



# COMUNE di PALERMO

## PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DEI FENOMENI CORRUTTIVI

Triennio 2022 -2024

Responsabile Anticorruzione  
**Dott. ANTONIO LE DONNE**  
Segretario Generale

Scale:  
Metri:  
0 100 200 300  
Piedi di 2 piedi:  
0 100 200 300 400 500

- Abbreviature**  
M. Monte, P. Piazza  
Sul. Salita, Str. Strada, T. Via, Via Paolo  
d.- del, della, della, della, etc.
- Alberghi (Hotels)**  
a. Hotel Trinacria C. 6  
b. Hotel des Palmes F. 4  
c. Hotel de France C. 5  
d. Hotel d'Italia C. 5  
e. Hotel Central D. 3  
f. Hotel Oliva F. 3  
g. Hotel Piazza D. 4  
h. Hotel Rebecchino C. 2

77. Biblioteca comunale C. 5  
78. Conservatorio di S. Spirito D. 6  
79. Liceo V. Emanuele e Bibl. D. 5  
80. Letteria (Nazionale) C. 6  
81. Monte di Pietà D. 3  
82. Museo Nazionale E. 4  
83. Ospizio di Beneficenza B. C. 5  
84. Palazzo Arcivescovile D. 2  
85. delle Finanze D. 5  
86. del Municipio C. 4  
87. Reale C. 1  
88. Posta C. 3  
89. Tribunale C. 5  
90. Corte d'Assise C. 5  
91. Università C. 3  
92. Prefettura D. 2  
93. Seminario di Chierici D. 2  
94. Nautico H. 7  
95. Spedale Civico B. 2  
96. Mercurio B. 5  
97. Teatro Bellini C. 4  
98. S. Cecilia C. 4  
99a. S. Anna C. 4  
99b. Croci D. 2  
100. Garibaldi B. 5  
101. Trinacria C. 1  
102. Telegrafo D. 3  
103. Stadi di Cottone F. 3  
104. di Ruggero Sette F. 4  
105. S. Maria E. 5  
106. S. Maria D. 2

- Chiese.**
1. S. Agata de' Schiavoni D. 3  
2. S. Agostino D. 3  
3. S. Anna e Licio Umberto C. 4  
4. S. Antonio B. 3  
5. S. Antonio D. 4  
6. Badia del Monte (Pala) F. 4  
7. Badia Nuova D. 2  
8. S. Basilio D. 4  
9. S. Benedetto del Bussidini (Bussidini) C. 1  
10. de' Bonifratelli C. 3  
11. de' Cappuccinelli E. 2  
12. S. Carlo C. 4  
13. Carmine v. Madonna C. 3  
14. S. Caterina C. 4  
15. Cattedrale (Duomo) D. 2  
16. S. Chiara C. 3  
17. S. Cita H. 5  
18. d. Consolazione H. 3  
19. d. Concezione E. 2  
20. S. Corvo D. 2  
21. de' Crociferi D. 5  
22. S. Domenico D. 4  
23. S. Elisabetta C. 2  
24. S. Eulalia D. 4  
25. S. Francesco di Paola F. 5  
26. S. Gerardo B. 2  
27. la Gancia C. 5  
28. S. Maria d. Vittoria B. 4  
29. S. Giorgio d. Giovanni E. 5  
30. S. Giovanni C. 5  
31. degli Ermiti C. 1  
32. dell'Ortigione C. 5  
33. S. Giuliano E. 3  
34. S. Giuseppe de' Teatini C. 3  
35. S. Gregorio E. 2  
36. S. Lorenzo C. 5  
37. S. Lucia C. 5  
38. Valeride D. 6  
39. Madonna del Carmine B. 3  
40. C. maggiore B. 3  
41. S. Maria di Gesù (della Magliana) D. 5  
42. S. Marco C. 5  
43. S. Margherita D. 4  
44. S. Maria T. Annunziata B. 4  
45. dei Miracoli C. 5  
46. S. Maria della Catena D. 5  
47. delle Grazie B. 4  
48. della Mercede H. 7  
49. del Montevrato G. 5  
50. Nuova D. 5  
51. della Pila C. 6  
52. dello Spasimo C. 5  
53. Martorana B. 4  
54. S. Matteo D. 4  
55. Michele Arcangelo C. 3  
56. Monte Santo B. 4  
57. Monte Vergini D. 3  
58. S. Niccolò d'Alghero C. 5  
59. Domenico C. 4  
60. Natività E. 2  
61. S. Oliva F. 3  
62. Oratorio del SS. Rosario D. 4  
63. S. Pasquale B. 3  
64. S. Pietro D. 3  
65. Pido v. S. Maria B. 4  
66. delle Riponite B. 4  
67. S. Rosalia B. 4  
68. S. Salvatore C. 5  
69. de' Scalci B. 4  
70. Schiavone B. C. 6  
71. de' Sedi Angeli D. 2  
72. della Stimmate E. 3  
73. S. Teresa C. 1  
74. S. Trinità C. 2  
75. delle Vergini D. 4  
76. S. Vito E. 3  
77. Tempio Inglese F. 4

Fermi, Gergenti

Corticone, Colomella

Piano di prevenzione dei fenomeni di corruzione del Comune di Palermo  
redatto ai sensi della Legge n.190/2012 e succ. mod. e integrazioni  
recante:

