispetto al processo, l'organizzazione si è dotata di:

1. Adempimenti di Trasparenza;
2. Codice comportamento;
3. Deliberazione di Giunta Comunale n. 422 del 10.03.2009 *“Indirizzi sulle modalità di esercizio del controllo analogo sulle società affidatarie dirette di servizi pubblici locali”*;
4. Deliberazione di Giunta Comunale n. 784 del 30.06.2011 *“Indirizzi in tema di contenimento dei costi di funzionamento delle Società e/o Organismi partecipati a maggioranza o in modo totalitario dal Comune di Napoli”*;
5. Deliberazione di Giunta Comunale n.671 del 31 agosto 2012 *“Approvazione del Disciplinare per le procedure di reclutamento di personale e per il conferimento di incarichi di lavoro autonomo occasionale, di collaborazione, di consulenza, di studio o di ricerca, nelle società partecipate dal Comune Napoli”*;
6. Regolamento dei Controlli Interni (DCC n. 4 del 28/02/2013).

## **III. L'identificazione delle misure che, viste le misure esistenti all'interno dell'amministrazione, e viste tutte le misure del PNA potenzialmente applicabili, sono capaci di mitigare il rischio del Processo.**

In relazione al processo, viste le misure esistenti, l'organizzazione dovrà implementare le seguenti misure:

1. Adempimenti di Trasparenza;
2. Codice di Comportamento: Monitoraggio sull' attuazione ed eventuale aggiornamento del Codice di Comportamento;
3. Rotazione del Personale: Adozione di un Regolamento per la disciplina della rotazione del personale, del conferimento e dell'espletamento degli incarichi dirigenziali e cause di incompatibilità e procedure per l'attuazione;
4. Inconferibilità per incarichi dirigenziali: Adozione di un Regolamento per la disciplina della rotazione del personale, del conferimento e dell'espletamento degli incarichi dirigenziali e cause di incompatibilità e procedure per l'attuazione;
5. Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali: Adozione di un Regolamento per la disciplina della rotazione del personale, del conferimento e dell'espletamento degli incarichi dirigenziali e cause di incompatibilità e procedure per l'attuazione;
6. Conferimento e autorizzazione incarichi: Regolamento che disciplini le incompatibilità, il cumulo di impieghi e gli incarichi, come disciplinati dall'art. 53 del d.lgs.165/2001 (revisione ed integrazione del “Regolamento vigente per la disciplina dei criteri relativi al rilascio delle autorizzazioni in favore dei dipendenti comunali a svolgere attività esterne retribuite (art. 53 D. Lgs. 165 del 30.03.01”), approvato con Deliberazione di G. M. n. 827 del 18.05.2010);
7. Attività successive alla cessazione del lavoro:
  - Attestazioni, circolare e monitoraggio;
  - Aggiornamento del regolamento per il conferimento di incarichi di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa - DGC n. 865 del 20/05/09, alla luce delle novità in materia di anticorruzione e trasparenza, con particolare riferimento alle attività successive alla cessazione del lavoro;

8. Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la p.a.: Adozione del codice disciplinare e inserimento nello stesso delle disposizioni relative alle conseguenze per i dipendenti pubblici in caso di condanne per delitti contro la PA di cui all'art. 35 bis del d.lgs. 165/2001 - stesura e diffusione circolare;
9. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti: predisposizione e implementazione delle procedure per la tutela della riservatezza del segnalatore e definizione delle procedure per la gestione delle segnalazioni;
10. Formazione del Personale: Realizzazione del Programma formativo e verifica dell'efficacia;
11. Patti di integrità: Approvazione schemi di Patti di integrità e inserimento degli schemi in bandi e avvisi;
12. Monitoraggio dei tempi procedimentali: Report semestrale al RPC sui tempi procedimentali;
13. Azione di sensibilizzazione e rapporto con la società civile: Nuova procedura per la gestione delle segnalazioni dall'esterno e attività di sensibilizzazione;
14. Monitoraggio dei Rapporti Amministrazione/Soggetti Esterni: Attuazione Codice di Comportamento e studio e analisi per la definizione della procedura;
15. Monitoraggio aree di rischio: Regolamento ispettivo;
16. Coordinamento Piano/PEG: Previsione degli interventi connessi al piano Triennale per la Corruzione con il PEG;
17. Ulteriori misure per gli enti controllati:
  - Procedure per la verifica e il controllo strategico ed operativo sulle aziende partecipate, con particolare riferimento alle attività di manutenzione, gestione e dismissione del patrimonio immobiliare;
  - Enti controllati e applicazione della L.190/2012: linee guida;
  - Adozione del Regolamento per il governo e il controllo delle società partecipate che disciplini tra l'altro le modalità di nomina, di designazione e di revoca dei rappresentanti del Comune presso Enti, Aziende e Istituzioni nonché le procedure per la Verifica e il controllo strategico ed operativo sulle aziende partecipate.

Ai fini della loro implementazione, le riflessioni riguardo la effettiva possibilità di attuazione delle misure, hanno portato ad affermare che le stesse:

- I. sono potenzialmente idonee a ridurre l'impatto e/o la probabilità delle conseguenze degli eventi rischiosi;
- II. hanno costi (necessari a una sua implementazione) ragionevoli rispetto all'efficacia in termini di mitigazione del rischio;
- III. sono realizzabili con le competenze "presenti o acquisibili nel triennio";
- IV. possono essere avviate in tempi coerenti con l'implementazione del Piano.

## Processo R.1 – Provvedimenti Autorizzatori e Concessori

### AGGIORNAMENTO 2015

#### a) L'ANALISI COMPLESSIVA PER IL PROCESSO

Il Processo “**R.1 – Provvedimenti Autorizzatori e concessori**” fa riferimento ai provvedimenti amministrativi con i quali la pubblica amministrazione rimuove i limiti posti dall'ordinamento all'esercizio di una preesistente situazione giuridica soggettiva di vantaggio, previa verifica della compatibilità di tale esercizio con l'interesse pubblico (provvedimenti autorizzatori), nonché all'esercizio del potere, in capo all'amministrazione, di attribuire ad un soggetto destinatario situazioni giuridiche non facenti parte della sua sfera giuridica, comportando l'acquisizione di un nuovo diritto in capo a tale soggetto (provvedimenti concessori).

Esso è stato valutato da tutte le direzioni, ossia da: Direzione generale, Gabinetto del Sindaco, Dip. Segreteria Generale, Dip. Consiglio Comunale, dai Servizi autonomi Polizia Locale, CUAG, Sistemi informativi, Personale, dalle Direzioni centrali Servizi Finanziari, Patrimonio, Sviluppo economico, “Cultura, turismo e sport”, Welfare, Infrastrutture, Pianificazione e gestione del territorio, Ambiente e dalle Municipalità. Dall'analisi delle risposte, il Processo in analisi, si attesta su un livello di rischiosità Critico, come emerge dalla rappresentazione grafica che segue:

Impatto / Probabilità	Basso	Medio	Alto
Alto			<b>R.1 – Provvedimenti Autorizzatori e concessori</b>
Medio			
Basso			

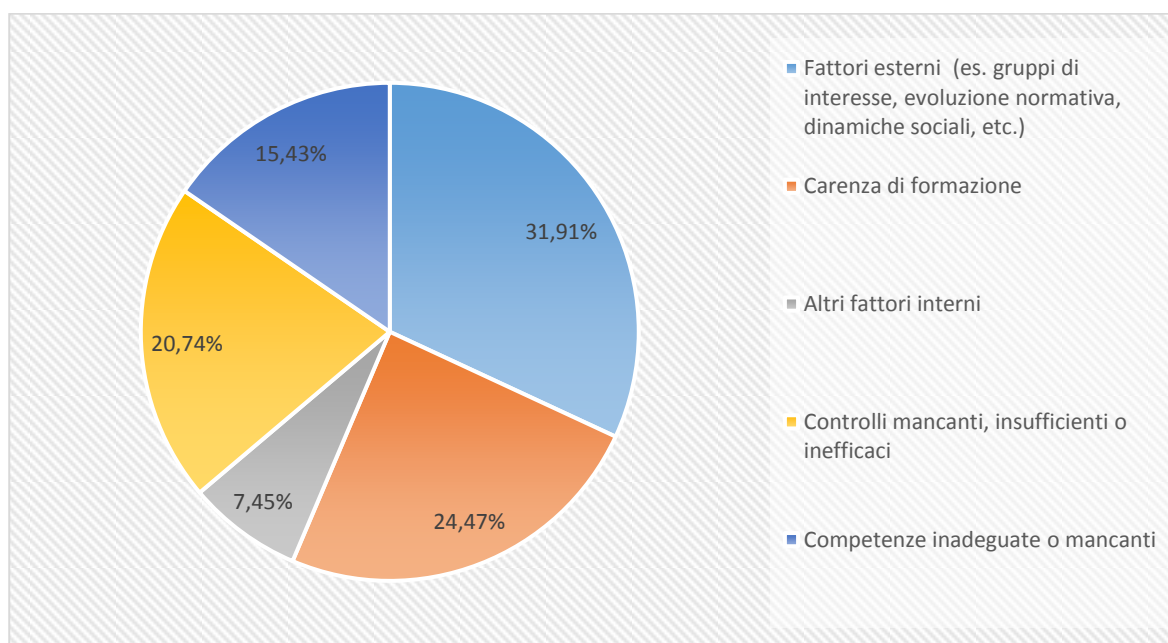
L'analisi del Processo **R.1 – Provvedimenti Autorizzatori e concessori**, per le suddette variabili, ha restituito i valori esplicitati nella tabella che segue:

INDICI	TIPOLOGIA ANALISI	VARIABILI ANALIZZATE	VALORE	RATING IMP / PROB	RATING GLOBALE
Probabilità	Oggettiva	Segnalazioni	ALTO	ALTO	IV - CRITICO
		Casi giudiziari	ALTO		
	Soggettiva	Livello di discrezionalità	BASSO		
		Efficacia atti organizzativi	BASSO		
		Efficacia controlli	BASSO		
Impatto	Oggettiva	Analisi dati stampa (database esterno)	ALTO	ALTO	IV - CRITICO
	Soggettiva	Danno accertato da controlli	BASSO		
		Danno accertato da contenziosi	BASSO		
		Impatto potenziale	MEDIO		

In particolare l'analisi dei dati oggettivi ha fatto emergere un elevato numero di segnalazioni (quantificate in 27 unità), 9 casi giudiziari e 24 articoli di giornale in merito ad eventi correlati al Processo considerato.

Se l'analisi delle variabili oggettive segnala un forte livello di criticità del Processo, l'analisi delle variabili soggettive restituisce un valore di rischiosità medio-basso. Come si evince dalla tabella, infatti, il livello di discrezionalità del processo è ritenuto basso, poiché disciplinato da norme e regolamenti interni e, quindi, fortemente vincolato. Per quanto concerne i controlli e gli atti organizzativi dell'amministrazione, la valutazione dei rispondenti converge su un valore di rischiosità basso, considerando gli stessi elementi efficaci. L'analisi delle variabili soggettive dell'impatto ha restituito, anch'essa, valori bassi, sia in relazione al danno derivante da contenziosi e da controlli, ma suggerisce un impatto potenziale di media entità segnalando, pertanto, che il verificarsi di eventi rischiosi connessi al processo potrebbero generare un danno rilevante all'amministrazione.

Guardando al processo nel suo complesso, il verificarsi degli eventi rischiosi può essere legato ad una pluralità di circostanze. Il grafico che segue individua, tra queste, quelle emerse come maggiormente rilevanti dalle risposte fornite ai questionari compilati dalle Direzioni coinvolte nel Processo **R.1 – Provvedimenti Autorizzatori e concessori**:



Rispetto alle risposte fornite per il processo in questione, tra i fattori di rischiosità dello stesso, si sottolineano principalmente la presenza di fattori esterni (come gruppi di interesse, variazioni delle norme o delle dinamiche sociali) capaci di incidere negativamente sul Processo, seguita dalla carenza di formazione e dall'insufficienza o la mancanza di controlli.

### ***Gli Eventi Rischiosi***

<b>R.1.1</b>	Ambiti di ampia discrezionalità nelle posizioni di rilascio di atti aventi contenuto ampliativo delle sfera giuridica del cittadino (ad es. rilascio di permessi di costruire);
<b>R.1.2</b>	Ambiti nei quali, pur non essendovi margini di discrezionalità nel rilascio, l'atto rilasciato all'utente possa (anche solo potenzialmente) assumere consistente significato economico (ad es. accertamento cambio di residenza o rilascio certificato dell'anagrafe utilizzabili per ottenere benefici fiscali non dovuti);

<b>R.1.3</b>	Ambiti nei quali il pubblico ufficio può creare discrezionalmente condizioni di accesso agevolato a servizi pubblici (ad esempio inserimento in cima ad una lista di attesa, individuazione di un percorso preferenziale.);
<b>R.1.4</b>	Ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti per apertura di esercizi commerciali).
<b>R.1.5</b>	Illecita concessione di aree per l'edificazione di alloggi nell'ambito di programmi di edilizia economica e popolare;
<b>R.1.6</b>	Messa in atto di meccanismi fraudolenti (es. costituzione di società fittizie attraverso falsi documenti) con il solo scopo di ottenere illecitamente finanziamenti pubblici (es. finanziamenti ex lege 488/92 e rimborsi IVA);
<b>R.1.7</b>	Corruzione, frodi e uso di falsa documentazione nell'ambito dei fondi comunitari.
<b>R.1.8</b>	Inserimento alterato e/o indebito in graduatorie per l'assegnazione di alloggi dell'edilizia popolare
<b>R.1.9</b>	Erronea e/o impropria concessione di autorizzazioni ed accreditamenti a strutture dedicate alla realizzazione delle politiche socio-educativo-assistenziali
<b>R.1.10</b>	Illecita autorizzazione o concessione di atti o benefici riguardanti l'area delle Attività produttive (commerciale)
<b>R.1.11</b>	Rilascio di contributi economici irregolari
<b>R.1.12</b>	Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche;
<b>R.1.13</b>	Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati;
<b>R.1.14</b>	Corresponsione di tangenti o altri benefici in cambio di autorizzazioni per avvio attività commerciali e affini
<b>R.1.15</b>	Corresponsione di tangenti o altri benefici in cambio di avallo della SCIA/mere comunicazioni per avvio attività commerciali e affini
<b>R.1.16</b>	Illecita autorizzazione o concessione di atti o benefici riguardanti l'area delle Attività produttive (commerciale) per corresponsione

## **b) IDENTIFICAZIONE DELLE MISURE DI MITIGAZIONE DEL RISCHIO**

Dato il valore di rischiosità critica, ottenuto per il **R.1 – Provvedimenti Autorizzatori e concessori**, è opportuno attivare una riflessione sulla necessità di individuare eventuali Misure di mitigazione del rischio.

### **I. L'identificazione delle misure del PNA applicabili**

Sulla base dei risultati dell'analisi del rischio e del livello specifico di esposizione allo stesso, alcune misure obbligatorie previste dal P.N.A costituiscono strumenti particolarmente efficaci per ridurre i rischi rilevati. In particolare, si sottolineano:

1. Adempimenti di trasparenza;
2. Codice di comportamento;
3. Rotazione del personale;
4. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse;
5. Conferimento e autorizzazione incarichi;
6. Attività successive alla cessazione dal servizio;
7. Inconferibilità per incarichi dirigenziali;
8. Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali;
9. Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la p.a.;
10. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti;
11. Formazione del personale;

12. Monitoraggio dei tempi procedurali;
13. Azioni di sensibilizzazione e Rapporto con la Società Civile;
14. Monitoraggio dei rapporti amministrazione/soggetti esterni.

## **II. Il censimento delle misure esistenti a presidio del rischio per il processo.**

Rispetto al processo, l'organizzazione si è dotata di:

1. Adempimenti di Trasparenza;
2. Codice comportamento;
3. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse: Circolare del Segretario Generale riguardo ai contenuti minimi da osservare nella predisposizione degli atti amministrativi;
4. Regolamento per la disciplina dei criteri relativi al rilascio delle autorizzazioni in favore dei dipendenti comunali a svolgere attività esterne retribuite (art. 53 D. Lgs. 165 del 30.03.01), approvato con DGC n. 827 del 18.05.10;
5. Regolamento dei Controlli Interni approvato con DCC n. 4 del 28/02/2013;
6. Direttiva del Sindaco sull'attività amministrativa;
7. Documenti programmatici dell'Ente;
8. Ordini di servizio relativi a compiti e funzioni affidati al personale;
9. Regolamento comunale per l'occupazione di suolo pubblico e per l'applicazione del relativo canone (COSAP), nel testo coordinato approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 65 del 24/11/2014;
10. Regolamento comunale per la disciplina dell'attività di bed e breakfast;
11. Regolamento comunale per il trasporto pubblico non di linea approvato con DCC n. 80 del 3 ottobre 2005;
12. Regolamento per la disciplina dei rapporti tra lo Sportello Unico per le Attività produttive ed i servizi comunali coinvolti nel procedimento unico di cui al D.P.R. n. 447/98;
13. Regolamento dei Contributi finanziari per attività culturali DCC n. 1 del 17.12.1990 (revocata per la sola parte relativa alle manifestazioni o iniziative di rilievo turistico - DCC n. 98 del 17.6.2003) relativa tra l'altro contributi finanziari per manifestazioni o iniziative di rilievo turistico;
14. Regolamento d'uso degli impianti sportivi approvato con DCC n. 280 del 23 settembre 1997;
15. Regolamento di polizia mortuaria e dei servizi funebri e cimiteriali - DCC n°11 del 21.06.2006;
16. Regolamento per l'occupazione di suolo pubblico per il ristoro all'aperto delle attività di somministrazione di alimenti e bevande e di vendita al dettaglio di prodotti alimentari confezionati e/o artigianali, approvato con Delibera Consiglio Comunale n. 71 del 10/12/2014;
17. Regolamento chioschi su suolo pubblico, approvato con Delibera di Consiglio Comunale n. 70 del 10/12/2014.;
18. Linee guida per l'applicazione del nuovo Regolamento emanato con decreto del Presidente della Regione Campania n.4 del 7/04/2014 per la disciplina dell'esercizio delle funzioni relative alla autorizzazione ed accreditamento dei servizi residenziali, semi residenziali, domiciliari e territoriali;
19. Linee di indirizzo per la riorganizzazione e riqualificazione degli interventi socio- educativi del Comune di Napoli e dei criteri e modalità del processo di convenzionamento con i Centri Diurni Polifunzionali e i Laboratori di Educativa Territoriali per minori collocati nel territorio cittadino;
20. Banche dati dell'Area Penale del Servizio Autonomo Avvocatura relativa ai procedimenti riguardanti i reati di falso, truffa e contro la PP.AA. commessi dai dipendenti dell'Ente, e Banca dati dell' UPD concernente i procedimenti disciplinari attivati dando conto delle sanzioni e degli esiti degli stessi;

21. Piano operativo dei controlli adottato con provvedimento del Segretario e del Vicesegretario Generale n.37 del 31.05.2013 come modificato e integrato il 19 giugno scorso con ulteriore provvedimento e direttive;
22. Segretariale PG/2014/784825 del 13.10.2014, avente ad oggetto “Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Napoli quale misura del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione. Stato di attuazione”.