*“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e  
dell’illegalità nella pubblica amministrazione”*

***Triennio 2022-2024***

Responsabile della prevenzione dei fenomeni corruttivi

Dott. Antonio Le Donne

Segretario generale

## INDICE IPERTESTUALE

<b>INDICE IPERTESTUALE</b> .....	3
<b>Premessa</b> .....	4
<b>Il Responsabile della prevenzione della corruzione e le procedure di formazione e di adozione del Piano</b> .....	4
<b>Il Referente per la prevenzione della corruzione presso le Aree Organizzative dell'Amministrazione</b> .....	6
<b>Misure di carattere generale per prevenire il rischio di corruzione</b> .....	7
<b>Rotazione del personale impiegato nei Settori a rischio</b> .....	10
<b>Rotazione Straordinaria</b> .....	12
<b>Divieto di pantouflage</b> .....	12
<b>Ulteriori misure di carattere generale per prevenire il rischio di corruzione riguardanti tutto il personale</b> .....	13
<b>Tutela del dipendente che segnala illeciti – Whistleblowing</b> -.....	15
<b>Conflitto di interessi</b> .....	16
<b>Metodologia per l'individuazione delle attività a più alto rischio di corruzione</b> .....	18
<b>Attività preliminare di analisi del contesto esterno</b> .....	20
<b>Attività preliminare di analisi del contesto organizzativo interno</b> .....	27
<b>Metodologia adottata per la Valutazione del Rischio</b> .....	28
<b>Disciplina delle verifiche in tema di inconferibilità ed incompatibilità ai sensi e per gli effetti del d.lgs n. 39/2013</b> .....	33

## *Premessa*

La legge n. 190/2012 e succ. modif. ed integraz., in attuazione della Convenzione dell'ONU, prevede la emanazione di un **Piano Nazionale Anticorruzione**, attraverso il quale siano individuate le strategie prioritarie per la prevenzione e il contrasto della corruzione nella pubblica amministrazione a livello nazionale.

In virtù della semplificazione e della trasparenza, in data 12 gennaio 2022, il Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.) ha deliberato di rinviare la data per l'approvazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, precedentemente fissata *ex lege* al 31 gennaio di ogni anno al 30 aprile 2022.

Altresì la predetta A.N.A.C. ha approvato in data 02.02.2022 le linee guida per la redazione del Piano integrato di attività e di organizzazione (P.I.A.O.) il quale deve contenere i seguenti atti di pianificazione:

- Piano esecutivo di gestione;
- Piano dei fabbisogni del personale;
- Piano organizzativo per il lavoro agile;
- Piano delle azioni positive;
- Piano della performance;
- Piano di prevenzione della corruzione;
- Piano delle azioni concrete.

In conformità alla citata legge n.190/2012 e s.m.i., il Comune di Palermo ha nominato quale Responsabile della prevenzione dei fenomeni corruttivi, giusta determinazione sindacale n. 114/DS del 10/09/2018 il Segretario Generale dell'Ente.

### *Il Responsabile della prevenzione della corruzione e le procedure di formazione e di adozione del Piano*

Il Responsabile della prevenzione della corruzione del Comune di Palermo è nominato dal Sindaco di Palermo mediante l'emanazione di apposita determinazione sindacale.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, in conformità alla previsione normativa di cui all'art. 1 comma 7 della legge n.190/2012, è attualmente individuato nella figura del Segretario Generale Dott. Antonio Le Donne giusta D.S. 114/DS del 10 settembre 2018.

In relazione alla notevole dimensione organizzativa dell'Ente comunale, nonché della complessità degli adempimenti da porre in essere, si è ritenuto di mantenere la diversificazione tra il ruolo di Responsabile della Prevenzione della corruzione, come sopra ascritto al Segretario Generale, da quello di Responsabile della Trasparenza per il quale ruolo, invece, si è proceduto alla individuazione del Vice Segretario Generale.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione predispone ogni anno, entro il 31 dicembre, il Piano triennale di prevenzione della corruzione.

**Il processo di redazione del Piano deve essere un processo trasparente e inclusivo, pertanto sebbene sia predisposto dal Responsabile della corruzione, è opportuno che coinvolga le figure dirigenziali; pertanto entro un termine stabilito dal Responsabile della prevenzione, ciascun Capo Area/Dirigente di Servizio, trasmette al Responsabile della Prevenzione le proprie proposte aventi ad oggetto l'individuazione**

delle attività nelle quali è più elevato il rischio di corruzione, indicando, altresì, le concrete misure organizzative da adottare dirette a contrastare il rischio rilevato.

Il Responsabile della Prevenzione, anche sulla scorta delle indicazioni raccolte come indicato, elabora e predispose il Piano di prevenzione della corruzione che sarà sottoposto alla Giunta Comunale che dovrà approvare entro il 31 gennaio di ciascun anno, salvo diverso altro termine fissato da disposizioni specifiche, con propria deliberazione, nel rispetto dei criteri generali già stabiliti con deliberazione di consiglio comunale n.3 del 31.01.2014 avente ad oggetto: *"Criteri generali per l'approvazione del piano triennale di prevenzione dei fenomeni corruttivi e del programma triennale per la trasparenza e l'integrità"*.

Il PTPC, prima di essere proposto alla Giunta, verrà reso disponibile agli eventuali stakeholders mediante *avviso pubblico* sul sito istituzionale dell'Amministrazione Comunale.

Il Piano, una volta approvato, è pubblicato in forma permanente sul sito internet istituzionale dell'ente al seguente link: *"Amministrazione/Trasparenza/Amministrazione Trasparente/Disposizioni Generali/Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza"*, in modo che sia liberamente consultabile dai componenti degli organi di indirizzo politico, dai dipendenti dell'ente e dai cittadini che siano interessati.

Nella medesima sottosezione del sito viene pubblicata, a cura del Responsabile della prevenzione, secondo la scadenza indicata dall'A.N.A.C., la relazione recante i risultati dell'attività svolta.

Il Piano può essere modificato anche in corso d'anno, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione, allorché siano state accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano rilevanti mutamenti organizzativi o modifiche in ordine all'attività dell'amministrazione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione svolge un importante ruolo di coordinamento del processo di gestione del rischio, con particolare riferimento alla fase di predisposizione del PTPC e al monitoraggio. In particolare:

- elaborare la proposta di piano della prevenzione, che deve essere successivamente deliberato dall'organo di indirizzo politico Giunta Comunale (art. 1, comma 8);
- definire e pianificare, le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione (art. 1, comma 8) anche su proposta dei Capi Area e/o Dirigenti di Servizi;
- verificare l'efficace attuazione del piano e della sua idoneità (art. 1, comma 10 lett. a);
- proporre modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione (art. 1, comma 10, lett. a);
- verificare, d'intesa con i Capi Area e/o Dirigenti di Settore competenti, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione (art. 1, comma 10, lett. b); per l'assolvimento delle predette attribuzioni il Responsabile della prevenzione della corruzione si avvarrà delle attestazioni rese dai Dirigenti. Rientra nelle prerogative del Responsabile della Prevenzione della Corruzione effettuare controlli a campione per verificare la correttezza dell'operato dei Dirigenti, anche, ove occorra, attraverso la costituzione di apposite commissioni ispettive.
- individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità (art. 1, comma 10, lett. c);
- pubblicare, entro la scadenza stabilita dall'ANAC, sul sito on line del Comune una relazione recante i risultati dell'attività svolta (art. 1, comma 14).

La violazione, da parte dei dipendenti dell'Amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal PTPC, nonché del dovere di comunicare al Responsabile della prevenzione ogni informazione necessaria ai fini di un efficace ed efficiente presidio dei rischi di fenomeni corruttivi, così come individuati in seno al presente piano di prevenzione, costituisce illecito disciplinare.

Il Responsabile della prevenzione dei fenomeni corruttivi provvederà alla pubblicazione sul sito istituzionale del Piano triennale dei fenomeni corruttivi.

Il Responsabile della prevenzione dei fenomeni corruttivi provvederà ad individuare di concerto con i Sig.<sup>ri</sup> Capi Area/Dirigenti di Servizi idonee modalità finalizzate a comunicare ed a diffondere i contenuti del presente Piano a tutto il personale dipendente del Comune di Palermo, ivi compreso il personale esterno, titolare di incarichi conferiti (esperti, collaboratori esterni, consulenti e dirigenti con contratto a tempo determinato).

Nel caso in cui, nello svolgimento della sua attività, il Responsabile riscontri dei fatti che possono presentare una rilevanza disciplinare, deve darne tempestiva informazione al Dirigente/Capo Area preposto all'Ufficio a cui il dipendente è addetto; se trattasi di dirigente all'ufficio procedimenti disciplinari, affinché possa essere avviata con tempestività l'azione disciplinare.

Ove il Responsabile riscontri dei fatti suscettibili di dar luogo a responsabilità amministrativa, deve presentare tempestiva denuncia alla competente Procura della Corte dei Conti per le eventuali iniziative in ordine all'accertamento del danno erariale (art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art. 1, comma 3, l. n. 20 del 1994).

Ove riscontri, poi, dei fatti che rappresentano notizia di reato, deve presentare denuncia alla Procura della Repubblica o ad un ufficiale di polizia giudiziaria con le modalità previste dalla legge (art. 331 c.p.p.) e deve darne tempestiva informazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione.

In relazione all'approvazione della deliberazione di Giunta Comunale n. 175 del 31.07.2020, il Responsabile anticorruzione del Comune di Palermo come sopra individuato, ha avviato una serie di iniziative aventi carattere propedeutico all'attività di riallineamento del piano medesimo.

Le precitate attività di carattere propedeutico sono state articolate in diverse fasi e più precisamente:

- a) **Analisi del contesto esterno** (scenario Internazionale e Nazionale) e **del contesto organizzativo interno** con particolare riferimento alla ricognizione dei procedimenti amministrativi e dei processi di lavoro delle singole strutture organizzative dell'Amministrazione comunale;
- b) **Attività di mappatura** dei rischi di fenomeni corruttivi con individuazione dei potenziali rischi specifici attribuibili alle singole strutture organizzative dell'ente coinvolgendo le funzioni dirigenziali competenti;
- c) **Analisi qualitativa** dei rischi come sopra individuati, mediante coinvolgimento delle funzioni dirigenziali e dei funzionari di riferimento delle singole strutture;
- d) **Elaborazione del sistema matriciale** di qualificazione di rischio utile ad individuare le linee di priorità degli interventi organizzativi a presidio dei rischi medesimi in conformità alle indicazioni metodologiche linee guida del P.N.A 2019;
- e) Identificazione delle contromisure di carattere preventivo da inserire nel Piano anticorruzione del Comune di Palermo per il triennio 2022/2024;
- f) Elaborazione di specifici indicatori di performance, in modo tale da stabilire la necessaria interconnessione tra l'attuazione delle misure di prevenzione in chiave anticorruzione e il sistema di misurazione e valutazione della performance dei dirigenti.