**III. L'identificazione delle misure che, viste le misure esistenti all'interno dell'amministrazione, e viste tutte le misure del PNA potenzialmente applicabili, sono capaci di mitigare il rischio del Processo.**

In relazione al processo, viste le misure esistenti, l'organizzazione dovrà implementare le seguenti misure:

1. Adempimenti di Trasparenza;
2. Codice di Comportamento: Monitoraggio sull' attuazione ed eventuale aggiornamento del Codice di Comportamento;
3. Rotazione del Personale Adozione di un Regolamento per la disciplina della rotazione del personale, del conferimento e dell'espletamento degli incarichi dirigenziali e cause di incompatibilità e procedure per l'attuazione;
4. Inconferibilità per incarichi dirigenziali: Adozione di un Regolamento per la disciplina della rotazione del personale, del conferimento e dell'espletamento degli incarichi dirigenziali e cause di incompatibilità e procedure per l'attuazione;
5. Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali: Adozione di un Regolamento per la disciplina della rotazione del personale, del conferimento e dell'espletamento degli incarichi dirigenziali e cause di incompatibilità e procedure per l'attuazione;
6. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse: Monitoraggio tramite i controlli successivi di regolarità amministrativa e gli esiti del questionario di monitoraggio su attuazione del Codice di Comportamento;
7. Conferimento e autorizzazione incarichi: Regolamento che disciplini le incompatibilità, il cumulo di impieghi e gli incarichi, come disciplinati dall'art. 53 del d.lgs.165/2001 (revisione ed integrazione del “Regolamento vigente per la disciplina dei criteri relativi al rilascio delle autorizzazioni in favore dei dipendenti comunali a svolgere attività esterne retribuite (art. 53 D. Lgs. 165 del 30.03.01”), approvato con Deliberazione di G. M. n. 827 del 18.05.2010);
8. Attività successive alla cessazione del lavoro :
9. Attestazioni, circolare e monitoraggio;
  - Aggiornamento del regolamento per il conferimento di incarichi di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa - DGC n. 865 del 20/05/09, alla luce delle novità in materia di anticorruzione e trasparenza, con particolare riferimento alle attività successive alla cessazione del lavoro;
10. Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la p.a.: Adozione del codice disciplinare e inserimento nello stesso delle disposizioni relative alle conseguenze per i dipendenti pubblici in caso di condanne per delitti contro la PA di cui all'art. 35 bis del d.lgs. 165/2001 - stesura e diffusione circolare;
11. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti: Predisposizione e implementazione delle procedure per la tutela della riservatezza del segnalatore e definizione delle procedure per la gestione delle segnalazioni;
12. Formazione del Personale: Realizzazione del Programma formativo e verifica dell'efficacia;



13. Monitoraggio dei tempi procedurali: Report semestrale al RPC sui tempi procedurali;
14. Azione di sensibilizzazione e rapporto con la società civile: Nuova procedura per la gestione delle segnalazioni dall'esterno e attività di sensibilizzazione;
15. Monitoraggio dei Rapporti Amministrazione/Soggetti Esterni: Attuazione Codice di Comportamento e studio e analisi per la definizione della procedura;
16. Monitoraggio aree di rischio: Regolamento ispettivo;
17. Coordinamento Piano/PEG: Previsione degli interventi connessi al piano Triennale per la Corruzione con il PEG;
18. Creazione di un sistema informativo a livello di ente che consenta l'integrazione e l'interazione delle banche dati attualmente esistenti, tra di loro e di queste con quella anagrafica ("cruscotto direzionale");
19. Aggiornamento dei Regolamenti e delle direttive interne in materia di provvedimenti autorizzatori e concessori della Direzione Centrali Lavori Pubblici, Infrastrutture e Mobilità;
20. Aggiornamento di Regolamenti e direttive interne:
  - Definizione delle procedure di verifica sulle autocertificazioni rese ai fini del rilascio dei titoli riabilitativi per il funzionamento dei servizi residenziali, semiresidenziali, domiciliari e territoriali;
  - Linee guida per il ricovero in strutture residenziali per anziani autonomi o semiautonomi e Comunità tutelari per persone non auto sufficienti;
  - Definizione di un sistema per la standardizzazione delle procedure nei procedimenti di assegnazione, vulture e regolarizzazione degli immobili del patrimonio comunale;
  - Adozione di un nuovo piano delle attività commerciali del comune di Napoli;
  - Riscossione contributi per giardinaggio, nettezza e decoro in ambito cimiteriale;
  - Sosta salma, o ceneri, o resti mortali in Sala deposito.
21. Riorganizzazione delle procedure di:
  - definizione di contributi per il rilascio delle concessioni edilizie;
  - notifica dei verbali di contravvenzione e relativa archiviazione;
22. Progettazione "Area Tematica Cimiteri" su Web Comunale;
23. Standardizzazione delle procedure nei procedimenti di assegnazione, vulture e regolarizzazione degli immobili del patrimonio comunale.

Ai fini della loro implementazione, le riflessioni riguardo la effettiva possibilità di attuazione delle misure, hanno portato ad affermare che le stesse:

- I. sono potenzialmente idonee a ridurre l'impatto e/o la probabilità delle conseguenze degli eventi rischiosi;
- II. hanno costi (necessari a una sua implementazione) ragionevoli rispetto all'efficacia in termini di mitigazione del rischio;
- III. sono realizzabili con le competenze "presenti o acquisibili nel triennio";
- IV. possono essere avviate in tempi coerenti con l'implementazione del Piano.

## **Processo R.2 - Concessione di benefici economici o prestazioni assistenziali**

### **AGGIORNAMENTO 2015**

#### **a) L'ANALISI COMPLESSIVA PER IL PROCESSO**

Il Processo "R.2 - Concessione di benefici economici o prestazioni assistenziali" fa riferimento a tutte quelle attività finalizzate alla erogazione di un contributo a fondo perduto o per la realizzazione di specifiche attività con una finalità specifica e predeterminata o all'erogazione di servizi e/o prestazioni assistenziali agli aventi diritto.

Esso è stato valutato dalla Direzione Centrale Welfare e servizi educativi. Dall'analisi delle risposte esso si attesta su un livello di rischio critica, come emerge dalla rappresentazione grafica che segue:

Impatto / Probabilità	Basso	Medio	Alto
Alto		<b>R.2 - Concessione di benefici economici o prestazioni assistenziali</b>	
Medio			
Basso			

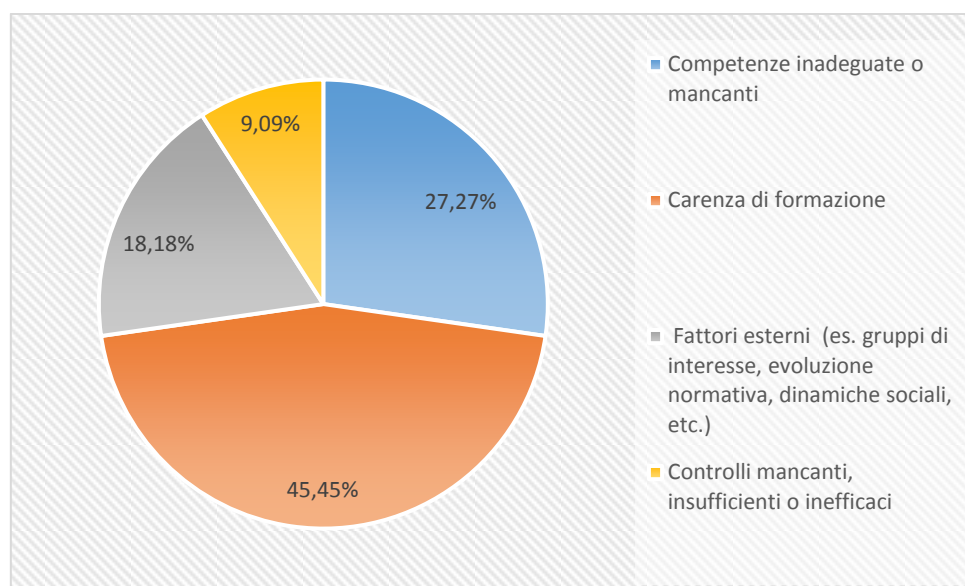
L'analisi del Processo **R.2 - Concessione di benefici economici o prestazioni assistenziali** ha restituito i valori esplicitati nella tabella che segue:

INDICI	TIPOLOGIA ANALISI	VARIABILI ANALIZZATE	VALORE	RATING IMP / PROB	RATING GLOBALE
Probabilità	Oggettiva	Segnalazioni	BASSO	ALTO	IV - CRITICO
		Casi giudiziari	MEDIO		
	Soggettiva	Efficacia atti organizzativi	BASSO		
		Efficacia controlli	ALTO		
Impatto	Oggettiva	Analisi dati stampa (database esterno)	MEDIO	MEDIO	
	Soggettiva	Danno accertato da controlli	BASSO		
		Danno accertato da contenziosi	BASSO		
		Impatto potenziale	BASSO		

In particolare, per quanto riguarda i dati oggettivi, si rileva l'assenza di segnalazioni, ma la presenza di casi giudiziari (quantificati in una unità) e di due articoli di giornale sui fenomeni in oggetto. L'analisi dei

questionari lascia emergere atti organizzativi considerati come adeguatamente efficaci, ma controlli totalmente inefficaci (variabile valutata a rischio elevata). Rispetto alle variabili soggettive dell'impatto, invece, non si riscontrano particolari criticità, pertanto, non si riscontrano danni accertati da controlli o da contenziosi, ed il valore dello stesso impatto potenziale risulta essere trascurabile.

Guardando al processo nel suo complesso, il verificarsi degli eventi rischiosi può essere legato ad una pluralità di circostanze. Il grafico che segue individua, tra queste, quelle emerse come maggiormente rilevanti dalle risposte fornite ai questionari compilati dalle Direzioni coinvolte nel Processo **R.2 - Concessione di benefici economici o prestazioni assistenziali**.



Rispetto alle risposte fornite per il processo in questione, tra i fattori di rischio dello stesso, il Servizio rispondente denuncia in primo luogo la carenza di formazione, seguita dall'inadeguatezza delle competenze, così come dalla presenza di fattori esterni e l'insufficienza di controlli.

### ***Gli Eventi Rischiosi***

<b>R.2.1</b>	Distrazione e/o errata ripartizione di risorse o fondi nell'ambito di politiche pubbliche relative al contrasto di disagi sociali dell'infanzia e dell'adolescenza come la dispersione scolastica e/o ad attività di prevenzione e tutoraggio di minori con situazioni familiari a rischio con problemi relazionali e/o situazioni di maltrattamento donne, di tossicodipendenza o relative a minoranze etniche
<b>R.2.2</b>	Distrazione e/o errata ripartizione di risorse o fondi per la concessione di benefici economici inerenti condizioni individuali e/o economiche svantaggiate (es. Assegni per nuclei familiari numerosi, assegni di maternità, contributi economici straordinari, contributi per cure domiciliari, contributi per il pagamento della TARSU, contributi invalidi del lavoro, contributo cittadini rimpatriati ecc.)
<b>R.2.3</b>	Distrazione e/o errata ripartizione di risorse o fondi per l'erogazione o la concessione di prestazioni assistenziali inerenti condizioni individuali e/o economiche svantaggiate (es. alloggi e strutture residenziali per anziani e disabili, unità mobili di assistenza, reti per emergenze sociali, assistenza sociale, assistenza scolastica, assistenza domiciliare, trasporto scolastico, trasporto per cure riabilitative, centri di accoglienza ecc.)
<b>R.2.4</b>	Concessione impropria o indebita di benefici monetari

<b>R.2.5</b>	Concessione impropria o indebita di benefici non monetari
--------------	---

## **b) IDENTIFICAZIONE DELLE MISURE DI MITIGAZIONE DEL RISCHIO**

L'Analisi del processo **R.2 - Concessione di benefici economici o prestazioni assistenziali** è considerato a rischio critica. Dato il valore di rischio ottenuto, appare necessario individuare delle Misure di mitigazione del rischio.

### **I. L'identificazione delle misure del PNA applicabili**

Sulla base dei risultati dell'analisi del rischio e del livello specifico di esposizione allo stesso, alcune misure obbligatorie previste dal P.N.A costituiscono strumenti particolarmente efficaci per ridurre i rischi rilevati. In particolare, si sottolineano:

1. Adempimenti di trasparenza;
2. Codice di comportamento;
3. Rotazione del personale;
4. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse;
5. Conferimento e autorizzazione incarichi;
6. Inconferibilità per incarichi dirigenziali;
7. Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali;
8. Attività successive alla cessazione dal servizio;
9. Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la p.a.;
10. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti;
11. Patti di integrità;
12. Formazione del personale;
13. Monitoraggio dei tempi procedurali ;
14. Azioni di sensibilizzazione e Rapporto con la Società Civile;
15. Monitoraggio dei rapporti amministrazione/soggetti esterni.

### **II. Il censimento delle misure esistenti a presidio del rischio per il processo.**

Rispetto al processo, l'organizzazione si è dotata di:

1. Adempimenti di Trasparenza;
2. Codice comportamento;
3. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse: Circolare del Segretario Generale riguardo ai contenuti minimi da osservare nella predisposizione degli atti amministrativi;
4. Regolamento per la disciplina dei criteri relativi al rilascio delle autorizzazioni in favore dei dipendenti comunali a svolgere attività esterne retribuite (art. 53 D. Lgs. 165 del 30.03.01), - DGC n. 827 del 18.05.10;
5. Regolamento dei Controlli Interni - DCC n. 4 del 28/02/2013;
6. Direttiva del Sindaco sull'attività amministrativa;
7. Documenti programmatici dell'Ente;
8. Ordini di servizio relativi a compiti e funzioni affidati al personale;
9. Regolamento per la disciplina dei rapporti tra lo Sportello Unico per le Attività produttive ed i servizi comunali coinvolti nel procedimento unico di cui al D.P.R. n. 447/98;
10. Regolamento dei Contributi finanziari per attività culturali DCC n. 1 del 17.12.1990 (revocata per la sola parte relativa alle manifestazioni o iniziative di rilievo turistico - DCC n. 98 del 17.6.2003) relativa tra l'altro contributi finanziari per manifestazioni o iniziative di rilievo turistico;

11. Contributi finanziari per manifestazioni o iniziative di rilievo turistico;
12. Regolamento in materia di compartecipazione alla spesa da parte degli utenti alle prestazioni sociali e socio-sanitari – DCC n. 26 del 26.06.2013;
13. Regolamento in materia di rapporti con il terzo settore e di affidamento dei servizi in ambito sociale – DCC n.8 del 20.05.2008;
14. Regolamento per la gestione dei nidi d'infanzia - DCC n. 120 del 10.04.1997;
15. Segretariale PG/2014/784825 del 13.10.2014, avente ad oggetto “Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Napoli quale misura del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione. Stato di attuazione”.
16. Ordini di servizio relativi a compiti e funzioni affidati al personale;
17. Banche dati dell'Area Penale del Servizio Autonomo Avvocatura relativa ai procedimenti riguardanti i reati di falso, truffa e contro la PP.AA. commessi dai dipendenti dell'Ente, e Banca dati dell' UPD concernente i procedimenti disciplinari attivati dando conto delle sanzioni e degli esiti degli stessi;
18. Piano operativo dei controlli adottato con provvedimento del Segretario e del Vicesegretario Generale n.37 del 31.05.2013 come modificato e integrato il 19 giugno scorso con ulteriore provvedimento e direttive;
19. Regolamento per l'occupazione di suolo pubblico per il ristoro all'aperto delle attività di somministrazione di alimenti e bevande e di vendita al dettaglio di prodotti alimentari confezionati e/o artigianali, approvato con Delibera Consiglio Comunale n. 71 del 10/12/2014;
20. Regolamento chioschi su suolo pubblico, approvato con Delibera di Consiglio Comunale n. 70 del 10/12/2014.;
21. Linee di indirizzo per la riorganizzazione e riqualificazione degli interventi socio-educativi del Comune di Napoli e dei Criteri e modalità del processo di convenzionamento con i Centri Diurni Polifunzionali e i Laboratori di Educativa Territoriali per minori collocati nel territorio cittadino;
22. Linee di indirizzo per la riorganizzazione e riqualificazione del Servizio di Assistenza Domiciliare per le persone anziane e disabili del Comune di Napoli e dei criteri e modalità del processo di convenzionamento con gli enti autorizzati nel territorio cittadino.

**III. L'identificazione delle misure che, viste le misure esistenti all'interno dell'amministrazione, e viste tutte le misure del PNA potenzialmente applicabili, sono capaci di mitigare il rischio del Processo.**

In relazione al processo, viste le misure esistenti, l'organizzazione dovrà implementare le seguenti misure:

1. Adempimenti di Trasparenza;
2. Codice di Comportamento: Monitoraggio sull' attuazione ed eventuale aggiornamento del Codice di Comportamento;
3. Rotazione del Personale: Adozione di un Regolamento per la disciplina della rotazione del personale, del conferimento e dell'espletamento degli incarichi dirigenziali e cause di incompatibilità e procedure per l'attuazione;
4. Inconferibilità per incarichi dirigenziali: Adozione di un Regolamento per la disciplina della rotazione del personale, del conferimento e dell'espletamento degli incarichi dirigenziali e cause di incompatibilità e procedure per l'attuazione;
5. Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali: Adozione di un Regolamento per la disciplina della rotazione del personale, del conferimento e dell'espletamento degli incarichi dirigenziali e cause di incompatibilità e procedure per l'attuazione;
6. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse: Monitoraggio tramite i controlli successivi di regolarità amministrativa e gli esiti del questionario di monitoraggio su attuazione del Codice di Comportamento;

7. Conferimento e autorizzazione incarichi: Regolamento che disciplini le incompatibilità, il cumulo di impieghi e gli incarichi, come disciplinati dall'art. 53 del d.lgs.165/2001 (revisione ed integrazione del "Regolamento vigente per la disciplina dei criteri relativi al rilascio delle autorizzazioni in favore dei dipendenti comunali a svolgere attività esterne retribuite (art. 53 D. Lgs. 165 del 30.03.01"), approvato con Deliberazione di G. M. n. 827 del 18.05.2010);
8. Attività successive alla cessazione del lavoro:
  - Attestazioni, circolare e monitoraggio;
  - Aggiornamento del regolamento per il conferimento di incarichi di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa - DGC n. 865 del 20/05/09, alla luce delle novità in materia di anticorruzione e trasparenza, con particolare riferimento alle attività successive alla cessazione del lavoro;
9. Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la p.a.: Adozione del codice disciplinare e inserimento nello stesso delle disposizioni relative alle conseguenze per i dipendenti pubblici in caso di condanne per delitti contro la PA di cui all'art. 35 bis del d.lgs. 165/2001 - stesura e diffusione circolare;
10. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti: predisposizione e implementazione delle procedure per la tutela della riservatezza del segnalatore e definizione delle procedure per la gestione delle segnalazioni;
11. Formazione del Personale: Realizzazione del Programma formativo e verifica dell'efficacia;
12. Patti di integrità: Approvazione schemi di Patti di integrità e inserimento degli schemi in bandi e avvisi;
13. Monitoraggio dei tempi procedurali: Report semestrale al RPC sui tempi procedurali;
14. Azione di sensibilizzazione e rapporto con la società civile: Nuova procedura per la gestione delle segnalazioni dall'esterno e attività di sensibilizzazione;
15. Monitoraggio dei Rapporti Amministrazione/Soggetti Esterni: Attuazione Codice di Comportamento e studio e analisi per la definizione della procedura;
16. Monitoraggio aree di rischio: Regolamento ispettivo;
17. Coordinamento Piano/PEG: Previsione degli interventi connessi al piano Triennale per la Corruzione con il PEG;
18. Aggiornamento dei Regolamenti e delle direttive interne in materia di regolamentazione dell'accesso alle prestazioni sociali agevolate sotto il profilo della condizione economica del nucleo familiare alla luce della nuova disciplina I.S.E.E.

Ai fini della loro implementazione, le riflessioni riguardo la effettiva possibilità di attuazione delle misure, hanno portato ad affermare che le stesse:

- I. sono potenzialmente idonee a ridurre l'impatto e/o la probabilità delle conseguenze degli eventi rischiosi;
- II. hanno costi (necessari a una sua implementazione) ragionevoli rispetto all'efficacia in termini di mitigazione del rischio;
- III. sono realizzabili con le competenze "presenti o acquisibili nel triennio";
- IV. possono essere avviate in tempi coerenti con l'implementazione del Piano.

## **Processo R.3 – Attività amministrativa rivolta alla promozione della cultura, formazione, lavoro, pari opportunità e sport**

### **a) L'ANALISI COMPLESSIVA PER IL PROCESSO**

Il Processo “R.3 – Attività amministrativa rivolta alla promozione della cultura, formazione, lavoro, pari opportunità e sport” fa riferimento all’esercizio del potere, in capo all’amministrazione, di attribuire ad un soggetto destinatario vantaggi economici di vario genere, per diverse motivazioni (quali lo sviluppo di particolari settori dell’economia o il riscontro di bisogni particolari e certificati dei soggetti destinatari).

Esso è stato valutato dalle Direzioni: Sviluppo economico, Cultura, turismo e sport, Welfare. Dall’analisi delle risposte, il Processo in analisi, si attesta su un livello di rischio Critico, come emerge dalla rappresentazione grafica che segue:

Impatto Probabilità	Basso	Medio	Alto
Alto		<b>R.3 – Attività amministrativa rivolta alla promozione della cultura, formazione, lavoro, pari opportunità e sport</b>	
Medio			
Basso			

L’analisi del Processo **R.3 – Attività amministrativa rivolta alla promozione della cultura, formazione, lavoro, pari opportunità e sport** ha restituito i valori esplicitati nella tabella che segue:

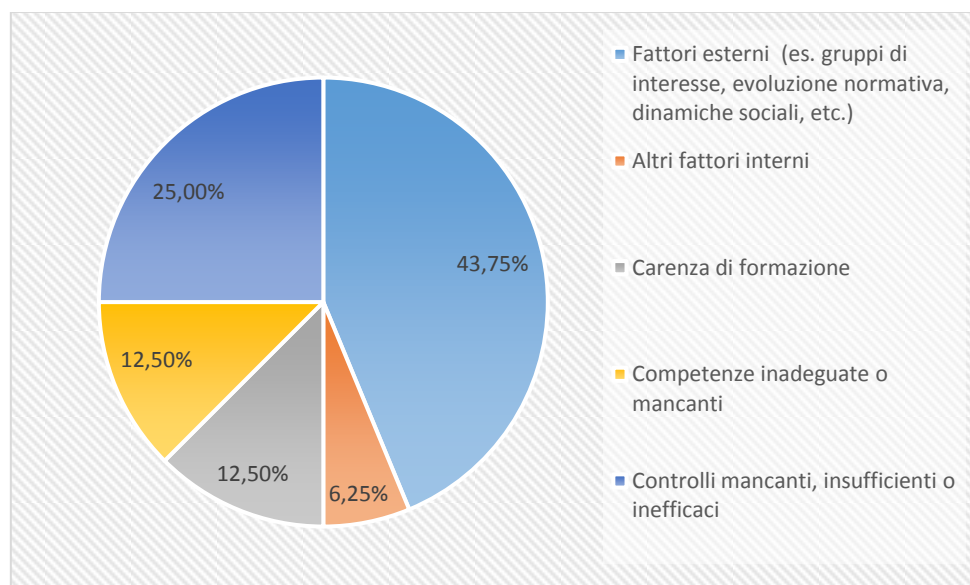
INDICI	TIPOLOGIA ANALISI	VARIABILI ANALIZZATE	VALORE	RATING IMP / PROB	RATING GLOBALE
Probabilità	Oggettiva	Segnalazioni	BASSO	ALTO	IV - CRITICO
		Casi giudiziari	BASSO		
	Soggettiva	Livello di discrezionalità	BASSO		
		Efficacia atti organizzativi	BASSO		
		Efficacia controlli	ALTO		
Impatto	Oggettiva	Analisi dati stampa (database esterno)	BASSO	MEDIO	
	Soggettiva	Danno accertato da controlli	BASSO		
		Danno accertato da contenziosi	BASSO		
		Impatto potenziale	MEDIO		

In particolare l’analisi dei dati oggettivi non ha fatto emergere particolari criticità attestandosi, per tutte le variabili considerate, su un livello basso di rischio.

L’analisi delle variabili soggettive, invece, se ha restituito valori di rischio bassi per la discrezionalità del processo (giacché disciplinato da norme e regolamenti interni e, quindi, fortemente vincolato) e l’efficacia

degli atti organizzativi interni (considerati adeguati a presidiare il rischio) per quanto concerne la probabilità, così come per le variabili dell'impatto danno accertato da controlli e danno accertato da contenziosi, restituisce un valore di rischio elevato per la variabile "efficacia dei controlli", ritenuti inadeguati e medio per la variabile "impatto potenziale".

Guardando al processo nel suo complesso, il verificarsi degli eventi rischiosi può essere legato ad una pluralità di circostanze. Il grafico che segue individua, tra queste, quelle emerse come maggiormente rilevanti dalle risposte fornite ai questionari compilati dalle Direzioni coinvolte nel Processo **R.3 – Attività amministrativa rivolta alla promozione della cultura, formazione, lavoro, pari opportunità e sport**:



Rispetto alle risposte fornite per il processo in questione, tra i fattori di rischio dello stesso, si sottolineano principalmente la presenza di fattori esterni (come gruppi di interesse, variazioni delle norme o delle dinamiche sociali) capaci di incidere negativamente sul Processo, seguita dalla mancanza o insufficienza dei controlli, così come la carenza di formazione e dall'insufficienza e l'inadeguatezza delle competenze.

#### **Gli Eventi Rischiosi**

<b>R.3.1</b>	Distrazione e/o errata ripartizione di risorse o fondi destinati alla promozione della cultura, della formazione, dell'istruzione e delle pari opportunità (borse di studio, fondi scuole, fornitura attrezzature scuole, educazione ed alfabetizzazione adulti ed extracomunitari)
<b>R.3.2</b>	Concessione indebita di risorse o fondi destinati alla promozione della cultura, della formazione, dell'istruzione, delle pari opportunità e dello sport
<b>R.3.3</b>	Predisposizione del Piano di lavoro della Città che riguarda solo determinate categorie professionali senza prevedere meccanismi di rotazione o assistenza per tutti i profili.

#### **b) IDENTIFICAZIONE DELLE MISURE DI MITIGAZIONE DEL RISCHIO**

Dato il valore di rischio critico, ottenuto per il Processo **R.3 – Attività amministrativa rivolta alla promozione della cultura, formazione, lavoro, pari opportunità e sport**, è opportuno attivare una riflessione sulla necessità di individuare Misure di mitigazione del rischio.



## **I. L'identificazione delle misure del PNA applicabili**

Sulla base dei risultati dell'analisi del rischio e del livello specifico di esposizione allo stesso, alcune misure obbligatorie previste dal P.N.A costituiscono strumenti particolarmente efficaci per ridurre i rischi rilevati. In particolare, si sottolineano:

1. Adempimenti di trasparenza;
2. Codice di comportamento;
3. Rotazione del personale;
4. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse;
5. Conferimento e autorizzazione incarichi;
6. Inconferibilità per incarichi dirigenziali;
7. Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali;
8. Attività successive alla cessazione dal servizio;
9. Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la p.a.;
10. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti;
11. Formazione del personale;
12. Patti di integrità;
13. Monitoraggio dei tempi procedurali;
14. Azioni di sensibilizzazione e Rapporto con la Società Civile;
15. Monitoraggio dei rapporti amministrazione/soggetti esterni.

## **II. Il censimento delle misure esistenti a presidio del rischio per il processo.**

Rispetto al processo, l'organizzazione si è dotata di:

1. Adempimenti di Trasparenza;
2. Codice comportamento;
3. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse: Circolare del Segretario Generale riguardo ai contenuti minimi da osservare nella predisposizione degli atti amministrativi;
4. Regolamento per la disciplina dei criteri relativi al rilascio delle autorizzazioni in favore dei dipendenti comunali a svolgere attività esterne retribuite (art. 53 D. Lgs. 165 del 30.03.01), - DGC n. 827 del 18.05.10;
5. Regolamento dei Controlli Interni - DCC n. 4 del 28/02/2013;
6. Direttiva del Sindaco sull'attività amministrativa;
7. Segretariale PG/2014/784825 del 13.10.2014, avente ad oggetto "Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Napoli quale misura del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione. Stato di attuazione".
8. Ordini di servizio relativi a compiti e funzioni affidati al personale;
9. Banche dati dell'Area Penale del Servizio Autonomo Avvocatura relativa ai procedimenti riguardanti i reati di falso, truffa e contro la PP.AA. commessi dai dipendenti dell'Ente, e Banca dati dell' UPD concernente i procedimenti disciplinari attivati dando conto delle sanzioni e degli esiti degli stessi;
10. Piano operativo dei controlli adottato con provvedimento del Segretario e del Vicesegretario Generale n.37 del 31.05.2013 come modificato e integrato il 19 giugno scorso con ulteriore provvedimento e direttive.
11. Documenti programmatici dell'Ente;
12. Ordini di servizio relativi a compiti e funzioni affidati al personale;
13. Regolamento per la disciplina dei rapporti tra lo Sportello Unico per le Attività produttive ed i servizi comunali coinvolti nel procedimento unico di cui al D.P.R. n. 447/98;

14. Regolamento dei Contributi finanziari per attività culturali - DCC n. 1 del 17.12.1990 (revocata per la sola parte relativa alle manifestazioni o iniziative di rilievo turistico - DCC n. 98 del 17.6.2003) relativa tra l'altro contributi finanziari per manifestazioni o iniziative di rilievo turistico;
15. Regolamento d'uso degli impianti sportivi - DCC n. 280 del 23 settembre 1997;
16. Regolamento per la costituzione ed il funzionamento del comitato per le pari opportunità del Comune di Napoli - Approvato dal Comitato per le Pari Opportunità il giorno 22 ottobre 1996.

**III. L'identificazione delle misure che, viste le misure esistenti all'interno dell'amministrazione, e viste tutte le misure del PNA potenzialmente applicabili, sono capaci di mitigare il rischio del Processo.**

In relazione al processo, viste le misure esistenti, l'organizzazione dovrà implementare le seguenti misure:

1. Adempimenti di Trasparenza;
2. Codice di Comportamento: Monitoraggio sull' attuazione ed eventuale aggiornamento del Codice di Comportamento;
3. Rotazione del Personale: Adozione di un Regolamento per la disciplina della rotazione del personale, del conferimento e dell'espletamento degli incarichi dirigenziali e cause di incompatibilità e procedure per l'attuazione;
4. Inconferibilità per incarichi dirigenziali: Adozione di un Regolamento per la disciplina della rotazione del personale, del conferimento e dell'espletamento degli incarichi dirigenziali e cause di incompatibilità e procedure per l'attuazione;
5. Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali: Adozione di un Regolamento per la disciplina della rotazione del personale, del conferimento e dell'espletamento degli incarichi dirigenziali e cause di incompatibilità e procedure per l'attuazione;
6. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse: Monitoraggio tramite i controlli successivi di regolarità amministrativa e gli esiti del questionario di monitoraggio su attuazione del Codice di Comportamento;
7. Conferimento e autorizzazione incarichi: Regolamento che disciplini le incompatibilità, il cumulo di impieghi e gli incarichi, come disciplinati dall'art. 53 del d.lgs.165/2001 (revisione ed integrazione del "Regolamento vigente per la disciplina dei criteri relativi al rilascio delle autorizzazioni in favore dei dipendenti comunali a svolgere attività esterne retribuite (art. 53 D. Lgs. 165 del 30.03.01"), approvato con Deliberazione di G. M. n. 827 del 18.05.2010);
8. Attività successive alla cessazione del lavoro :
  - Attestazioni, circolare e monitoraggio;
  - Aggiornamento del regolamento per il conferimento di incarichi di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa - DGC n. 865 del 20/05/09, alla luce delle novità in materia di anticorruzione e trasparenza, con particolare riferimento alle attività successive alla cessazione del lavoro;
9. Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la p.a.: Adozione del codice disciplinare e inserimento nello stesso delle disposizioni relative alle conseguenze per i dipendenti pubblici in caso di condanne per delitti contro la PA di cui all'art. 35 bis del d.lgs. 165/2001 - stesura e diffusione circolare;
10. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti: Predisposizione e implementazione delle procedure per la tutela della riservatezza del segnalatore e definizione delle procedure per la gestione delle segnalazioni;
11. Formazione del Personale: Realizzazione del Programma formativo e verifica dell'efficacia;
12. Patti di integrità: Approvazione schemi di Patti di integrità e inserimento degli schemi in bandi e avvisi;
13. Monitoraggio dei tempi procedurali: Report semestrale al RPC sui tempi procedurali;

14. Azione di sensibilizzazione e rapporto con la società civile: Nuova procedura per la gestione delle segnalazioni dall'esterno e attività di sensibilizzazione;
15. Monitoraggio dei Rapporti Amministrazione/Soggetti Esterni: Attuazione Codice di Comportamento e studio e analisi per la definizione della procedura;
16. Monitoraggio aree di rischio: Regolamento ispettivo;
17. Coordinamento Piano/PEG: Previsione degli interventi connessi al piano Triennale per la Corruzione con il PEG;
18. Aggiornamento dei Regolamenti e delle direttive interne in materia di provvedimenti autorizzatori e concessori della Direzione Centrale Cultura, Turismo e Sport;
19. Potenziamento del registro delle Associazioni Giovanili nel senso di prevedere che l'accesso a sovvenzioni, contributi o partenariati per la realizzazione di progetti nell'ambito delle politiche giovanili sia condizionato dall'iscrizione al Registro.

Ai fini della loro implementazione, le riflessioni riguardo la effettiva possibilità di attuazione delle misure, hanno portato ad affermare che le stesse:

- I. sono potenzialmente idonee a ridurre l'impatto e/o la probabilità delle conseguenze degli eventi rischiosi;
- II. hanno costi (necessari a una sua implementazione) ragionevoli rispetto all'efficacia in termini di mitigazione del rischio;
- III. sono realizzabili con le competenze "presenti o acquisibili nel triennio";
- IV. possono essere avviate in tempi coerenti con l'implementazione del Piano.

## Processo R.4 – Pianificazione del territorio

### AGGIORNAMENTO 2015

#### a) L'ANALISI COMPLESSIVA PER IL PROCESSO

Il Processo “**R.4 – Pianificazione del territorio (Urbanistica, Lavori -grandi opere-, Ambiente e tutela del territorio)**” fa riferimento a tutte le attività finalizzate alla efficace organizzazione ed utilizzo del territorio.

Esso è stato valutato dalle Direzioni: Cultura, turismo e sport, Welfare, Infrastrutture, Pianificazione e gestione territorio, Ambiente. Dall’analisi delle risposte, il Processo in analisi, si attesta su un livello di rischio Trascurabile, come emerge dalla rappresentazione grafica che segue:

Impatto / Probabilità	Basso	Medio	Alto
Alto			
Medio			
Basso	<b>R.4 – Pianificazione del territorio (Urbanistica, Lavori -grandi opere-, Ambiente e tutela del territorio)</b>		

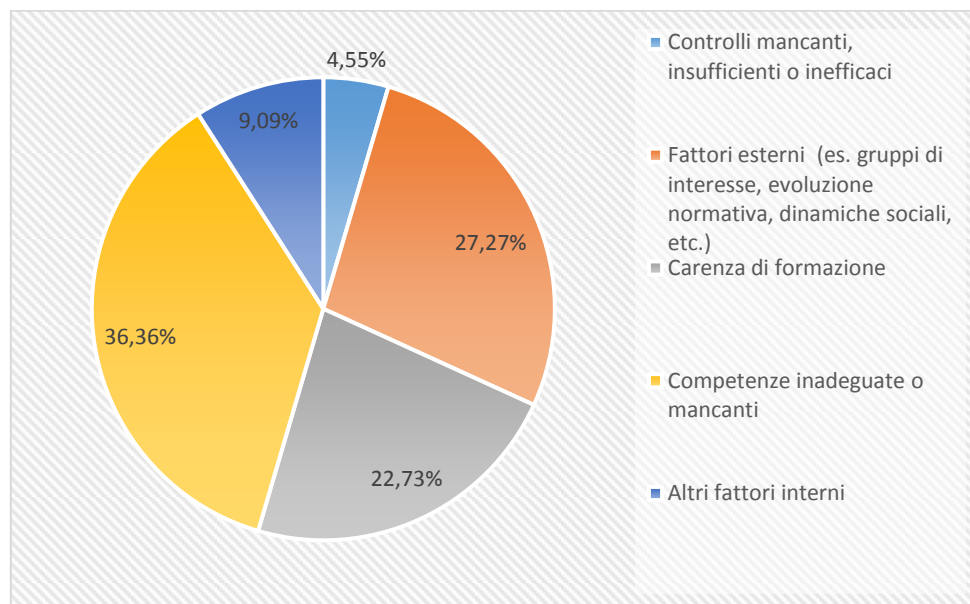
L’analisi del Processo **R.4 – Pianificazione del territorio (Urbanistica, Lavori -grandi opere-, Ambiente e tutela del territorio)** ha restituito i valori esplicitati nella tabella che segue:

INDICI	TIPOLOGIA ANALISI	VARIABILI ANALIZZATE	VALORE	RATING IMP / PROB	RATING GLOBALE
Probabilità	Oggettiva	Segnalazioni	BASSO	BASSO	I - TRASCURABILE
		Casi giudiziari	BASSO		
	Soggettiva	Livello di discrezionalità	BASSO		
		Efficacia atti organizzativi	BASSO		
		Efficacia controlli	BASSO		
Impatto	Oggettiva	Analisi dati stampa (database esterno)	BASSO	BASSO	
	Soggettiva	Danno accertato da controlli	BASSO		
		Danno accertato da contenziosi	BASSO		
		Impatto potenziale	BASSO		

Come si evince dalla tabella, tutte le variabili considerate nell’analisi hanno restituito un valore basso. Non sono presenti elementi oggettivi e tutte le valutazioni soggettive dei rispondenti sono risultate mediamente basse.