A tal riguardo, con apposite direttive indirizzate a ciascun Capo Area ed ai Dirigenti di rispettiva competenza, il Responsabile della prevenzione della corruzione ha emanato precise linee guida riguardanti l'espletamento degli adempimenti da porre in essere ai fini del citato PTPC, fissando, al contempo, i relativi termini di scadenza per il compimento degli stessi.

Il Responsabile anticorruzione, per ottemperare agli adempimenti da porre in essere, si è avvalso di una struttura specifica denominata U.O. "Supporto al Responsabile della prevenzione della corruzione".

*Il Referente per la prevenzione della corruzione presso le Aree Organizzative dell'Amministrazione*

La complessità della struttura organizzativa del Comune di Palermo ha implicato la necessità di procedere all'individuazione di uno o più referenti della prevenzione della corruzione all'interno di ciascuna Area organizzativa individuata in seno al Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

L'individuazione dei suddetti Referenti è stata operata in via autonoma dal Responsabile della prevenzione della corruzione, scegliendo gli stessi tra il personale dipendente che riveste almeno il profilo professionale di funzionario. A far data dal 2020, a seguito di un numero consistente di pensionamenti, è stato effettuato un monitoraggio dei referenti presso ciascuna Area e agli stessi è stata richiesta apposita autodichiarazione su eventuali elementi ostativi a ricoprire tale ruolo.

L'azione dei Referenti è strettamente subordinata alle indicazioni e istruzioni del Responsabile medesimo, che rimane il riferimento comunale per l'implementazione della politica di prevenzione nell'ambito dell'Amministrazione comunale e degli adempimenti che ne derivano.

I Referenti sono competenti, a seguito di richiesta del Responsabile della prevenzione, ad **implementare e supportare le azioni e le iniziative di prevenzione e contrasto alla corruzione** con specifico riguardo alle attività riguardanti la revisione del PTPC, al monitoraggio e l'attuazione delle misure di prevenzione sia di carattere generale che di carattere specifico, fermo restando che la responsabilità degli adempimenti da porre in essere in conformità alle previsioni contenute nel piano di prevenzione è ascritta alla sfera gestionale di competenza dirigenziale.

Lo svolgimento del ruolo di impulso in materia di prevenzione della corruzione, che la legge affida al Responsabile della prevenzione, richiede che l'organizzazione amministrativa sia resa trasparente, con evidenza, per ciascuna funzione dirigenziale, delle relative responsabilità per procedimento, processo e prodotto, in modo tale che le pertinenti attività gestionali siano orientate e strutturate al perseguimento di obiettivi operativi.

L'Amministrazione comunale assicura, quindi, al Responsabile il supporto delle professionalità operanti nei settori a più alto rischio di corruzione e, in generale, di tutte le unità organizzative e del personale in esse operanti.

La legge affida ai dirigenti poteri di controllo e obblighi di collaborazione e monitoraggio in materia di prevenzione della corruzione.

Ai Referenti anticorruzione sono ascritti puntuali **doveri di informazione e segnalazione** nei confronti del Responsabile della prevenzione, finalizzati ad un efficace presidio dei rischi di corruzione identificati in seno al presente piano.

Lo sviluppo e l'applicazione delle misure previste nel presente piano saranno quindi il risultato di un'azione sinergica del Responsabile della prevenzione, delle funzioni dirigenziali e dei referenti anticorruzione secondo un processo di ricognizione in sede di formulazione degli aggiornamenti del piano e di monitoraggio nella fase di attuazione.

Eventuali violazioni alle prescrizioni del presente Piano da parte dei dipendenti dell'Amministrazione costituiscono illecito disciplinare, ai sensi dell'art. 1, comma 14, della legge 190/2012.

### *Misure di carattere generale per prevenire il rischio di corruzione*

Oltre alle specifiche misure indicate nelle allegate schede, che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente piano, si individuano, in via generale, per il triennio 2022-2024, le seguenti attività obbligatorie finalizzate a contrastare il rischio di corruzione nelle strutture organizzative dell'Amministrazione.

L'attuazione delle infradescritte misure generali di prevenzione, che si aggiungono alle cosiddette "misure specifiche", è demandata ai Dirigenti e/o Capi Area indicati quali soggetti attuatori nelle schede del presente piano di prevenzione, contenenti gli indicatori di performance delle misure di prevenzione di carattere generale e la relativa disciplina di dettaglio.