Guardando al processo nel suo complesso, il verificarsi degli eventi rischiosi può essere legato ad una pluralità di circostanze. Il grafico che segue individua, tra queste, quelle emerse come maggiormente

rilevanti dalle risposte fornite ai questionari compilati dalle Direzioni coinvolte nel Processo **R.4 – Pianificazione del territorio (Urbanistica, Lavori -grandi opere-, Ambiente e tutela del territorio)**:



Rispetto alle risposte fornite per il processo in questione, tra i fattori di rischio dello stesso, si sottolineano principalmente la mancanza o inadeguatezza delle competenze, la presenza di fattori esterni (come gruppi di interesse, variazioni delle norme o delle dinamiche sociali) capaci di incidere negativamente sul Processo, seguita dalla carenza di formazione, altri fattori interni e dalla mancanza o insufficienza dei controlli.

#### ***Gli Eventi Rischiosi***

<b>R.4.1</b>	Utilizzo corrotto del potere di pianificazione del territorio e regolazione urbana per avvantaggiare singoli individui o gruppi di interesse;
<b>R.4.2</b>	Improprio utilizzo, anche per effetto di un abuso quali-quantitativo delle stesse, di forme alternative e derogatorie rispetto alle ordinarie modalità di esercizio del potere pianificatorio o di autorizzazione all'attività edificatoria
<b>R.4.3</b>	Utilizzo corrotto del potere di pianificazione e regolazione delle politiche pubbliche per avvantaggiare singoli individui o gruppi di interesse

### **b) IDENTIFICAZIONE DELLE MISURE DI MITIGAZIONE DEL RISCHIO**

Dato il valore di rischio critico, ottenuto per il Processo **R.4 – Pianificazione del territorio (Urbanistica, Lavori -grandi opere-, Ambiente e tutela del territorio)**, è opportuno attivare una riflessione sulla necessità di individuare Misure di mitigazione del rischio.

#### **I. L'identificazione delle misure del PNA applicabili**

Sulla base dei risultati dell'analisi del rischio e del livello specifico di esposizione allo stesso, alcune misure obbligatorie previste dal P.N.A costituiscono strumenti particolarmente efficaci per ridurre i rischi rilevati. In particolare, si sottolineano:

1. Adempimenti di trasparenza;
2. Codice di comportamento;
3. Rotazione del personale;

4. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse;
5. Conferimento e autorizzazione incarichi;
6. Inconferibilità per incarichi dirigenziali;
7. Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali;
8. Attività successive alla cessazione dal servizio;
9. Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la p.a.;
10. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti;
11. Formazione del personale;
12. Patti di Integrità;
13. Monitoraggio dei tempi procedurali;
14. Azioni di sensibilizzazione e Rapporto con la Società Civile;
15. Monitoraggio dei rapporti amministrazione/soggetti esterni.

## **II. Il censimento delle misure esistenti a presidio del rischio per il processo.**

Rispetto al processo, l'organizzazione si è dotata di:

1. Adempimenti di Trasparenza;
2. Codice comportamento;
3. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse: Circolare del Segretario Generale riguardo ai contenuti minimi da osservare nella predisposizione degli atti amministrativi;
4. Piano Regolatore Generale;
5. Programma Integrato Urbano per il Centro Storico patrimonio Unesco;
6. Programmi di recupero urbano;
7. Progetto Sirena per il recupero delle parti comuni dei fabbricati;
8. Regolamento Edilizio adottato - DCC n. 104 del 28 aprile 2008;
9. Regolamento di polizia mortuaria e dei servizi funebri e cimiteriali - DCC n°11 del 21.06.2006;
10. Regolamento Comunale per l'affidamento senza fini di lucro a soggetti pubblici e privati di aree destinate a verde pubblico - DCC n. 48 del 21.12.2011;
11. Regolamento comunale per la gestione del ciclo integrato dei rifiuti ai sensi dell'art. 21 del decreto legislativo 5 febbraio 1997, n. 22 così come emendato con deliberazione consiliare n.12 del 22.02.2006;
12. Regolamento comunale rifiuti - DGC n.4242 23.12.2004;
13. Direttiva del Sindaco sull'attività amministrativa;
14. Regolamento dei Controlli interni - DCC n.4 del n.4 del 28.02.2013.

## **III. L'identificazione delle misure che, viste le misure esistenti all'interno dell'amministrazione, e viste tutte le misure del PNA potenzialmente applicabili, sono capaci di mitigare il rischio del Processo.**

In relazione al processo, viste le misure esistenti, l'organizzazione dovrà implementare le seguenti misure:

1. Adempimenti di Trasparenza;
2. Codice di Comportamento: Monitoraggio sull'attuazione ed eventuale aggiornamento del Codice di Comportamento;
3. Rotazione del Personale: Adozione di un Regolamento per la disciplina della rotazione del personale, del conferimento e dell'espletamento degli incarichi dirigenziali e cause di incompatibilità e procedure per l'attuazione;
4. Inconferibilità per incarichi dirigenziali: Adozione di un Regolamento per la disciplina della rotazione del personale, del conferimento e dell'espletamento degli incarichi dirigenziali e cause di incompatibilità e procedure per l'attuazione;

5. Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali: Adozione di un Regolamento per la disciplina della rotazione del personale, del conferimento e dell'espletamento degli incarichi dirigenziali e cause di incompatibilità e procedure per l'attuazione;
6. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse: Monitoraggio tramite i controlli successivi di regolarità amministrativa e gli esiti del questionario di monitoraggio su attuazione del Codice di Comportamento;
7. Conferimento e autorizzazione incarichi: Regolamento che disciplini le incompatibilità, il cumulo di impieghi e gli incarichi, come disciplinati dall'art. 53 del d.lgs.165/2001 (revisione ed integrazione del "Regolamento vigente per la disciplina dei criteri relativi al rilascio delle autorizzazioni in favore dei dipendenti comunali a svolgere attività esterne retribuite (art. 53 D. Lgs. 165 del 30.03.01"), approvato con Deliberazione di G. M. n. 827 del 18.05.2010);
8. Attività successive alla cessazione del lavoro :
  - Attestazioni, circolare e monitoraggio;
  - Aggiornamento del regolamento per il conferimento di incarichi di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa - DGC n. 865 del 20/05/09, alla luce delle novità in materia di anticorruzione e trasparenza, con particolare riferimento alle attività successive alla cessazione del lavoro;
9. Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la p.a.: Adozione del codice disciplinare e inserimento nello stesso delle disposizioni relative alle conseguenze per i dipendenti pubblici in caso di condanne per delitti contro la PA di cui all'art. 35 bis del d.lgs. 165/2001 - stesura e diffusione circolare;
10. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti: Predisposizione e implementazione delle procedure per la tutela della riservatezza del segnalatore e definizione delle procedure per la gestione delle segnalazioni;
11. Formazione del Personale: Realizzazione del Programma formativo e verifica dell'efficacia;
12. Patti di integrità: Approvazione schemi di Patti di integrità e inserimento degli schemi in bandi e avvisi;
13. Monitoraggio dei tempi procedurali: Report semestrale al RPC sui tempi procedurali;
14. Azione di sensibilizzazione e rapporto con la società civile: Nuova procedura per la gestione delle segnalazioni dall'esterno e attività di sensibilizzazione;
15. Monitoraggio dei Rapporti Amministrazione/Soggetti Esterni: Attuazione Codice di Comportamento e studio e analisi per la definizione della procedura;
16. Monitoraggio aree di rischio: Regolamento ispettivo;
17. Coordinamento Piano/PEG: Previsione degli interventi connessi al piano Triennale per la Corruzione con il PEG;
18. Aggiornamento dei Regolamenti e delle direttive interne in materia di provvedimenti autorizzatori e concessori della Direzione Centrali Lavori Pubblici, Infrastrutture e Mobilità;
19. Riorganizzazione delle procedure di definizione di contributi per il rilascio delle concessioni edilizie del Servizio Antiabusivismo e condono edilizio;
20. Riorganizzazione delle procedure di definizione di contributi per il rilascio delle concessioni edilizie del Servizio Sportello Unico edilizia Privata;

Ai fini della loro implementazione, le riflessioni riguardo la effettiva possibilità di attuazione delle misure, hanno portato ad affermare che le stesse:

- I. sono potenzialmente idonee a ridurre l'impatto e/o la probabilità delle conseguenze degli eventi rischiosi;
- II. hanno costi (necessari a una sua implementazione) ragionevoli rispetto all'efficacia in termini di mitigazione del rischio;
- III. sono realizzabili con le competenze "presenti o acquisibili nel triennio";
- IV. possono essere avviate in tempi coerenti con l'implementazione del Piano.

## Processo F.1 - Gestione delle entrate tributarie a carattere generale

### AGGIORNAMENTO 2015

#### a) L'ANALISI COMPLESSIVA PER IL PROCESSO

Il Processo "F.1 - Gestione delle entrate tributarie a carattere generale" fa riferimento all'attività dell'amministrazione volta alla raccolta di tutti, pertanto anche quelli di natura extratributaria, e in particolare i redditi, imposte, tasse, sanzioni, proventi e crediti di qualsiasi natura che l'amministrazione stessa ha il diritto di riscuotere in virtù di leggi, regolamenti e altri titoli.

Esso è stato valutato dalla Direzione Centrale Servizi Finanziari. Dall'analisi delle risposte esso si attesta su un livello di rischio critica, come emerge dalla rappresentazione grafica che segue:

Impatto / Probabilità	Basso	Medio	Alto
Alto			
Medio			<b>F.1 - Gestione delle entrate tributarie a carattere generale</b>
Basso			

L'analisi del Processo **F.1 - Gestione delle entrate tributarie a carattere generale** ha restituito i valori esplicitati nella tabella che segue:

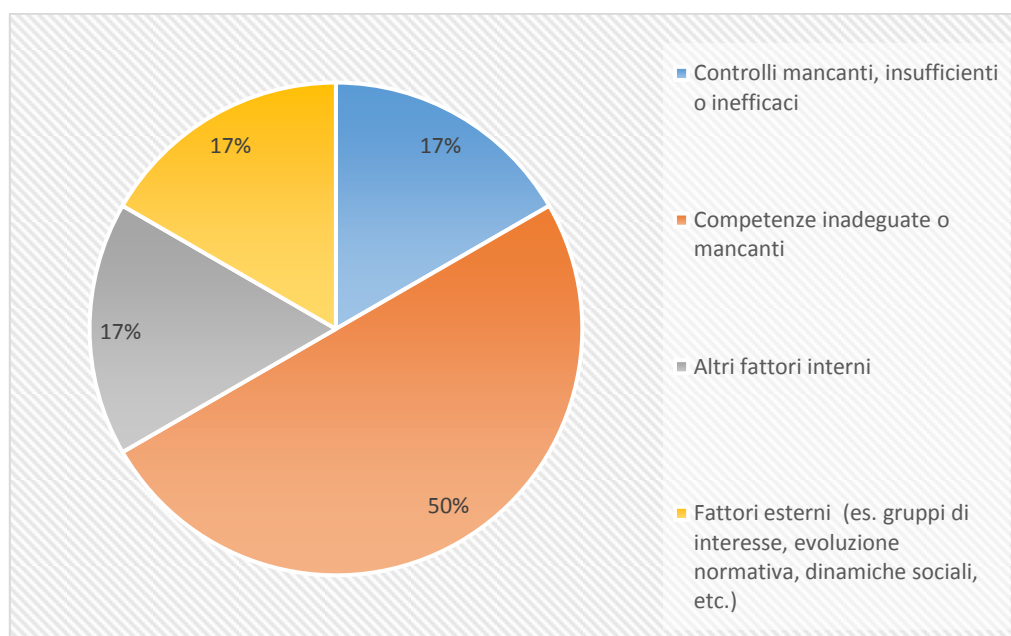
INDICI	TIPOLOGIA ANALISI	VARIABILI ANALIZZATE	VALORE	RATING IMP / PROB	RATING GLOBALE
Probabilità	Oggettiva	Segnalazioni	MEDIO	MEDIO	IV - CRITICO
		Casi giudiziari	MEDIO		
	Soggettiva	Livello di discrezionalità	BASSO		
		Efficacia atti organizzativi	BASSO		
		Efficacia controlli	BASSO		
Impatto	Oggettiva	Analisi dati stampa (database esterno)	ALTO	ALTO	IV - CRITICO
	Soggettiva	Danno accertato da controlli	BASSO		
		Danno accertato da contenziosi	BASSO		
		Impatto potenziale	MEDIO		

L'analisi effettuata mostra un livello di rischio elevata. In particolare, per quanto riguarda i dati oggettivi, si rileva la presenza di 2 segnalazioni, 2 casi giudiziari e 5 articoli di giornale sui fenomeni in oggetto.



Le variabili soggettive, in generale, non lasciano emergere particolari criticità e si attestano su un livello di rischiosità bassa, ad eccezione della variabile impatto potenziale, considerata, dai rispondenti a rischiosità media.

Guardando al processo nel suo complesso, il verificarsi degli eventi rischiosi può essere legato ad una pluralità di circostanze. Il grafico che segue individua, tra queste, quelle emerse come maggiormente rilevanti dalle risposte fornite ai questionari compilati dalle Direzioni coinvolte nel Processo **F.1 - Gestione delle entrate tributarie a carattere generale**.



Rispetto alle risposte fornite per il processo in questione, tra i fattori di rischiosità dello stesso, il Servizio rispondente denuncia, in primo luogo, l'inadeguatezza delle competenze, seguita dalla carenza di formazione, l'insufficienza di controlli. I rispondenti, inoltre, suggeriscono che l'analisi dei fattori interni ed esterni connessi al processo, necessiterebbero di uno studio di natura sociologica approfondito, giacché i fattori potrebbero essere molteplici e connessi fra loro in modo intricato. Allo stato attuale, tuttavia, i rispondenti suggeriscono che fra i fattori interni, possono essere considerati più vulnerabili i soggetti che, con competenze inadeguate, ricoprono per molto tempo lo stesso ruolo o quelli esposti a "conflitti di interesse" indiretti, attraverso amicizie o parentele, spesso non facili da individuare. I fattori esterni, invece, sembrano riguardare in generale gruppi di interesse, l'evoluzione normativa e le dinamiche sociali, ma possono riguardare anche dinamiche sindacali e/o politiche, legate perlopiù a pressioni dovute ad interessi personali, piuttosto difficili da individuare.

### ***Gli Eventi Rischiosi***

<b>F.1.1</b>	Omissione di adempimenti necessari all'accertamento (es. mancato inoltro di avvisi, iscrizione a ruolo, ecc.).
<b>F.1.2</b>	Mancato recupero di crediti.
<b>F.1.3</b>	Mancata riscossione di imposte.
<b>F.1.4</b>	Accertamento in bilancio di crediti scarsamente o non più esigibili.
<b>F.1.5</b>	Omessa approvazione dei ruoli di imposta.
<b>F.1.6</b>	Omessa applicazione di sanzione per il pagamento di oneri.
<b>F.1.7</b>	Applicazione di sgravi tributari irregolari.
<b>F.1.8</b>	Mancata riscossione di tributi regolarmente deliberati.

## **b) IDENTIFICAZIONE DELLE MISURE DI MITIGAZIONE DEL RISCHIO**

L'Analisi del processo **F.1 - Gestione delle entrate tributarie a carattere generale** è considerato a rischio critica. Dato il valore di rischio ottenuto, appare necessario individuare delle Misure di mitigazione del rischio.

### **I. L'identificazione delle misure del PNA applicabili**

Sulla base dei risultati dell'analisi del rischio e del livello specifico di esposizione allo stesso, alcune misure obbligatorie previste dal P.N.A costituiscono strumenti particolarmente efficaci per ridurre i rischi rilevati. In particolare, si sottolineano:

1. Adempimenti di trasparenza;
2. Codice di comportamento ;
3. Rotazione del personale ;
4. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse;
5. Conferimento e autorizzazione incarichi;
6. Inconferibilità per incarichi dirigenziali;
7. Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali;
8. Attività successive alla cessazione dal servizio;
9. Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la p.a. ;
10. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti;
11. Formazione del personale;
12. Monitoraggio dei tempi procedurali;
13. Azioni di sensibilizzazione e Rapporto con la Società Civile;
14. Monitoraggio dei rapporti amministrazione/soggetti esterni.

### **II. Il censimento delle misure esistenti a presidio del rischio per il processo.**

Rispetto al processo, l'organizzazione si è dotata di:

1. Adempimenti di Trasparenza;
2. Codice di comportamento;
3. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse: Circolare del Segretario Generale riguardo ai contenuti minimi da osservare nella predisposizione degli atti amministrativi;
4. Regolamento di contabilità in attuazione del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 - Testo coordinato con gli emendamenti approvati con DCC n. 21 del 30 marzo 2006;
5. Regolamento comunale per l'occupazione di suolo pubblico e per l'applicazione del relativo canone (COSAP), nel testo coordinato approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 65 del 24/11/2014;
6. Regolamento dei Controlli interni –DCC n.4 del 28.02.2013;
7. Informatizzazione delle procedure amministrative e la tracciabilità delle procedure operative.

**III. L'identificazione delle misure che, viste le misure esistenti all'interno dell'amministrazione, e viste tutte le misure del PNA potenzialmente applicabili, sono capaci di mitigare il rischio del Processo.**

In relazione al processo, viste le misure esistenti, l'organizzazione dovrà implementare le seguenti misure:

1. Adempimenti di Trasparenza;
2. Codice di Comportamento: Monitoraggio sull' attuazione ed eventuale aggiornamento del Codice di Comportamento;
3. Rotazione del Personale: Adozione di un Regolamento per la disciplina della rotazione del personale, del conferimento e dell'espletamento degli incarichi dirigenziali e cause di incompatibilità e procedure per l'attuazione;
4. Inconferibilità per incarichi dirigenziali: Adozione di un Regolamento per la disciplina della rotazione del personale, del conferimento e dell'espletamento degli incarichi dirigenziali e cause di incompatibilità e procedure per l'attuazione;
5. Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali: Adozione di un Regolamento per la disciplina della rotazione del personale, del conferimento e dell'espletamento degli incarichi dirigenziali e cause di incompatibilità e procedure per l'attuazione;
6. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse: Monitoraggio tramite i controlli successivi di regolarità amministrativa e gli esiti del questionario di monitoraggio su attuazione del Codice di Comportamento;
7. Conferimento e autorizzazione incarichi: Regolamento che disciplini le incompatibilità, il cumulo di impieghi e gli incarichi, come disciplinati dall'art. 53 del d.lgs.165/2001 (revisione ed integrazione del "Regolamento vigente per la disciplina dei criteri relativi al rilascio delle autorizzazioni in favore dei dipendenti comunali a svolgere attività esterne retribuite (art. 53 D. Lgs. 165 del 30.03.01)", approvato con Deliberazione di G. M. n. 827 del 18.05.2010);
8. Attività successive alla cessazione del lavoro:
  - Attestazioni, circolare e monitoraggio;
  - Aggiornamento del regolamento per il conferimento di incarichi di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa - DGC n. 865 del 20/05/09, alla luce delle novità in materia di anticorruzione e trasparenza, con particolare riferimento alle attività successive alla cessazione del lavoro;
9. Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la p.a.: Adozione del codice disciplinare e inserimento nello stesso delle disposizioni relative alle conseguenze per i dipendenti pubblici in caso di condanne per delitti contro la PA di cui all'art. 35 bis del d.lgs. 165/2001 - stesura e diffusione circolare;
10. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti: Predisposizione e implementazione delle procedure per la tutela della riservatezza del segnalatore e definizione delle procedure per la gestione delle segnalazioni;
11. Formazione del Personale: Realizzazione del Programma formativo e verifica dell'efficacia;
12. Monitoraggio dei tempi procedurali: Report semestrale al RPC sui tempi procedurali;
13. Azione di sensibilizzazione e rapporto con la società civile: Nuova procedura per la gestione delle segnalazioni dall'esterno e attività di sensibilizzazione;
14. Monitoraggio dei Rapporti Amministrazione/Soggetti Esterni: Attuazione Codice di Comportamento e studio e analisi per la definizione della procedura;
15. Monitoraggio aree di rischio: Regolamento ispettivo;
16. Coordinamento Piano/PEG: Previsione degli interventi connessi al piano Triennale per la Corruzione con il PEG;
17. Adeguamento del Regolamento di contabilità anche rispetto al Regolamento dei Controlli Interni nonché al DL 174/2012;

18. Riordino e accorpamento dei Regolamenti su tasse e tributi e affini e relative definizione di procedure attuative e linee guida operative;
19. Standardizzazione delle procedure operative attraverso provvedimenti dirigenziali interni - Servizi Finanziari;
20. Creazione di un sistema informativo a livello di ente che consenta l'integrazione e l'interazione delle banche dati attualmente esistenti, tra di loro e di queste con quella anagrafica ("cruscotto direzionale").

Ai fini della loro implementazione, le riflessioni riguardo la effettiva possibilità di attuazione delle misure, hanno portato ad affermare che le stesse:

- I. sono potenzialmente idonee a ridurre l'impatto e/o la probabilità delle conseguenze degli eventi rischiosi;
- II. hanno costi (necessari a una sua implementazione) ragionevoli rispetto all'efficacia in termini di mitigazione del rischio;
- III. sono realizzabili con le competenze "presenti o acquisibili nel triennio";
- IV. possono essere avviate in tempi coerenti con l'implementazione del Piano.

## **Processo F.2 - Gestione delle entrate derivanti da servizi specifici**

### **AGGIORNAMENTO 2015**

#### **a) L'ANALISI COMPLESSIVA PER IL PROCESSO**

Il Processo “**F.2 - Gestione delle entrate derivanti da servizi specifici**” fa riferimento all’attività dell’amministrazione volta alla raccolta di redditi, imposte, tasse, sanzioni, proventi e crediti derivanti da attività e servizi specifici, che l’amministrazione ha il diritto di riscuotere in virtù di leggi, regolamenti e altri titoli.

Esso è stato valutato dalle direzioni: Servizio Autonomo Polizia Locale, Direzione Servizi Finanziari, Direzione Sviluppo economico, Direzione Pianificazione e gestione territorio e Municipalità. Dall’analisi delle risposte, il Processo in analisi, si attesta su un livello di rischio Rilevante, come emerge dalla rappresentazione grafica che segue:

Impatto / Probabilità	Basso	Medio	Alto
Alto			
Medio		<b>F.2 - Gestione delle entrate derivanti da servizi specifici</b>	
Basso			

L’analisi del Processo **F.2 - Gestione delle entrate derivanti da servizi specifici**, per le suddette variabili, ha restituito i valori esplicitati nella tabella che segue:

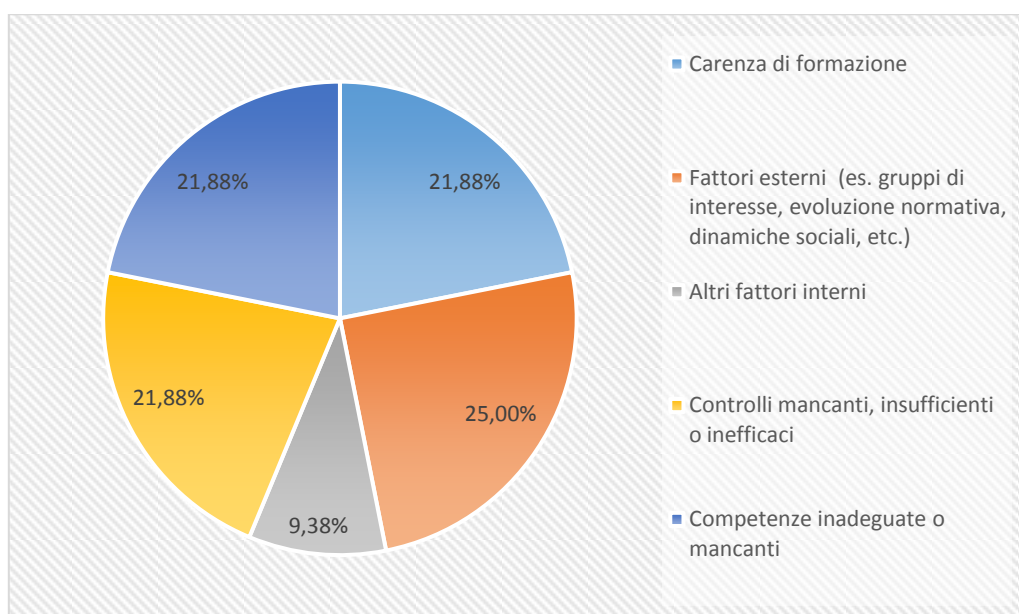
INDICI	TIPOLOGIA ANALISI	VARIABILI ANALIZZATE	VALORE	RATING IMP / PROB	RATING GLOBALE
Probabilità	Oggettiva	Segnalazioni	BASSO	MEDIO	III - RILEVANTE
		Casi giudiziari	MEDIO		
	Soggettiva	Livello di discrezionalità	BASSO		
		Efficacia atti organizzativi	BASSO		
		Efficacia controlli	BASSO		
Impatto	Oggettiva	Analisi dati stampa (database esterno)	BASSO	MEDIO	
	Soggettiva	Danno accertato da controlli	BASSO		
		Danno accertato da contenziosi	BASSO		
		Impatto potenziale	MEDIO		

L’analisi dei dati oggettivi non ha fatto emergere criticità in relazione a segnalazioni o articoli di giornale, ma risultano presenti 3 casi giudiziari correlati al Processo considerato.

Tutte le altre variabili oggettive e soggettive, non lasciano emergere particolari criticità, ad eccezione della variabile “impatto potenziale”, valutata a media rischiosità segnalando, quindi, che il verificarsi di eventi rischiosi connessi al processo potrebbero causare un danno rilevante all’amministrazione.

Il valore di rischiosità “rilevante”, è pertanto, il risultato della valutazione di rischiosità media delle variabili “casi giudiziari” ed “impatto potenziale”. Per quanto concerne i controlli e gli atti organizzativi interni, le valutazioni espresse convergono sul definirne l’efficacia nel presidiare il rischio, così come non si riscontrano danni accertati da controlli e contenziosi.

Guardando al processo nel suo complesso, il verificarsi degli eventi rischiosi può essere legato ad una pluralità di circostanze. Il grafico che segue individua, tra queste, quelle emerse come maggiormente rilevanti dalle risposte fornite ai questionari compilati dalle Direzioni coinvolte nel Processo **F.2 - Gestione delle entrate derivanti da servizi specifici**:



Rispetto alle risposte fornite per il processo in questione, tra i fattori di rischiosità dello stesso, le risposte fornite convergono nel definire principalmente la presenza di fattori esterni (come gruppi di interesse, variazioni delle norme o delle dinamiche sociali) capaci di incidere negativamente sul Processo seguita dalla carenza di formazione, l’insufficienza/inefficacia dei controlli e la mancanza di competenze.

### ***Gli Eventi Rischiosi***

<b>F.2.1</b>	Irregolarità nelle pratiche di condono.
<b>F.2.2</b>	Mancato accertamento della tassa sui rifiuti urbani.
<b>F.2.3</b>	Mancato introito di proventi contravvenzionali.
<b>F.2.4</b>	Rilascio di concessioni edilizie con contributi inferiori al dovuto.
<b>F.2.5</b>	Minori entrate conseguenti occupazione suolo pubblico.
<b>F.2.6</b>	Mancata richiesta di canone per l'utilizzo di beni demaniali o patrimoniali.
<b>F.2.7</b>	Mancato aggiornamento o riscossione di canoni locativi.
<b>F.2.8</b>	Illegittima cessione di bene in comodato gratuito o di un alloggio a canone di favore.
<b>F.2.9</b>	Vendita di suolo a prezzo simbolico o inferiore a quello di mercato.
<b>F.2.10</b>	Omissione di atti o adempimenti necessari all'applicazione dei canoni demaniali.
<b>F.2.11</b>	Mancata notifica dei verbali di contravvenzione.
<b>F.2.12</b>	Illegittima archiviazione di contravvenzioni.

## **b) IDENTIFICAZIONE DELLE MISURE DI MITIGAZIONE DEL RISCHIO**

Dato il valore di rischiosità critica, ottenuto per il Processo **F.2 - Gestione delle entrate derivanti da servizi specifici**, è opportuno implementare delle misure di mitigazione del rischio.

### **I. L'identificazione delle misure del PNA applicabili**

Sulla base dei risultati dell'analisi del rischio e del livello specifico di esposizione allo stesso, alcune misure obbligatorie previste dal P.N.A costituiscono strumenti particolarmente efficaci per ridurre i rischi rilevati. In particolare, si sottolineano:

1. Adempimenti di trasparenza;
2. Codice di comportamento;
3. Rotazione del personale;
4. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse;
5. Conferimento e autorizzazione incarichi;
6. Inconferibilità per incarichi dirigenziali;
7. Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali;
8. Attività successive alla cessazione dal servizio;
9. Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la p.a.;
10. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti;
11. Formazione del personale;
12. Monitoraggio dei tempi procedurali;
13. Azioni di sensibilizzazione e Rapporto con la Società Civile;
14. Monitoraggio dei rapporti amministrazione/soggetti esterni.

### **II. Il censimento delle misure esistenti a presidio del rischio per il processo.**

Rispetto al processo, l'organizzazione si è dotata di:

1. Adempimenti di Trasparenza;
2. Codice comportamento;
3. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse: Circolare del Segretario Generale riguardo ai contenuti minimi da osservare nella predisposizione degli atti amministrativi;
4. Carta dei diritti e doveri degli assegnatari del patrimonio del Comune di Napoli; Regolamento del contratto in locazione; Regolamento per la ripartizione degli oneri accessori di gestione e manutenzione fra Ente gestore e utenza; Regolamento tipo per l'autogestione dei servizi comuni fabbricati - DGC n. 2739 del 25.06.1997;
5. Testo coordinato del Regolamento per l'assegnazione in godimento dei beni immobili del Comune di Napoli – DCC n.6 del 28.02.2013;
6. Regolamento di contabilità in attuazione del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 - Testo coordinato con gli emendamenti approvati con DCC n. 21 del 30 marzo 2006;
7. Regolamento comunale per l'occupazione di suolo pubblico e per l'applicazione del relativo canone (COSAP), nel testo coordinato approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 65 del 24/11/2014;
8. Regolamento dei Controlli interni – DCC n.4 del 28.02.2013;
9. Informatizzazione delle procedure amministrative e la tracciabilità delle procedure operative”.

**III. L'identificazione delle misure che, viste le misure esistenti all'interno dell'amministrazione, e viste tutte le misure del PNA potenzialmente applicabili, sono capaci di mitigare il rischio del Processo.**

In relazione al processo, viste le misure esistenti, l'organizzazione dovrà implementare le seguenti misure:

1. Adempimenti di Trasparenza;
2. Codice di Comportamento: Monitoraggio sull' attuazione ed eventuale aggiornamento del Codice di Comportamento;
3. Rotazione del Personale: Adozione di un Regolamento per la disciplina del conferimento e dell'espletamento degli incarichi dirigenziali e cause di incompatibilità e inconfiribilità nonché della rotazione di incarichi dirigenziali in settori lavorativi particolarmente a rischio;
4. Inconfiribilità per incarichi dirigenziali: Adozione di un Regolamento per la disciplina del conferimento e dell'espletamento degli incarichi dirigenziali e cause di incompatibilità e inconfiribilità, nonché della rotazione di incarichi dirigenziali in settori lavorativi particolarmente a rischio;
5. Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali: Adozione di un Regolamento per la disciplina del conferimento e dell'espletamento degli incarichi dirigenziali e cause di incompatibilità e inconfiribilità nonché della rotazione di incarichi dirigenziali in settori lavorativi particolarmente a rischio;
6. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse: Monitoraggio tramite i controlli successivi di regolarità amministrativa e gli esiti del questionario di monitoraggio su attuazione del Codice di Comportamento;
7. Conferimento e autorizzazione incarichi: Regolamento che disciplini le incompatibilità, il cumulo di impieghi e gli incarichi, come disciplinati dall'art. 53 del d.lgs.165/2001 (revisione ed integrazione del "Regolamento vigente per la disciplina dei criteri relativi al rilascio delle autorizzazioni in favore dei dipendenti comunali a svolgere attività esterne retribuite (art. 53 D. Lgs. 165 del 30.03.01)", approvato con Deliberazione di G. M. n. 827 del 18.05.2010);
8. Attività successive alla cessazione del lavoro :
  - Attestazioni, circolare e monitoraggio;
  - Aggiornamento del regolamento per il conferimento di incarichi di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa - DGC n. 865 del 20/05/09, alla luce delle novità in materia di anticorruzione e trasparenza, con particolare riferimento alle attività successive alla cessazione del lavoro;
9. Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la p.a.: Adozione del codice disciplinare e inserimento nello stesso delle disposizioni relative alle conseguenze per i dipendenti pubblici in caso di condanne per delitti contro la PA di cui all'art. 35 bis del d.lgs. 165/2001 - stesura e diffusione circolare;
10. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti: predisposizione e implementazione delle procedure per la tutela della riservatezza del segnalatore e definizione delle procedure per la gestione delle segnalazioni;
11. Formazione del Personale: Realizzazione del Programma formativo e verifica dell'efficacia;
12. Monitoraggio dei tempi procedurali: Report semestrale al RPC sui tempi procedurali;
13. Azione di sensibilizzazione e rapporto con la società civile: Nuova procedura per la gestione delle segnalazioni dall'esterno e attività di sensibilizzazione;
14. Monitoraggio dei Rapporti Amministrazione/Soggetti Esterni: Attuazione Codice di Comportamento e studio e analisi per la definizione della procedura;
15. Monitoraggio aree di rischio: Regolamento ispettivo;



16. Coordinamento Piano/PEG: Previsione degli interventi connessi al piano Triennale per la Corruzione con il PEG;
17. Adeguamento del Regolamento di contabilità anche rispetto al Regolamento dei Controlli Interni nonché al DL 174/2012;
18. Riordino e accorpamento dei Regolamenti su tasse e tributi e affini e relative definizione di procedure attuative e linee guida operative;
19. Aggiornamento dei Regolamenti e delle direttive interne in materia di provvedimenti autorizzatori e concessori: Adozione di un nuovo piano delle attività commerciali del comune di Napoli;
20. Riorganizzazione delle procedure di notifica dei verbali di contravvenzione e relativa archiviazione;
21. Riorganizzazione delle procedure di definizione di contributi per il rilascio delle concessioni edilizie;
22. Creazione di un sistema informativo a livello di ente che consenta l'integrazione e l'interazione delle banche dati attualmente esistenti, tra di loro e di queste con quella anagrafica ("cruscotto direzionale");
23. Standardizzazione delle procedure relative alla regolamentazione per la gestione degli immobili abusivi acquisiti al patrimonio;
24. Standardizzazione delle procedure operative attraverso provvedimenti dirigenziali interni - Servizi Finanziari.

Ai fini della loro implementazione, le riflessioni riguardo la effettiva possibilità di attuazione delle misure, hanno portato ad affermare che le stesse:

- I. sono potenzialmente idonee a ridurre l'impatto e/o la probabilità delle conseguenze degli eventi rischiosi;
- II. hanno costi (necessari a una sua implementazione) ragionevoli rispetto all'efficacia in termini di mitigazione del rischio;
- III. sono realizzabili con le competenze "presenti o acquisibili nel triennio";
- IV. possono essere avviate in tempi coerenti con l'implementazione del Piano.

## **Processo F.3 - Gestione delle spese per finalità generali e per l'attuazione delle politiche pubbliche**

### **AGGIORNAMENTO 2015**

#### **a) L'ANALISI COMPLESSIVA PER IL PROCESSO**

Il Processo “F.3 - Gestione delle spese per finalità generali e per l'attuazione delle politiche pubbliche” fa riferimento all’attività dell’amministrazione volta all’erogazione di risorse finanziarie per l’adempimento dei propri compiti istituzionali.

Esso è stato valutato da tutte le Direzioni, ad eccezione del Servizio Autonomo Polizia Locale, e quindi da: Direzione generale, Gabinetto del Sindaco, Dip. Segreteria Generale, Dip. Consiglio Comunale, Servizio Autonomo CUAG, Servizio Autonomo Sistemi informativi, Servizio Autonomo Personale, Dir. Servizi Finanziari, Dir. Patrimonio, Dir. Sviluppo economico, Dir. Cultura, turismo e sport, Dir. Welfare, Dir. Infrastrutture, Dir. Pianificazione e gestione territorio, Dir. Ambiente e Municipalità. Dall’analisi delle risposte, il Processo in analisi, si attesta su un livello di rischio Marginale, come emerge dalla rappresentazione grafica che segue:

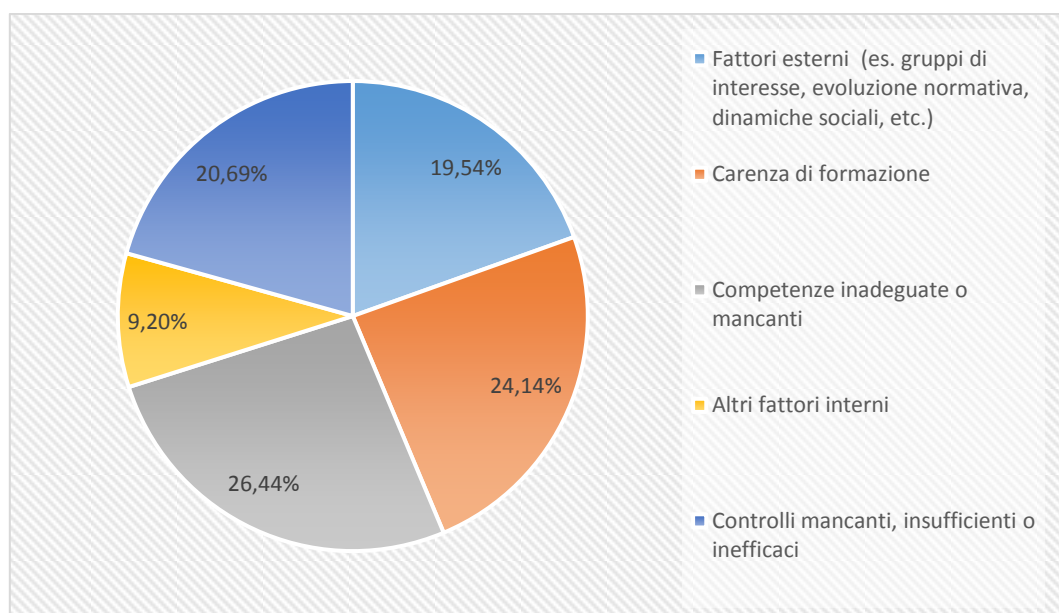
Impatto \ Probabilità	Basso	Medio	Alto
Alto			
Medio			
Basso		<b>F.3 - Gestione delle spese per finalità generali e per l'attuazione delle politiche pubbliche</b>	

L’analisi del Processo **F.3 - Gestione delle spese per finalità generali e per l'attuazione delle politiche pubbliche** ha restituito i valori esplicitati nella tabella che segue:

INDICI	TIPOLOGIA ANALISI	VARIABILI ANALIZZATE	VALORE	RATING IMP / PROB	RATING GLOBALE
Probabilità	Oggettiva	Segnalazioni	BASSO	BASSO	II – MARGINALE
		Casi giudiziari	BASSO		
	Soggettiva	Livello di discrezionalità	BASSO		
		Efficacia atti organizzativi	BASSO		
		Efficacia controlli	BASSO		
Impatto	Oggettiva	Analisi dati stampa (database esterno)	MEDIO	MEDIO	II – MARGINALE
	Soggettiva	Danno accertato da controlli	BASSO		
		Danno accertato da contenziosi	BASSO		
		Impatto potenziale	MEDIO		

Come si evince dalla tabella, tutte le variabili considerate per la probabilità (variabili sia oggettive che soggettive, hanno restituito un valore basso. Si rileva, tuttavia la presenza di due variabili dell’impatto considerate a rischio di media: si tratta della variabile oggettiva “analisi stampa” e di quella soggettiva “impatto potenziale”. In particolare, rispetto alla prima variabile si segnala la presenza di due articoli di giornale che hanno riguardato il Processo in analisi, mentre per la seconda variabile, le valutazioni dei rispondenti convergono nel definire significativo l’impatto che, il verificarsi di eventi rischiosi legati al Processo, possono causare all’amministrazione.