### **Meccanismi di formazione e attuazione delle decisioni:**

Per ciascuna tipologia di attività e procedimento rientrante nelle tipologie di cui all'art.1 comma 16 della L.190/2012, nonché per i processi qualificati a rischio P1 e P2 in seno al piano di prevenzione della corruzione, dovrà essere redatta, a cura del Dirigente di Servizio competente, una *checklist* delle relative fasi e dei passaggi procedurali, completa dei relativi riferimenti normativi (legislativi e regolamentari), dei tempi di conclusione del procedimento e di ogni altra indicazione utile a standardizzare e a tracciare l'iter amministrativo.

### **Meccanismi di controllo delle decisioni e di monitoraggio dei termini di conclusione dei procedimenti:**

I Dirigenti effettuano il monitoraggio dei termini per la conclusione dei procedimenti di competenza, sia per le tipologie di procedimento indicate nell'art. 1 comma 16 della legge n.190/2012 e sia per quelli classificati a rischio P1 e P2 in seno al piano di prevenzione della corruzione, anche in caso di gestione di singole fasi del procedimento.

Un prospetto riepilogativo circa la previsione dei termini di conclusione dei procedimenti di competenza, deve essere predisposto da ciascun dirigente competente con cadenza temporale annuale.

Il predetto prospetto viene pubblicato nel sito on-line dell'Ente nella sezione Amministrazione Trasparente – Monitoraggio Tempi Procedimentali.

### **Monitoraggio dei rapporti, tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere:**

I Dirigenti comunicano al Responsabile della prevenzione un report circa il monitoraggio delle attività e dei procedimenti a rischio del settore di appartenenza, verificando, anche sulla scorta dei dati ricavabili da appositi questionari da compilarsi a cura dei dipendenti, eventuali relazioni di parentela o affinità fino al secondo grado, sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti dei soggetti che con l'Ente stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere e i Capi Area/Dirigenti di Servizio e i dipendenti che hanno parte, a qualunque titolo, in detti procedimenti.

Entro il 31 marzo, i Dirigenti procedono ad acquisire i questionari compilati da tutti i dipendenti e individuano i casi di conflitto d'interessi anche potenziali. Successivamente i medesimi Dirigenti predispongono un report contenente i dati, le informazioni e le notizie dei casi dei predetti conflitti individuati a seguito dell'esame dei questionari entro la data del 30 giugno.

### **Individuazione di specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge:**

I dirigenti individuano, ove possibile, per ciascun procedimento e/o attività a rischio, gli obblighi di trasparenza aggiuntivi rispetto a quelli già previsti dalla legge.

### **Archiviazione informatica e comunicazione:**

Gli atti ed i documenti relativi alle attività ed ai procedimenti di cui all'articolo 1 comma 16 della legge n.190/2012, nonché quelli relativi ai processi classificati a rischio P1 e P2 devono essere archiviati in modalità informatica mediante scannerizzazione.



Ogni comunicazione interna inerente tali attività e procedimenti, inoltre, deve avvenire esclusivamente mediante posta elettronica.

### **Formazione dei dipendenti:**

Tutti i dipendenti e gli operatori dell'Amministrazione comunale che, direttamente o indirettamente, svolgono un'attività all'interno degli uffici indicati nel Piano Triennale di prevenzione della corruzione, rientrante nelle tipologie contemplate in seno art. 1 comma 16 della L.190/2012, nonché nei processi classificati a rischio P1 e P2 partecipano a programmi formativi aventi carattere differenziato e specialistico in rapporto alla diversa natura delle Aree organizzative dell'Amministrazione comunale in cui operano i soggetti coinvolti nell'attività gestionale dei processi di lavoro e dei procedimenti amministrativi classificati a rischio di corruzione.

A livello generale l'attività di pianificazione della formazione riguarderà, la conoscenza specifica dei contenuti del presente Piano di Prevenzione della corruzione. Tali contenuti saranno relativi ai processi e ai procedimenti gestiti nell'Area di appartenenza dei dipendenti con particolare e specifico riferimento oltre che ai temi afferenti la diffusione e la conoscenza della normativa relativa alla prevenzione e repressione della corruzione, anche ai processi operativi finalizzati all'identificazione dei fattori di rischio corruttivo avente carattere specifico, nonché all'attuazione degli indicatori di risultato connessi alla predisposizione e applicazione delle misure di prevenzione.

Tale percorso di formazione dovrà essere definito d'intesa con i dirigenti dei servizi interessati. Il percorso in argomento, dovrà essere indirizzato, anche al personale sottoposto alla rotazione, e sarà rivolto all'accrescimento delle competenze specifiche e dello sviluppo del senso etico, potendo riguardare anche le norme penali in materia di reati contro la pubblica amministrazione ed in particolare i contenuti della Legge 190/2012, gli aspetti etici e della legalità dell'attività amministrativa, oltre ad ogni altra tematica che si renda opportuna ed utile per prevenire e contrastare la corruzione in relazione alla concreta attività gestionale ed operativa svolta dai dipendenti in seno a processi di lavoro e procedimenti classificati a rischio di corruzione.

La rotazione deve essere preceduta, di regola, da un periodo di affiancamento cui provvede il medesimo Dirigente del Servizio o il Capo Area, nel caso di trasferimento da un servizio nell'ambito della medesima area.

Per profili professionali specialistici la formazione dovrà di regola basarsi sulle materie ed attività oggetto dell'incarico, mediante l'organizzazione di specifici corsi di formazione.