Guardando al processo nel suo complesso, il verificarsi degli eventi rischiosi può essere legato ad una pluralità di circostanze. Il grafico che segue individua, tra queste, quelle emerse come maggiormente rilevanti dalle risposte fornite ai questionari compilati dalle Direzioni coinvolte nel Processo **F.3 - Gestione delle spese per finalità generali e per l'attuazione delle politiche pubbliche**:



Rispetto alle risposte fornite per il processo in questione, tra i fattori di rischio dello stesso, si sottolineano principalmente la mancanza o inadeguatezza delle competenze, la carenza di formazione, la mancanza di o inadeguatezza dei controlli, la presenza di fattori esterni (come gruppi di interesse, variazioni delle norme o delle dinamiche sociali) capaci di incidere negativamente sul Processo ed, infine, la presenza di altri fattori interni capaci di influire negativamente sul Processo.

### ***Gli Eventi Rischiosi***

<b>F.3.1</b>	Utilizzo di fondi di bilancio per finalità diverse da quelle di destinazione.
<b>F.3.2</b>	Irregolare gestione di fondi mediante la duplicazione di titoli di spesa, l’emissione di ordinativi di spesa senza titolo giustificativo, l’emissione di falsi mandati di pagamento con manipolazione del servizio informatico, ecc.
<b>F.3.3</b>	Manomissione del sistema informatico e sottrazione di somme con la fraudolenta compilazione di mandati di pagamento a fronte di forniture inesistenti o già pagate.
<b>F.3.4</b>	Sistematica sovrapprestazione di prestazioni
<b>F.3.5</b>	Improprio riconoscimento di debiti fuori bilancio

## **b) IDENTIFICAZIONE DELLE MISURE DI MITIGAZIONE DEL RISCHIO**

Dato il valore di rischiosità critica, ottenuto per il Processo **F.3 - Gestione delle spese per finalità generali e per l'attuazione delle politiche pubbliche**, è opportuno attivare una riflessione sulla necessità di individuare Misure di mitigazione del rischio.

### **I. L'identificazione delle misure del PNA applicabili**

Sulla base dei risultati dell'analisi del rischio e del livello specifico di esposizione allo stesso, alcune misure obbligatorie previste dal P.N.A costituiscono strumenti particolarmente efficaci per ridurre i rischi rilevati. In particolare, si sottolineano:

1. Adempimenti di trasparenza;
2. Codice di comportamento;
3. Rotazione del personale;
4. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse;
5. Conferimento e autorizzazione incarichi;
6. Inconferibilità per incarichi dirigenziali;
7. Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali;
8. Attività successive alla cessazione dal servizio;
9. Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la p.a. ;
10. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti;
11. Formazione del personale;
12. Monitoraggio dei tempi procedurali;
13. Azioni di sensibilizzazione e Rapporto con la Società Civile;
14. Monitoraggio dei rapporti amministrazione/soggetti esterni.

### **II. Il censimento delle misure esistenti a presidio del rischio per il processo.**

Rispetto al processo, l'organizzazione si è dotata di:

1. Adempimenti di Trasparenza;
2. Codice comportamento;
3. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse: Circolare del Segretario Generale riguardo ai contenuti minimi da osservare nella predisposizione degli atti amministrativi;
4. Regolamento di contabilità in attuazione del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 - Testo coordinato con gli emendamenti approvati con DCC n. 21 del 30 marzo 2006;
5. Deliberazione di Giunta comunale n.918 del 04.06.2009 con la quale l'amministrazione ha dettato gli indirizzi finalizzati al perfezionamento del procedimento amministrativo del riconoscimento della legittimità dei debiti fuori bilancio ai sensi dell'art.194 del d.lgs. 267/2000 e ss.mm.ii. e verifiche ispettive attivate dal Segretario Generale in ordine ad eventuali responsabilità dei dirigenti circa la formazione dei debiti fuori bilancio;
6. Circolari della Direzione Centrale Servizi Finanziari emanate in occasione delle ricognizioni periodiche per il riconoscimento dei debiti fuori bilancio;
7. Regolamento dei Controlli interni – DCC n.4 del n.4 del 28.02.2013;
8. Informatizzazione delle procedure amministrative e la tracciabilità delle procedure operative.

**III. L'identificazione delle misure che, viste le misure esistenti all'interno dell'amministrazione, e viste tutte le misure del PNA potenzialmente applicabili, sono capaci di mitigare il rischio del Processo.**

In relazione al processo, viste le misure esistenti, l'organizzazione dovrà implementare le seguenti misure:

1. Adempimenti di Trasparenza;
2. Codice di Comportamento: Monitoraggio sull' attuazione ed eventuale aggiornamento del Codice di Comportamento;
3. Rotazione del Personale: Adozione di un Regolamento per la disciplina della rotazione del personale, del conferimento e dell'espletamento degli incarichi dirigenziali e cause di incompatibilità e procedure per l'attuazione;
4. Inconferibilità per incarichi dirigenziali: Adozione di un Regolamento per la disciplina della rotazione del personale, del conferimento e dell'espletamento degli incarichi dirigenziali e cause di incompatibilità e procedure per l'attuazione;
5. Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali: Adozione di un Regolamento per la disciplina della rotazione del personale, del conferimento e dell'espletamento degli incarichi dirigenziali e cause di incompatibilità e procedure per l'attuazione;
6. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse: Monitoraggio tramite i controlli successivi di regolarità amministrativa e gli esiti del questionario di monitoraggio su attuazione del Codice di Comportamento;
7. Conferimento e autorizzazione incarichi: Regolamento che disciplini le incompatibilità, il cumulo di impieghi e gli incarichi, come disciplinati dall'art. 53 del d.lgs.165/2001 (revisione ed integrazione del "Regolamento vigente per la disciplina dei criteri relativi al rilascio delle autorizzazioni in favore dei dipendenti comunali a svolgere attività esterne retribuite (art. 53 D. Lgs. 165 del 30.03.01)", approvato con Deliberazione di G. M. n. 827 del 18.05.2010);
8. Attività successive alla cessazione del lavoro :
  - Attestazioni, circolare e monitoraggio;
  - Aggiornamento del regolamento per il conferimento di incarichi di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa - DGC n. 865 del 20/05/09, alla luce delle novità in materia di anticorruzione e trasparenza, con particolare riferimento alle attività successive alla cessazione del lavoro;
9. Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la p.a.: Adozione del codice disciplinare e inserimento nello stesso delle disposizioni relative alle conseguenze per i dipendenti pubblici in caso di condanne per delitti contro la PA di cui all'art. 35 bis del d.lgs. 165/2001 - stesura e diffusione circolare;
10. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti: Predisposizione e implementazione delle procedure per la tutela della riservatezza del segnalatore e definizione delle procedure per la gestione delle segnalazioni;
11. Formazione del Personale: Realizzazione del Programma formativo e verifica dell'efficacia;
12. Monitoraggio dei tempi procedurali: Report semestrale al RPC sui tempi procedurali;
13. Azione di sensibilizzazione e rapporto con la società civile: Nuova procedura per la gestione delle segnalazioni dall'esterno e attività di sensibilizzazione;
14. Monitoraggio dei Rapporti Amministrazione/Soggetti Esterni: Attuazione Codice di Comportamento e studio e analisi per la definizione della procedura;
15. Monitoraggio aree di rischio: Regolamento ispettivo;
16. Coordinamento Piano/PEG: Previsione degli interventi connessi al piano Triennale per la Corruzione con il PEG;
17. Adeguamento e aggiornamento del Regolamento di contabilità anche rispetto al Regolamento dei Controlli Interni nonché al DL 174/2012;

18. Riordino e accorpamento dei Regolamenti su tasse e tributi e affini e relative definizione di procedure attuative e linee guida operative;
19. Aggiornamento delle procedure di riconoscimento dei debiti fuori bilancio ex art. 194 c.1 del d.lgs. 267/2000 e ss.mm.ii. successiva elaborazione di linee guida operative;
20. Standardizzazione delle procedure operative attraverso provvedimenti dirigenziali interni - Servizi Finanziari;
21. Creazione di un sistema informativo a livello di ente che consenta l'integrazione e l'interazione delle banche dati attualmente esistenti, tra di loro e di queste con quella anagrafica ("cruscotto direzionale").

Ai fini della loro implementazione, le riflessioni riguardo la effettiva possibilità di attuazione delle misure, hanno portato ad affermare che le stesse:

- I. sono potenzialmente idonee a ridurre l'impatto e/o la probabilità delle conseguenze degli eventi rischiosi;
- II. hanno costi (necessari a una sua implementazione) ragionevoli rispetto all'efficacia in termini di mitigazione del rischio;
- III. sono realizzabili con le competenze "presenti o acquisibili nel triennio";
- IV. possono essere avviate in tempi coerenti con l'implementazione del Piano.

## **Processo F.4 - Gestione delle spese per il pagamento e/o l'erogazione di benefici a prestatori d'opera esterni e/o interni**

### **AGGIORNAMENTO 2015**

#### **a) L'ANALISI COMPLESSIVA PER IL PROCESSO**

Il Processo "F.4 - Gestione delle spese per il pagamento e/o l'erogazione di benefici a prestatori d'opera esterni e/o interni" fa riferimento all'attività dell'amministrazione volta all'erogazione di risorse finanziarie, in qualità di compensi a prestatori d'opera interni ed esterni, per lo svolgimento di attività connesse all'adempimento dei propri compiti istituzionali.

Esso è stato valutato dal Servizio Autonomo Personale e dalla Direzione Servizi Finanziari. Dall'analisi delle risposte, il Processo in analisi, si attesta su un livello di rischio Critico, come emerge dalla rappresentazione grafica che segue:

Impatto / Probabilità	Basso	Medio	Alto
Alto			
Medio			<b>F.4 - Gestione delle spese per il pagamento e/o l'erogazione di benefici a prestatori d'opera esterni e/o interni</b>
Basso			

L'analisi del Processo F.4 - Gestione delle spese per il pagamento e/o l'erogazione di benefici a prestatori d'opera esterni e/o interni, per le suddette variabili, ha restituito i valori esplicitati nella tabella che segue:

INDICI	TIPOLOGIA ANALISI	VARIABILI ANALIZZATE	VALORE	RATING IMP / PROB	RATING GLOBALE
Probabilità	Oggettiva	Segnalazioni	BASSO	MEDIO	IV - CRITICO
		Casi giudiziari	BASSO		
	Soggettiva	Efficacia atti organizzativi	MEDIO		
		Efficacia controlli	MEDIO		
Impatto	Oggettiva	Analisi dati stampa (database esterno)	MEDIO	ALTO	
	Soggettiva	Danno accertato da controlli	MEDIO		
		Danno accertato da contenziosi	ALTO		
		Impatto potenziale	ALTO		

In generale, l'analisi del Processo F.4 lascia emergere un livello di rischio elevato.

L'analisi dei dati oggettivi non ha fatto emergere criticità in relazione a segnalazioni o casi giudiziari, ma risulta presente 1 articoli di giornale correlato al Processo considerato.

Tutte le altre variabili soggettive, inoltre, si attestano su livelli di criticità medio-alta. Per quanto concerne la probabilità, in particolare, gli atti organizzativi interni ed il sistema dei controlli, sono valutati dai rispondenti come parzialmente adeguati a presidiare il rischio.

In relazione all'impatto, la situazione appare più critica. Infatti, mentre risulta di media entità il danno accertato da controlli, quello accertato da contenziosi risulta grave, così come grave risulta la valutazione dell'impatto potenziale, ossia l'impatto che il verificarsi di eventi rischiosi connessi al processo potrebbero causare un danno rilevante all'amministrazione.

Guardando al processo nel suo complesso, il verificarsi degli eventi rischiosi può essere legato ad una pluralità di circostanze. Tra i fattori di rischiosità del Processo F.4, le risposte fornite convergono nel definire principalmente la presenza di fattori interni ed esterni (come gruppi di interesse, variazioni delle norme o delle dinamiche sociali) capaci di incidere negativamente sul Processo.

### ***Gli Eventi Rischiosi***

<b>F.4.1</b>	Illegittima erogazione di compensi e di maggiore retribuzione per indebito conferimento o esercizio di mansioni superiori.
<b>F.4.2</b>	Indebita retribuzione in assenza di prestazioni.
<b>F.4.3</b>	Corresponsione di indennità di posizione o retribuzione di risultato in assenza dei presupposti.
<b>F.4.4</b>	Rimborso indebito di spese sostenute da amministratori e dipendenti (es. uso di mezzo proprio, ecc.).

Dall'analisi effettuata, gli eventi rischiosi maggiormente rilevanti risultano essere

- Corresponsione di indennità di posizione o retribuzione di risultato in assenza dei presupposti.
- Rimborso indebito di spese sostenute da amministratori e dipendenti (es. uso di mezzo proprio, ecc.).

La valutazione degli altri, invece, converge su livelli di rischiosità più bassi.

## **b) IDENTIFICAZIONE DELLE MISURE DI MITIGAZIONE DEL RISCHIO**

Dato il valore di rischiosità critica, ottenuto per il Processo **F.4 - Gestione delle spese per il pagamento e/o l'erogazione di benefici a prestatori d'opera esterni e/o interni**, è opportuno attivare una riflessione sulla necessità di individuare Misure di mitigazione del rischio.

### **I. L'identificazione delle misure del PNA applicabili**

Sulla base dei risultati dell'analisi del rischio e del livello specifico di esposizione allo stesso, alcune misure obbligatorie previste dal P.N.A costituiscono strumenti particolarmente efficaci per ridurre i rischi rilevati. In particolare, si sottolineano:

1. Adempimenti di trasparenza;
2. Codice di comportamento ;
3. Rotazione del personale ;
4. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse;
5. Conferimento e autorizzazione incarichi;



6. Inconferibilità per incarichi dirigenziali;
7. Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali;
8. Attività successive alla cessazione dal servizio;
9. Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la p.a. ;
10. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti;
11. Formazione del personale;
12. Monitoraggio dei tempi procedurali;
13. Azioni di sensibilizzazione e Rapporto con la Società Civile;
14. Monitoraggio dei rapporti amministrazione/soggetti esterni.

## **II. Il censimento delle misure esistenti a presidio del rischio per il processo.**

Rispetto al processo, l'organizzazione si è dotata di:

1. Adempimenti di Trasparenza;
2. Codice comportamento;
3. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse: Circolare del Segretario Generale riguardo ai contenuti minimi da osservare nella predisposizione degli atti amministrativi;
4. Regolamento sulla misurazione e valutazione della Performance del Personale non Dirigente DGC n. 652 del 29/08/2013 come modificata dalla DGC n. 985 del 9/12/2013
5. Regolamento delle aree delle posizioni organizzative e delle alte professionalità - DGC n.1052 del 31.12.2012;
6. Regolamento per il conferimento di incarichi di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa - DGC n. 865 del 20/05/09;
7. Informatizzazione delle procedure amministrative e la tracciabilità delle procedure operative.

## **III. L'identificazione delle misure che, viste le misure esistenti all'interno dell'amministrazione, e viste tutte le misure del PNA potenzialmente applicabili, sono capaci di mitigare il rischio del Processo.**

In relazione al processo, viste le misure esistenti, l'organizzazione dovrà implementare le seguenti misure:

1. Adempimenti di Trasparenza;
2. Codice di Comportamento: Monitoraggio sull' attuazione ed eventuale aggiornamento del Codice di Comportamento;
3. Rotazione del Personale: Adozione di un Regolamento per la disciplina della rotazione del personale, del conferimento e dell'espletamento degli incarichi dirigenziali e cause di incompatibilità e procedure per l'attuazione;
4. Inconferibilità per incarichi dirigenziali: Adozione di un Regolamento per la disciplina della rotazione del personale, del conferimento e dell'espletamento degli incarichi dirigenziali e cause di incompatibilità e procedure per l'attuazione;
5. Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali: Adozione di un Regolamento per la disciplina della rotazione del personale, del conferimento e dell'espletamento degli incarichi dirigenziali e cause di incompatibilità e procedure per l'attuazione;
6. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse: Monitoraggio tramite i controlli successivi di regolarità amministrativa e gli esiti del questionario di monitoraggio su attuazione del Codice di Comportamento;
7. Conferimento e autorizzazione incarichi: Regolamento che disciplini le incompatibilità, il cumulo di impieghi e gli incarichi, come disciplinati dall'art. 53 del d.lgs.165/2001 (revisione ed

integrazione del “Regolamento vigente per la disciplina dei criteri relativi al rilascio delle autorizzazioni in favore dei dipendenti comunali a svolgere attività esterne retribuite (art. 53 D. Lgs. 165 del 30.03.01”), approvato con Deliberazione di G. M. n. 827 del 18.05.2010);

8. Attività successive alla cessazione del lavoro:
  - Attestazioni, circolare e monitoraggio;
  - Aggiornamento del regolamento per il conferimento di incarichi di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa - DGC n. 865 del 20/05/09, alla luce delle novità in materia di anticorruzione e trasparenza, con particolare riferimento alle attività successive alla cessazione del lavoro;
9. Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la p.a.: Adozione del codice disciplinare e inserimento nello stesso delle disposizioni relative alle conseguenze per i dipendenti pubblici in caso di condanne per delitti contro la PA di cui all'art. 35 bis del d.lgs. 165/2001 - stesura e diffusione circolare;
10. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti: Predisposizione e implementazione delle procedure per la tutela della riservatezza del segnalatore e definizione delle procedure per la gestione delle segnalazioni;
11. Formazione del Personale: Realizzazione del Programma formativo e verifica dell'efficacia;
12. Patti di integrità: Approvazione schemi di Patti di integrità e inserimento degli schemi in bandi e avvisi;
13. Monitoraggio dei tempi procedurali: Report semestrale al RPC sui tempi procedurali;
14. Azione di sensibilizzazione e rapporto con la società civile: Nuova procedura per la gestione delle segnalazioni dall'esterno e attività di sensibilizzazione;
15. Monitoraggio dei Rapporti Amministrazione/Soggetti Esterni: Attuazione Codice di Comportamento e studio e analisi per la definizione della procedura;
16. Monitoraggio aree di rischio: Regolamento ispettivo;
17. Coordinamento Piano/PEG: Previsione degli interventi connessi al piano Triennale per la Corruzione con il PEG;
18. Adeguamento e aggiornamento del Regolamento di contabilità anche rispetto al Regolamento dei Controlli Interni nonché al DL 174/2012;
19. Riordino e accorpamento dei Regolamenti su tasse e tributi e affini e relative definizione di procedure attuative e linee guida operative;
20. Standardizzazione delle procedure operative attraverso provvedimenti dirigenziali interni - Servizi Finanziari;
21. Creazione di un sistema informativo a livello di ente che consenta l'integrazione e l'interazione delle banche dati attualmente esistenti, tra di loro e di queste con quella anagrafica (“cruscotto direzionale”).