In relazione a quanto precede, costituisce priorità, quella di avviare l'attività formativa per il personale dipendente che espleta la propria attività operativa nelle sotto indicate macro aree di attività, che sono tra le altre, considerate dal legislatore altamente esposte a rischi di corruzione in seno alla legge n. 190/2012:

- Concessioni e autorizzazioni (art. 1 comma 16 lett. a. L.190/2012);
- Attività gestionali in cui si procede, a qualunque titolo, alla scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi (art. 1 comma 16 lett. b L. 190/2012);
- Procedure di reclutamento del personale quali ad esempio, concorsi, prove selettive e progressioni di carriera (art. 1. Comma 16 lett. d L. 190/2012).

Per le ulteriori aree considerate ad alto rischio di fenomeni corruttivi quali ad esempio quelle contemplate dalla lettera c) dell'art. 1 comma 16 della L. n. 190/2012, nonché per le ulteriori aree generali così come previste nell'aggiornamento al PNA di cui alla Determinazione ANAC n. 12/2015, saranno pianificate le attività di formazione specialistiche in argomento nel corso degli esercizi futuri.

In tale ottica le attività di formazione dovranno riguardare nell'ordine gli ambiti di seguito indicati:

- a) **Attività di formazione/informazione** continua sui contenuti della normativa riguardante la prevenzione della corruzione di carattere obbligatorio e/o facoltativo indirizzata a tutto il personale da erogarsi in occasione di intervenuti mutamenti di legislazione o emanazione di direttive, linee

guida e indicazioni di varia tipologia da parte dell'ANAC o delle altre Autorità Nazionali o Regionali preposte al presidio dei fenomeni corruttivi.

- b) **Attività di formazione specialistica** obbligatoria indirizzata al personale sottoposto alla misura generale di prevenzione consistente nella rotazione addetto ai processi/procedimenti individuati a più elevato rischio di corruzione contrassegnati da un indice di priorità P1 e P2.
- c) **Attività di formazione specialistica** mirata ed indirizzata a particolari ruoli, quali Dirigenti, Alte Professionalità, Posizioni Organizzative e Funzionari che si occupano in modo specifico di problematiche connesse alle attività propedeutiche alla predisposizione del Piano di prevenzione.

In conclusione, si segnala che in questi ultimi due anni caratterizzati dalla pandemia, la formazione è avvenuta in forma attenuata; tuttavia dal 2022 risponderà con la dovuta regolarità.

### *Rotazione del personale impiegato nei Settori a rischio*

Nell'ambito delle misure dirette a prevenire il rischio di corruzione, assume rilievo l'applicazione del principio di rotazione del personale addetto alle aree a rischio connotate da una priorità d'intervento contrassegnata con valore P1 e P2 e in quelle rientranti nelle tipologie di cui all'art. 1 comma 16 della L.190/2012.

La ratio delle previsioni normative ad oggi emanate è quella di evitare che possano consolidarsi posizioni di privilegio e/o di incrostazioni nella gestione diretta di attività e processi di lavoro e di evitare che il medesimo dipendente pubblico tratti lo stesso tipo di procedimenti e processi per lungo tempo, relazionandosi sempre con i medesimi utenti.

In questi anni, la riduzione elevatissima di personale ha impedito una rotazione ordinaria, dovendosi limitare ai soli casi di sospetto o conclamata necessità (rotazione straordinaria).

Tuttavia nei prossimi anni è prevista un'azione di ripotenziamento degli organici, sia attraverso l'aumento delle ore contrattuali settimanali per i dipendenti a tempo parziale, sia attraverso assunzioni.

Mano a mano che tale azione di ripotenziamento andrà sviluppandosi, sarà possibile riprendere progressivamente la manovra della "rotazione"

La rotazione del personale dipendente sarà attuata sulla scorta di un'approfondita pianificazione operativa da elaborarsi, secondo quanto di seguito esplicitato, di concerto tra il Responsabile Anticorruzione, i Capi Area e il Dirigente del Settore Risorse Umane.

Il Responsabile Anticorruzione definirà di concerto con i Capi Area le linee d'azione a cui dovrà essere conformata la pianificazione di cui sopra, tenendo conto sia della dotazione organica delle Aree e dei Settori dell'Amministrazione, sia dell'esigenza di mantenere continuità operativa ed adeguati livelli di efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

Il principio di rotazione si applica in via prioritaria alle Aree ed ai Settori più esposti a rischio di corruzione, facendo in modo che siano prioritariamente alternate le figure dei **responsabili di procedimento**, nonché dei **componenti delle commissioni di gara e di concorso** e delle **Commissioni di valutazione di iniziative progettuali** per le quali l'Amministrazione comunale, con proprio avviso pubblico, ha manifestato il proprio interesse.

La rotazione non sarà applicata ai profili professionali nei quali è previsto il possesso di titoli di studio specialistici posseduti da una sola unità lavorativa nell'Ente.

La scelta del personale da assegnare ai settori individuati a rischio, ai sensi dell'art.1 comma 16 della legge n.190/2012, deve prioritariamente ricadere su quello appositamente selezionato e formato.

A tal fine, i Capi Area/ Dirigenti di Servizio propongono al Responsabile della Prevenzione della Corruzione i nominativi del personale da inserire nei programmi di formazione da svolgere nell'anno successivo, ai fini dell'assegnazione nei settori a rischio.

Devesi specificare altresì che la competenza e la responsabilità dell'attuazione della rotazione del personale è ascritta ai Capi Area, i quali una volta individuati i soggetti che saranno sottoposti alla rotazione in argomento, sia all'interno delle aree organizzative, sia all'esterno delle stesse, comunicheranno al

Responsabile della prevenzione della corruzione l'esito dell'effettuata rotazione, nonché la programmazione dei dipendenti che saranno sottoposti a rotazione nell'anno successivo a quello di riferimento.

Il principio di rotazione è applicato ai dipendenti che prestano servizio nelle Aree ove vengono gestiti i procedimenti e/o i processi più esposti a rischio di corruzione contraddistinti dai coefficienti totali di rischio connotati da indice di priorità P2 e da indice di priorità P1 ed in quelle Aree ove vengono gestiti procedimenti e/o processi rientranti nelle tipologie di cui all'art. 1 comma 16 della L.190/2012.

La predetta rotazione sarà attuata dai Capi Area facendo in modo che siano alternate le figure dei Responsabili dei procedimenti, nonché dei componenti delle commissioni di gara e di concorso e delle commissioni di valutazione di iniziative progettuali per le quali l'Amministrazione comunale, con proprio avviso pubblico, ha manifestato il proprio interesse.

Ogni singolo Capo Area potrà valutare se sottoporre alla rotazione in argomento anche il restante personale appartenente ai profili professionali A – B, nonché il personale appartenente alla categoria C non rivestente l'incarico di Responsabile del procedimento.

La rotazione del personale, sia nel caso che venga effettuata all'interno dell'Area, sia nel caso che venga effettuata all'esterno dell'Area, mediante trasferimento delle unità di personale in altra e diversa Area sarà attuata secondo un intervallo temporale di permanenza nel medesimo incarico compreso tra **un minimo di anni 3** ed **un massimo di anni 5**, fatto salvo il caso in cui vi sia un unico dipendente avente un particolare profilo professionale nell'Ente.

La rotazione del personale di cui trattasi dovrà essere effettuata nella misura del 33% del totale dei Responsabili dei procedimenti, nonché dei componenti delle commissioni di gara e di concorso e delle commissioni di valutazione di iniziative progettuali, tenendo conto del principio dell'anzianità assoluta di servizio prestato all'interno dell'Area nel senso che in presenza di dipendenti che abbiano maturato una decorrenza nella permanenza maggiore rispetto a quella fissata nel Piano di Prevenzione, dovrà ruotare in ogni caso il dipendente avente maggiore permanenza nel medesimo ufficio.

Il predetto canone potrà essere derogato ove il personale con minore anzianità di permanenza nel servizio, o più in generale nella titolarità dell'incarico, abbia riportato condanne in sede penale, o sanzioni di tipo disciplinari connesse agli incarichi svolti, circostanze queste che rendono oltremodo inopportuna la permanenza nel medesimo ufficio.

Il trasferimento di personale da una Unità Organizzativa ad un'altra all'interno della medesima Area dovrà essere vincolato ad un concreto e sostanziale mutamento delle mansioni assegnate al personale sottoposto a rotazione, non rivestendo alcuna valenza la mera ridenominazione organizzativa presso la quale il dipendente presta servizio.

I dipendenti sottoposti alla misura generale della rotazione del personale potranno rientrare nell'area di provenienza non prima che sia decorso un periodo minimo di diciotto (18) mesi continuativi dalla data di trasferimento.

Ciascun Capo Area, comunica al Responsabile della prevenzione della corruzione le attività poste in essere in ambito di rotazione del personale che presta servizio nell'Area e/o nel Settore di competenza.

Il piano di rotazione del personale degli uffici maggiormente esposti ai rischi di fenomeni corruttivi, dovrà essere attuato da ciascun Capo Area entro il 31 dicembre di ciascun anno.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, anche attraverso l'istituzione di commissioni ispettive, si riserva la facoltà di effettuare verifiche a campione sulle modalità di attuazione della rotazione, ferma la possibilità di concertare con i Sigg.<sup>ti</sup> Capi Area eventuali trasferimenti di personale tra Aree organizzative diverse dell'Amministrazione;

La precitata misura obbligatoria di prevenzione consistente nella rotazione del personale deve essere, altresì, attuata anche al personale appartenente ai reparti del Corpo di Polizia Municipale che risulta adibito ai servizi di viabilità e polizia urbana, mediante una modalità che prevede il cambiamento della zona a cui le pattuglie vengono assegnate e/o il cambiamento della composizione delle pattuglie, ferma la misura del 5% prevista dal piano non reputandosi necessaria un'assegnazione a diverso servizio.

## *Rotazione Straordinaria*

L'Autorità Nazionale Anticorruzione, ha già chiarito nel PNA 2016 (paragrafo 7.2.1.), la differenza e i rapporti tra l'istituto della rotazione del personale c.d. ordinaria introdotto come misura di prevenzione della corruzione dall'art. 1, co. 5, lett. b) della l. 190/2012, e l'istituto della rotazione c.d. "straordinaria" previsto dall'art. 16, co. 1, lett. l-quater d.lgs. 165 del 2001.