Ai fini della loro implementazione, le riflessioni riguardo la effettiva possibilità di attuazione delle misure, hanno portato ad affermare che le stesse:

- I. sono potenzialmente idonee a ridurre l'impatto e/o la probabilità delle conseguenze degli eventi rischiosi;
- II. hanno costi (necessari a una sua implementazione) ragionevoli rispetto all'efficacia in termini di mitigazione del rischio;
- III. sono realizzabili con le competenze "presenti o acquisibili nel triennio";
- IV. possono essere avviate in tempi coerenti con l'implementazione del Piano.

## **Processo F.5 - Maneggio di denaro o valori pubblici**

### **AGGIORNAMENTO 2015**

#### **a) L'ANALISI COMPLESSIVA PER IL PROCESSO**

Il Processo “**F.5 - Maneggio di denaro o valori pubblici**” fa riferimento alla gestione contabile dell’amministrazione, costituita dallo svolgimento di operazioni amministrative con prevalente contenuto materiale e di natura finanziaria. Si tratta in particolare di operazioni quali: riscossioni, incassi, pagamenti, custodia. Lo svolgimento di tali operazioni si associa a un dovere di annotazione delle operazioni svolte nelle scritture contabili dell’ente.

Esso è stato valutato da tutte le Direzioni, e quindi da: Direzione generale, Gabinetto del Sindaco, Dip. Segreteria Generale, Dip. Consiglio Comunale, Servizio Autonomo Polizia Locale, Servizio Autonomo CUAG, Servizio Autonomo Sistemi informativi, Servizio Autonomo Personale, Dir. Servizi Finanziari, Dir. Patrimonio, Dir. Sviluppo economico, Dir. Cultura, turismo e sport, Dir. Welfare, Dir. Infrastrutture, Dir. Pianificazione e gestione territorio, Dir. Ambiente e Municipalità. Dall’analisi delle risposte, il Processo in analisi, si attesta su un livello di rischio Critico, come emerge dalla rappresentazione grafica che segue:

Impatto / Probabilità	Basso	Medio	Alto
Alto			
Medio			<b>F.5 - Maneggio di denaro o valori pubblici</b>
Basso			

L’analisi del Processo **F.5 - Maneggio di denaro o valori pubblici** ha restituito i valori esplicitati nella tabella che segue:

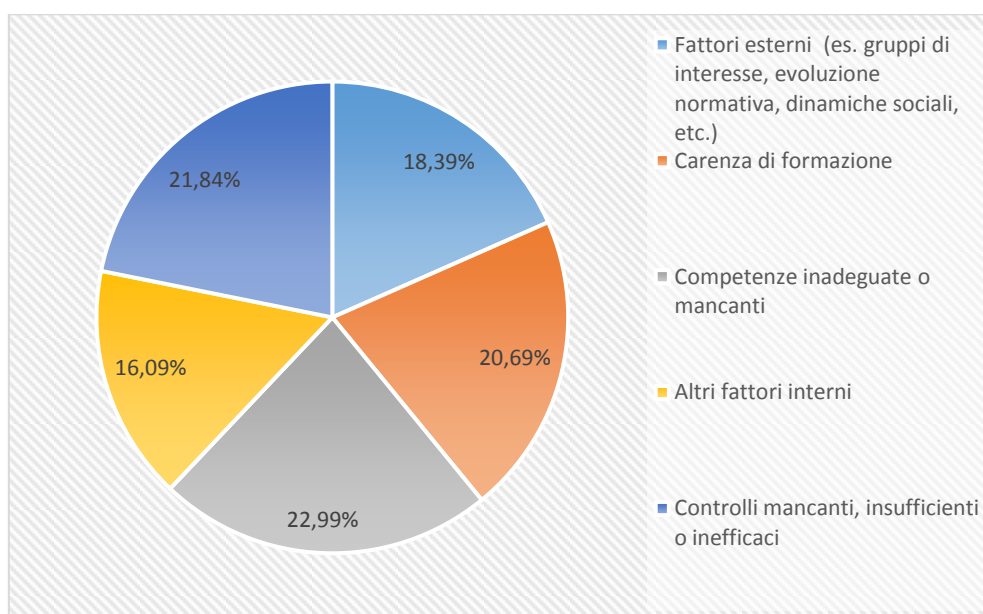
INDICI	TIPOLOGIA ANALISI	VARIABILI ANALIZZATE	VALORE	RATING IMP / PROB	RATING GLOBALE
Probabilità	Oggettiva	Segnalazioni	BASSO	MEDIO	IV – CRITICO
		Casi giudiziari	MEDIO		
	Soggettiva	Livello di discrezionalità	BASSO		
		Efficacia atti organizzativi	BASSO		
		Efficacia controlli	BASSO		
Impatto	Oggettiva	Analisi dati stampa (database esterno)	ALTO	ALTO	
	Soggettiva	Danno accertato da controlli	BASSO		
		Danno accertato da contenziosi	BASSO		
		Impatto potenziale	BASSO		

Come si evince dalla tabella, il valore di rischiosità elevato è dato dalla presenza di una pluralità di casistiche oggettive che si sono verificate rispetto al Processo in analisi.

Si segnala, infatti, la presenza di 3 casi giudiziari ed 11 articoli di giornale, entrambi aventi ad oggetto l'appropriazione indebita di denaro e valori pubblici.

Non si riscontrano, invece, criticità, legate alle variabili soggettive, sia per l'impatto che per la probabilità.

Guardando al processo nel suo complesso, il verificarsi degli eventi rischiosi può essere legato ad una pluralità di circostanze. Il grafico che segue individua, tra queste, quelle emerse come maggiormente rilevanti dalle risposte fornite ai questionari compilati dalle Direzioni coinvolte nel Processo **F.5 - Maneggio di denaro o valori pubblici**:



Rispetto alle risposte fornite per il processo in questione, tra i fattori di rischiosità dello stesso, si sottolineano principalmente la mancanza o inadeguatezza delle competenze, la carenza di formazione, la mancanza di o inadeguatezza dei controlli, la presenza di fattori esterni (come gruppi di interesse, variazioni delle norme o delle dinamiche sociali) capaci di incidere negativamente sul Processo ed, infine, la presenza di altri fattori interni capaci di influire negativamente sul Processo.

### ***Gli Eventi Rischiosi***

<b>F.5.1</b>	Appropriazione di denaro, beni o altri valori.
<b>F.5.2</b>	Utilizzo improprio dei fondi dell'amministrazione.
<b>F.5.3</b>	Mandati di pagamento effettuati in violazione delle procedure previste (es. senza mandato, senza rilascio di quietanza, ecc.).
<b>F.5.4</b>	Pagamento effettuato a soggetti non legittimati.
<b>F.5.5</b>	Mancata rilevazione di anomalie e irregolarità dei titoli di spesa o delle reversali.
<b>F.5.6</b>	Mancata riscossione o mancato trasferimento all'amministrazione di crediti erariali (concessionario della riscossione).
<b>F.5.7</b>	Spese di rappresentanza irragionevoli.

## **b) IDENTIFICAZIONE DELLE MISURE DI MITIGAZIONE DEL RISCHIO**

Dato il valore di rischio critica, ottenuto per il Processo **F.5 - Maneggio di denaro o valori pubblici**, è opportuno attivare una riflessione sulla necessità di individuare Misure di mitigazione del rischio.

### **I. L'identificazione delle misure del PNA applicabili**

Sulla base dei risultati dell'analisi del rischio e del livello specifico di esposizione allo stesso, alcune misure obbligatorie previste dal P.N.A costituiscono strumenti particolarmente efficaci per ridurre i rischi rilevati. In particolare, si sottolineano:

1. Adempimenti di trasparenza;
2. Codice di comportamento;
3. Rotazione del personale;
4. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse;
5. Conferimento e autorizzazione incarichi;
6. Inconferibilità per incarichi dirigenziali;
7. Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali;
8. Attività successive alla cessazione dal servizio;
9. Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la p.a.;
10. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti;
11. Formazione del personale;
12. Monitoraggio dei tempi procedurali;
13. Azioni di sensibilizzazione e Rapporto con la Società Civile;
14. Monitoraggio dei rapporti amministrazione/soggetti esterni.

### **II. Il censimento delle misure esistenti a presidio del rischio per il processo.**

Rispetto al processo, l'organizzazione si è dotata di:

1. Adempimenti di Trasparenza;
2. Codice comportamento;
3. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse: Circolare del Segretario Generale riguardo ai contenuti minimi da osservare nella predisposizione degli atti amministrativi;
4. Regolamento di contabilità in attuazione del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 - Testo coordinato con gli emendamenti approvati con DCC n. 21 del 30 marzo 2006;
5. Regolamento comunale per l'occupazione di suolo pubblico e per l'applicazione del relativo canone (COSAP), nel testo coordinato approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 65 del 24/11/2014;
6. Regolamento dei Controlli interni –DCC n.4 del 28.02.2013;
7. Informatizzazione delle procedure amministrative e la tracciabilità delle procedure operative.

### **III. L'identificazione delle misure che, viste le misure esistenti all'interno dell'amministrazione, e viste tutte le misure del PNA potenzialmente applicabili, sono capaci di mitigare il rischio del Processo.**

In relazione al processo, viste le misure esistenti, l'organizzazione dovrà implementare le seguenti misure:

1. Adempimenti di Trasparenza;
2. Codice di Comportamento: Monitoraggio sull'attuazione ed eventuale aggiornamento del Codice di Comportamento;

3. Rotazione del Personale: Adozione di un Regolamento per la disciplina della rotazione del personale, del conferimento e dell'espletamento degli incarichi dirigenziali e cause di incompatibilità e procedure per l'attuazione;
4. Inconferibilità per incarichi dirigenziali: Adozione di un Regolamento per la disciplina della rotazione del personale, del conferimento e dell'espletamento degli incarichi dirigenziali e cause di incompatibilità e procedure per l'attuazione;
5. Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali: Adozione di un Regolamento per la disciplina della rotazione del personale, del conferimento e dell'espletamento degli incarichi dirigenziali e cause di incompatibilità e procedure per l'attuazione;
6. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse: Monitoraggio tramite i controlli successivi di regolarità amministrativa e gli esiti del questionario di monitoraggio su attuazione del Codice di Comportamento;
7. Conferimento e autorizzazione incarichi: Regolamento che disciplini le incompatibilità, il cumulo di impieghi e gli incarichi, come disciplinati dall'art. 53 del d.lgs.165/2001 (revisione ed integrazione del "Regolamento vigente per la disciplina dei criteri relativi al rilascio delle autorizzazioni in favore dei dipendenti comunali a svolgere attività esterne retribuite (art. 53 D. Lgs. 165 del 30.03.01)", approvato con Deliberazione di G. M. n. 827 del 18.05.2010);
8. Attività successive alla cessazione del lavoro:
  - Attestazioni, circolare e monitoraggio;
  - Aggiornamento del regolamento per il conferimento di incarichi di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa - DGC n. 865 del 20/05/09, alla luce delle novità in materia di anticorruzione e trasparenza, con particolare riferimento alle attività successive alla cessazione del lavoro;
9. Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la p.a.: Adozione del codice disciplinare e inserimento nello stesso delle disposizioni relative alle conseguenze per i dipendenti pubblici in caso di condanne per delitti contro la PA di cui all'art. 35 bis del d.lgs. 165/2001 - stesura e diffusione circolare;
10. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti: predisposizione e implementazione delle procedure per la tutela della riservatezza del segnalatore e definizione delle procedure per la gestione delle segnalazioni;
11. Formazione del Personale: Realizzazione del Programma formativo e verifica dell'efficacia;
12. Patti di integrità: Approvazione schemi di Patti di integrità e inserimento degli schemi in bandi e avvisi;
13. Monitoraggio dei tempi procedimentali: Report semestrale al RPC sui tempi procedimentali;
14. Azione di sensibilizzazione e rapporto con la società civile: Nuova procedura per la gestione delle segnalazioni dall'esterno e attività di sensibilizzazione;
15. Monitoraggio dei Rapporti Amministrazione/Soggetti Esterni: Attuazione Codice di Comportamento e studio e analisi per la definizione della procedura;
16. Monitoraggio aree di rischio: Regolamento ispettivo;
17. Coordinamento Piano/PEG: Previsione degli interventi connessi al piano Triennale per la Corruzione con il PEG;
18. Aggiornamento dei Regolamenti e delle direttive in materia di provvedimenti autorizzatori e concessori: Sosta salma, o ceneri, o resti mortali in Sala deposito;
19. Aggiornamento dei Regolamenti e delle direttive in materia di provvedimenti autorizzatori e concessori: Riscossione contributi per giardinaggio, nettezza e decoro;
20. Predisposizione di un nuovo Regolamento per la Gestione dei fondi economici;
21. Adeguamento e aggiornamento del Regolamento di contabilità anche rispetto al Regolamento dei Controlli Interni nonché al DL 174/2012;
22. Riordino e accorpamento dei Regolamenti su tasse e tributi e affini e relative definizione di procedure attuative e linee guida operative;

- 23. Standardizzazione delle procedure operative attraverso provvedimenti dirigenziali interni - Servizi Finanziari;
- 24. Creazione di un sistema informativo a livello di ente che consenta l'integrazione e l'interazione delle banche dati attualmente esistenti, tra di loro e di queste con quella anagrafica ("cruscotto direzionale").

Ai fini della loro implementazione, le riflessioni riguardo la effettiva possibilità di attuazione delle misure, hanno portato ad affermare che le stesse:

- I. sono potenzialmente idonee a ridurre l'impatto e/o la probabilità delle conseguenze degli eventi rischiosi;
- II. hanno costi (necessari a una sua implementazione) ragionevoli rispetto all'efficacia in termini di mitigazione del rischio;
- III. sono realizzabili con le competenze "presenti o acquisibili nel triennio";
- IV. possono essere avviate in tempi coerenti con l'implementazione del Piano.

## **Processo F.6 Irregolarità inerenti la gestione dei beni pubblici e del patrimonio**

### **AGGIORNAMENTO 2015**

#### **a) L'ANALISI COMPLESSIVA PER IL PROCESSO**

Il Processo “F.6 Irregolarità inerenti la gestione dei beni pubblici e del patrimonio” fa riferimento alla gestione del patrimonio appartenente alla pubblica amministrazione comprendente una serie di attività dirette all’acquisizione, alla conservazione, alla manutenzione, all’uso e all’alienazione di beni pubblici.

Esso è stato valutato dalla Direzione Patrimonio. Dall’analisi delle risposte esso si attesta su un livello di rischio critica, come emerge dalla rappresentazione grafica che segue:

Impatto / Probabilità	Basso	Medio	Alto
Alto			<b>F.6 Irregolarità inerenti la gestione dei beni pubblici e del patrimonio</b>
Medio			
Basso			

L’analisi del Processo **F.6 Irregolarità inerenti la gestione dei beni pubblici e del patrimonio** ha restituito i valori esplicitati nella tabella che segue:

INDICI	TIPOLOGIA ANALISI	VARIABILI ANALIZZATE	VALORE	RATING IMP / PROB	RATING GLOBALE
Probabilità	Oggettiva	Segnalazioni	<b>ALTO</b>	<b>ALTO</b>	<b>IV - CRITICO</b>
		Casi giudiziari	<b>BASSO</b>		
	Soggettiva	Livello di discrezionalità	<b>BASSO</b>		
		Efficacia atti organizzativi	<b>BASSO</b>		
		Efficacia controlli	<b>MEDIO</b>		
Impatto	Oggettiva	Analisi dati stampa (database esterno)	<b>ALTO</b>	<b>ALTO</b>	<b>IV - CRITICO</b>
	Soggettiva	Danno accertato da controlli	<b>BASSO</b>		
		Danno accertato da contenziosi	<b>BASSO</b>		
		Impatto potenziale	<b>MEDIO</b>		



L'analisi restituisce un valore alto relativamente alle variabili oggettive "Segnalazioni" (5 casi) e "Analisi dati stampa" (6 articoli). Le segnalazioni hanno riguardato principalmente anomalie nell'assegnazione di alloggi comunali, mentre gli articoli la mancata riscossione di affitti per immobili del Comune.

Da segnalare inoltre le valutazioni inerenti l'efficacia dei controlli e l'impatto potenziale che hanno restituito un valore medio. Le restanti variabili si attestano su un valore basso.

Il verificarsi degli eventi rischiosi è legato ad una pluralità di circostanze. I fattori di rischio individuati fanno riferimento alla mancanza o insufficienza/inefficacia dei controlli, alla mancanza o inadeguatezza delle competenze interne, alla carenza di formazione e a fattori interni o esterni capaci di influire sul processo.

Rispetto alle risposte fornite per il processo in analisi, tra i fattori di rischio dello stesso, la Direzione Patrimonio individua la carenza di formazione del personale, le competenze inadeguate e le pressioni esterne.

### ***Gli Eventi Rischiosi***

<b>F.6.1</b>	Concessione, locazione o alienazione di immobili senza il rispetto di criteri di economicità e produttività (es. a prezzi inferiori ai valori di mercato, a titolo gratuito o di liberalità).
<b>F.6.2</b>	Accollo di spese di manutenzione in contrasto con le normative vigenti.
<b>F.6.3</b>	Alienazione dei beni mobili con procedure non regolari e scarsamente trasparenti.

## **b) IDENTIFICAZIONE DELLE MISURE DI MITIGAZIONE DEL RISCHIO**

L'Analisi del processo **F.6 Irregolarità inerenti la gestione dei beni pubblici e del patrimonio** è considerato a rischio critico. Dato il valore di rischio ottenuto, appare necessario individuare delle Misure di mitigazione del rischio.

### **I. L'identificazione delle misure del PNA applicabili**

Rispetto al processo le possibili misure del PNA applicabili, in quanto potenzialmente capaci di ridurre il rischio sono:

1. Adempimenti di trasparenza;
2. Codice di comportamento;
3. Rotazione del personale;
4. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse;
5. Conferimento e autorizzazione incarichi;
6. Inconferibilità per incarichi dirigenziali;
7. Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali;
8. Attività successive alla cessazione dal servizio;
9. Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la p.a.;
10. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti;
11. Formazione del personale;
12. Monitoraggio dei tempi procedurali;
13. Patti di integrità negli affidamenti;
14. Azioni di sensibilizzazione e Rapporto con la Società Civile;
15. Monitoraggio dei rapporti amministrazione/soggetti esterni.

## **II. Il censimento delle misure esistenti a presidio del rischio per il processo.**

Rispetto al processo, l'organizzazione si è dotata di:

1. Adempimenti di Trasparenza;
2. Codice comportamento;
3. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse: Circolare del Segretario Generale riguardo ai contenuti minimi da osservare nella predisposizione degli atti amministrativi;
4. Testo coordinato del Regolamento per l'assegnazione in godimento dei beni immobili del Comune di Napoli – DCC n.6 del 28.02.2013;
5. Deliberazione di Giunta Comunale n. 422 del 10.03.2009 *“Indirizzi sulle modalità di esercizio del controllo analogo sulle società affidatarie dirette di servizi pubblici locali”*;
6. Deliberazione di Giunta Comunale n. 784 del 30.06.2011 *“Indirizzi in tema di contenimento dei costi di funzionamento delle Società e/o Organismi partecipati a maggioranza o in modo totalitario dal Comune di Napoli”*;
7. Deliberazione di Giunta Comunale n.671 del 31 agosto 2012 *“Approvazione del Disciplinare per le procedure di reclutamento di personale e per il conferimento di incarichi di lavoro autonomo occasionale, di collaborazione, di consulenza, di studio o di ricerca, nelle società partecipate dal Comune Napoli”*;
8. Regolamento dei Controlli Interni (DCC n. 4 del 28/02/2013).

## **III. L'identificazione delle misure che, viste le misure esistenti all'interno dell'amministrazione, e viste tutte le misure del PNA potenzialmente applicabili, sono capaci di mitigare il rischio del Processo.**

In relazione al processo, viste le misure esistenti, l'organizzazione dovrà implementare le seguenti misure:

1. Adempimenti di Trasparenza;
2. Codice di Comportamento: Monitoraggio sull' attuazione ed eventuale aggiornamento del Codice di Comportamento;
3. Rotazione del Personale: Adozione di un Regolamento per la disciplina del conferimento e dell'espletamento degli incarichi dirigenziali e cause di incompatibilità e inconfiribilità nonché della rotazione di incarichi dirigenziali in settori lavorativi particolarmente a rischio;
4. Inconfiribilità per incarichi dirigenziali: Adozione di un Regolamento per la disciplina della rotazione del personale, del conferimento e dell'espletamento degli incarichi dirigenziali e cause di incompatibilità e procedure per l'attuazione;
5. Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali: Adozione di un Regolamento per la disciplina della rotazione del personale, del conferimento e dell'espletamento degli incarichi dirigenziali e cause di incompatibilità e procedure per l'attuazione;
6. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse: Monitoraggio tramite i controlli successivi di regolarità amministrativa e gli esiti del questionario di monitoraggio su attuazione del Codice di Comportamento;
7. Conferimento e autorizzazione incarichi: Regolamento che disciplini le incompatibilità, il cumulo di impieghi e gli incarichi, come disciplinati dall'art. 53 del d.lgs.165/2001 (revisione ed integrazione del “Regolamento vigente per la disciplina dei criteri relativi al rilascio delle autorizzazioni in favore dei dipendenti comunali a svolgere attività esterne retribuite (art. 53 D. Lgs. 165 del 30.03.01”), approvato con Deliberazione di G. M. n. 827 del 18.05.2010);
8. Attività successive alla cessazione del lavoro:
  - Attestazioni, circolare e monitoraggio;
  - Aggiornamento del regolamento per il conferimento di incarichi di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa - DGC n. 865 del 20/05/09, alla luce delle

novità in materia di anticorruzione e trasparenza, con particolare riferimento alle attività successive alla cessazione del lavoro;

9. Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la p.a.: Adozione del codice disciplinare e inserimento nello stesso delle disposizioni relative alle conseguenze per i dipendenti pubblici in caso di condanne per delitti contro la PA di cui all'art. 35 bis del d.lgs. 165/2001 - stesura e diffusione circolare;
19. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti: Predisposizione e implementazione delle procedure per la tutela della riservatezza del segnalatore e definizione delle procedure per la gestione delle segnalazioni;
20. Formazione del Personale: Realizzazione del Programma formativo per le attività individuate dal Piano e verifica dell'efficacia;
21. Patti di integrità: Approvazione schemi di Patti di integrità e inserimento degli schemi in bandi e avvisi;
22. Monitoraggio dei tempi procedurali: Report semestrale al RPC sui tempi procedurali;
23. Azione di sensibilizzazione e rapporto con la società civile: Nuova procedura per la gestione delle segnalazioni dall'esterno e attività di sensibilizzazione;
24. Monitoraggio dei Rapporti Amministrazione/Soggetti Esterni: Attuazione Codice di Comportamento e studio e analisi per la definizione della procedura;
25. Monitoraggio aree di rischio: Regolamento ispettivo;
26. Coordinamento Piano/PEG: Previsione degli interventi connessi al piano Triennale per la Corruzione con il PEG;
27. Procedure per la verifica e il controllo strategico ed operativo sulle aziende partecipate, con particolare riferimento alle attività di manutenzione, gestione e dismissione del patrimonio immobiliare;
28. Aggiornamento dei Regolamenti e delle direttive in materia di provvedimenti autorizzatori e concessori: Riscossione contributi per giardinaggio, nettezza e decoro;
29. Aggiornamento dei Regolamenti e delle direttive in materia di provvedimenti autorizzatori e concessori: Sosta salma, o ceneri, o resti mortali in Sala deposito;
30. Standardizzazione delle procedure nei procedimenti di assegnazione, vulture e regolarizzazione degli immobili del patrimonio comunale;
31. Standardizzazione delle procedure relative alla regolamentazione per la gestione degli immobili abusivi acquisiti al patrimonio.

Ai fini della loro implementazione, le riflessioni riguardo la effettiva possibilità di attuazione delle misure, hanno portato ad affermare che le stesse:

- I. sono potenzialmente idonee a ridurre l'impatto e/o la probabilità delle conseguenze degli eventi rischiosi;
- II. hanno costi (necessari a una sua implementazione) ragionevoli rispetto all'efficacia in termini di mitigazione del rischio;
- III. sono realizzabili con le competenze "presenti o acquisibili nel triennio";
- IV. possono essere avviate in tempi coerenti con l'implementazione del Piano.

## **Processo F.7 Irregolarità inerenti la gestione dei beni pubblici e del patrimonio – Municipalità**

### **AGGIORNAMENTO 2015**

#### **a) L'ANALISI COMPLESSIVA PER IL PROCESSO**

Il Processo “F.7 Irregolarità inerenti la gestione dei beni pubblici e del patrimonio - Municipalità” fa riferimento alla gestione del patrimonio da parte delle Municipalità comprendente una serie di attività dirette all’acquisizione, alla conservazione, alla manutenzione, all’uso e all’alienazione di beni pubblici.

Il processo **F.7 Irregolarità inerenti la gestione dei beni pubblici e del patrimonio** - è stato valutato dalle 10 Municipalità del Comune. Dall’analisi delle risposte, il Processo in analisi, si attesta su un livello di rischio rilevante, come emerge dalla rappresentazione grafica che segue:

Impatto / Probabilità	Basso	Medio	Alto
Alto			
Medio		<b>F.7 Irregolarità inerenti la gestione dei beni pubblici e del patrimonio - Municipalità</b>	
Basso			

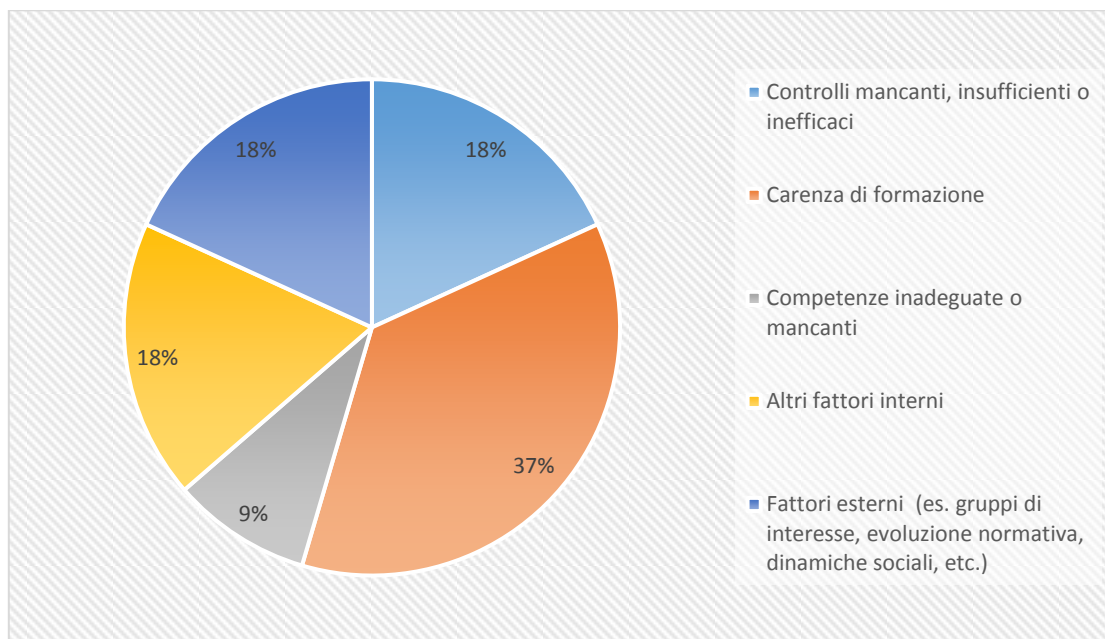
L’analisi del Processo **F.7 Irregolarità inerenti la gestione dei beni pubblici e del patrimonio** ha restituito i valori esplicitati nella tabella che segue:

INDICI	TIPOLOGIA ANALISI	VARIABILI ANALIZZATE	VALORE	RATING IMP / PROB	RATING GLOBALE
<b>Probabilità</b>	Oggettiva	Segnalazioni	BASSO	<b>MEDIO</b>	<b>III – RILEVANTE</b>
		Casi giudiziari	MEDIO		
	Soggettiva	Livello di discrezionalità	BASSO		
		Efficacia atti organizzativi	BASSO		
		Efficacia controlli	MEDIO		
<b>Impatto</b>	Oggettiva	Analisi dati stampa (database esterno)	BASSO	<b>MEDIO</b>	
	Soggettiva	Danno accertato da controlli	BASSO		
		Danno accertato da contenziosi	BASSO		
		Impatto potenziale	MEDIO		

L’analisi sulle variabili relative la probabilità ha restituito un valore medio per quanto riguarda i casi giudiziari (2 casistiche) e l’efficacia dei controlli valutati come parzialmente adeguati.

Valutazioni basse per le restanti variabili comprese anche quelle relative all’impatto, ad esclusione dell’impatto potenziale valutato come significativo.

In generale, il verificarsi degli eventi rischiosi è legato ad una pluralità di circostanze. I fattori di rischio individuati fanno riferimento alla mancanza o insufficienza/inefficacia dei controlli, alla mancanza o inadeguatezza delle competenze interne, alla carenza di formazione e a fattori interni o esterni capaci di influire sul processo. Il grafico che segue individua, tra questi fattori, quelli più rilevanti per il Processo in analisi.



Rispetto alle risposte fornite per il processo in questione, tra i fattori di rischio dello stesso, si sottolineano principalmente la carenza di formazione, la presenza di fattori esterni (come gruppi di interesse, variazioni delle norme o delle dinamiche sociali) e infine l’inefficacia dei controlli.

### ***Gli Eventi Rischiosi***

<b>F.7.1</b>	Inadeguata manutenzione e custodia, con appropriazioni indebite di risorse.
<b>F.7.2</b>	Concessione gratuita e/o per finalità improprie (anche mascherata) di beni pubblici mobili o immobili

## **b) IDENTIFICAZIONE DELLE MISURE DI MITIGAZIONE DEL RISCHIO**

Dato il valore di rischio rilevante ottenuto per il processo **F.7 Irregolarità inerenti la gestione dei beni pubblici e del patrimonio** da parte delle Municipalità, è opportuno attivare una riflessione sulla necessità di individuare Misure di mitigazione del rischio.

### **I. L’identificazione delle misure del PNA applicabili**

Sulla base dei risultati dell’analisi del rischio e del livello specifico di esposizione allo stesso, alcune misure obbligatorie previste dal P.N.A costituiscono strumenti particolarmente efficaci per ridurre i rischi rilevati. In particolare, si sottolineano:

1. Adempimenti di trasparenza;
2. Codice di comportamento;

3. Rotazione del personale;
4. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse;
5. Conferimento e autorizzazione incarichi;
6. Inconferibilità per incarichi dirigenziali;
7. Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali;
8. Attività successive alla cessazione dal servizio;
9. Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la p.a.;
10. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti;
11. Formazione del personale;
12. Monitoraggio dei tempi procedurali;
13. Patti di integrità negli affidamenti;
14. Azioni di sensibilizzazione e Rapporto con la Società Civile;
15. Monitoraggio dei rapporti amministrazione/soggetti esterni.

## **II. Il censimento delle misure esistenti a presidio del rischio per il processo.**

Rispetto al processo, l'organizzazione si è dotata di:

1. Adempimenti di Trasparenza;
2. Codice comportamento nella sua interezza;
3. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse: Circolare del Segretario Generale riguardo ai contenuti minimi da osservare nella predisposizione degli atti amministrativi;
4. Testo coordinato del Regolamento per l'assegnazione in godimento dei beni immobili del Comune di Napoli – DCC n.6 del 28.02.2013;
5. Regolamento per l'assegnazione di strutture ad uso non residenziale e per la disciplina dei rapporti gestionali - DCC n° 60 del 20.03.1995;
6. Deliberazione di Giunta Comunale n. 422 del 10.03.2009 *“Indirizzi sulle modalità di esercizio del controllo analogo sulle società affidatarie dirette di servizi pubblici locali”*;
7. Deliberazione di Giunta Comunale n. 784 del 30.06.2011 *“Indirizzi in tema di contenimento dei costi di funzionamento delle Società e/o Organismi partecipati a maggioranza o in modo totalitario dal Comune di Napoli”*;
8. Deliberazione di Giunta Comunale n.671 del 31 agosto 2012 *“Approvazione del Disciplinare per le procedure di reclutamento di personale e per il conferimento di incarichi di lavoro autonomo occasionale, di collaborazione, di consulenza, di studio o di ricerca, nelle società partecipate dal Comune Napoli”*;
9. Regolamento dei Controlli Interni (DCC n. 4 del 28/02/2013).

## **III. L'identificazione delle misure che, viste le misure esistenti all'interno dell'amministrazione, e viste tutte le misure del PNA potenzialmente applicabili, sono capaci di mitigare il rischio del Processo.**

In relazione al processo, viste le misure esistenti, l'organizzazione dovrà implementare le seguenti misure:

1. Adempimenti di Trasparenza;
2. Codice di Comportamento: Monitoraggio sull'attuazione ed eventuale aggiornamento del Codice di Comportamento;
3. Rotazione del Personale: Adozione di un Regolamento per la disciplina della rotazione del personale, del conferimento e dell'espletamento degli incarichi dirigenziali e cause di incompatibilità e procedure per l'attuazione;

4. Inconferibilità per incarichi dirigenziali: Adozione di un Regolamento per la disciplina della rotazione del personale, del conferimento e dell'espletamento degli incarichi dirigenziali e cause di incompatibilità e procedure per l'attuazione;
5. Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali: Adozione di un Regolamento per la disciplina della rotazione del personale, del conferimento e dell'espletamento degli incarichi dirigenziali e cause di incompatibilità e procedure per l'attuazione;
6. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse: Monitoraggio tramite i controlli successivi di regolarità amministrativa e gli esiti del questionario di monitoraggio su attuazione del Codice di Comportamento;
7. Conferimento e autorizzazione incarichi: Regolamento che disciplini le incompatibilità, il cumulo di impieghi e gli incarichi, come disciplinati dall'art. 53 del d.lgs.165/2001 (revisione ed integrazione del "Regolamento vigente per la disciplina dei criteri relativi al rilascio delle autorizzazioni in favore dei dipendenti comunali a svolgere attività esterne retribuite (art. 53 D. Lgs. 165 del 30.03.01)", approvato con Deliberazione di G. M. n. 827 del 18.05.2010);
8. Attività successive alla cessazione del lavoro :
  - Attestazioni, circolare e monitoraggio;
  - Aggiornamento del regolamento per il conferimento di incarichi di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa - DGC n. 865 del 20/05/09, alla luce delle novità in materia di anticorruzione e trasparenza, con particolare riferimento alle attività successive alla cessazione del lavoro;
9. Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la p.a.: Adozione del codice disciplinare e inserimento nello stesso delle disposizioni relative alle conseguenze per i dipendenti pubblici in caso di condanne per delitti contro la PA di cui all'art. 35 bis del d.lgs. 165/2001 - stesura e diffusione circolare;
10. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti: Predisposizione e implementazione delle procedure per la tutela della riservatezza del segnalatore e definizione delle procedure per la gestione delle segnalazioni;
11. Formazione del Personale: Realizzazione del Programma formativo e verifica dell'efficacia;
12. Patti di integrità: Approvazione schemi di Patti di integrità e inserimento degli schemi in bandi e avvisi;
13. Monitoraggio dei tempi procedurali: Report semestrale al RPC sui tempi procedurali;
14. Azione di sensibilizzazione e rapporto con la società civile: Nuova procedura per la gestione delle segnalazioni dall'esterno e attività di sensibilizzazione;
15. Monitoraggio dei Rapporti Amministrazione/Soggetti Esterni: Attuazione Codice di Comportamento e studio e analisi per la definizione della procedura;
16. Monitoraggio aree di rischio: Regolamento ispettivo;
17. Coordinamento Piano/PEG: Previsione degli interventi connessi al piano Triennale per la Corruzione con il PEG;
18. Procedure per la verifica e il controllo strategico ed operativo sulle aziende partecipate, con particolare riferimento alle attività di manutenzione, gestione e dismissione del patrimonio immobiliare;
19. Standardizzazione delle procedure nei procedimenti di assegnazione, vulture e regolarizzazione degli immobili del patrimonio comunale;
20. Standardizzazione delle procedure relative alla regolamentazione per la gestione degli immobili abusivi acquisiti al patrimonio.

Ai fini della loro implementazione, le riflessioni riguardo la effettiva possibilità di attuazione delle misure, hanno portato ad affermare che le stesse:

- I. sono potenzialmente idonee a ridurre l'impatto e/o la probabilità delle conseguenze degli eventi rischiosi;

- II. hanno costi (necessari a una sua implementazione) ragionevoli rispetto all'efficacia in termini di mitigazione del rischio;
- III. sono realizzabili con le competenze "presenti o acquisibili nel triennio";
- IV. possono essere avviate in tempi coerenti con l'implementazione del Piano.