Vale la pena evidenziare che il Piano Nazionale Anticorruzione (da ultimo approvato con delibera n. 1064 del 13 novembre 2019, pubblicato il 07.12.2019) alla pag. 41 - paragrafo 1.2 dedicato alla problematica della "rotazione straordinaria" prevede che: *"L'istituto della rotazione c.d. straordinaria è misura di prevenzione della corruzione, da disciplinarsi nel PTPCT o in sede di autonoma regolamentazione cui il PTPCT deve rinviare. L'istituto è previsto dall'art. 16, co. 1, lett. l-quater) d.lgs. n. 165/2001, come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi. La norma citata prevede, infatti, la rotazione «del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva». Tale misura, c.d. rotazione straordinaria, solo nominalmente può associarsi all'istituto generale della rotazione ...omissis nell'Allegato n. 2 "Rotazione ordinaria del Personale" al presente PNA"*.

## *Divieto di pantouflage*

I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

L'ANAC con proprio orientamento n. 4 del 04.02.2015 si è espressa nel senso che *"in conformità a quanto previsto nel bando-tipo n. 2 del 2 settembre 2014 dell'Autorità, le stazioni appaltanti devono prevedere nella lex specialis di gara, tra le condizioni ostative alla partecipazione, oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti, il divieto di cui all'art.53, comma 16 – ter, del d.lgs. 165/2001. Tale obbligo sussiste, altresì, per le stazioni appaltanti italiane operanti in Paesi esteri, tenute al rispetto ed all'applicazione delle norme sancite dal d.lgs. 163/2006 nell'affidamento di contratti pubblici, compatibilmente con l'ordinamento del Paese nel quale il contratto deve essere eseguito"*.

In virtù della sopracitata previsione l'Ufficio Contratti e tutti i soggetti che stipulano in seno all'Amministrazione a qualunque titolo contratti pubblici dovranno attenersi a tale orientamento prevedendo nei relativi bandi di gara ed avvisi, tra le condizioni ostative alla partecipazione, la violazione del divieto di cui all'articolo 53, comma 16 –ter del d.lgs 165/2001.

In particolare occorre prevedere l'inserimento nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici, anche mediante procedura negoziata, una apposita clausola che impedisca la partecipazione (condizione soggettiva) ai soggetti che hanno concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della medesima pubblica amministrazione nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto.

Occorre, altresì, inserire in tutti i contratti di appalto la seguente clausola: *" Ai sensi dell'art. 53, comma 16 –ter del decreto legislativo n. 165/2001, l'aggiudicatario sottoscrivendo il presente contratto attesta di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi, per il triennio successivo alla cessazione del rapporto, ad ex dipendenti del comune committente, che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della pubblica amministrazione nei propri confronti e si obbliga a non attribuirne durante l'esecuzione dello stesso"*.

Analogamente l'Ufficio Acquisizione Risorse Umane dovrà inserire in tutti i contratti di assunzione del personale una apposita clausola che prevede il divieto in capo al dipendente di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente stesso.

La violazione delle suindicate previsioni comporta la nullità dei contratti conclusi e degli incarichi attribuiti in violazione di tale divieto, e viene altresì, individuata un'ipotesi di incapacità negoziale nei confronti della p.a. per tre anni in capo ai privati che hanno concluso tali contratti o attribuito gli incarichi in questione.

### *Ulteriori misure di carattere generale per prevenire il rischio di corruzione riguardanti tutto il personale*

Ai sensi dell'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001, così come introdotto dall'art.1 comma 46 della L. 190/2012, coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

1. non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
2. non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
3. non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Il dipendente, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, è tenuto a comunicare – non appena ne viene a conoscenza – al Responsabile della prevenzione, di essere stato sottoposto a procedimento di prevenzione ovvero a procedimento penale per reati di previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.

Il personale dipendente che viene sottoposto a indagini e/o procedimenti penali e/o procedimenti disciplinari per i reati di cui al Titolo II, Capo I del Codice Penale, deve essere trasferito dalla Unità Organizzativa di appartenenza entro e non oltre giorni sette dalla formale acquisizione della notizia relativa all'avvio e/o pendenza delle indagini da parte della competente Procura della Repubblica.

Il personale dipendente che viene sottoposto ad indagini e/o procedimenti penali per reati diversi da quelli di cui al Titolo II, Capo I del Codice Penale potrà essere trasferito ad altra struttura e/o Unità Organizzativa previa valutazione che sarà effettuata dal Responsabile della Prevenzione e dal Capo Area circa la natura, tipologia del reato e la sua connessione e/o interferenza con le funzioni in atto espletate dal dipendente medesimo.

A tutti i dipendenti a qualunque titolo in servizio presso il Comune di Palermo, anche facenti parte del bacino del precariato, è sottoposto, con cadenza temporale annuale, un questionario, ove dovranno essere indicati e attestati, mediante dichiarazioni sostitutive dell'atto di notorietà rese ai sensi e per gli effetti di cui al D.P.R. 445/00:

- i rapporti di collaborazione, sia retribuiti che a titolo gratuito, svolti nell'ultimo quinquennio e se sussistono ancora rapporti di natura finanziaria o patrimoniale con il soggetto per il quale la collaborazione è stata prestata;
- la partecipazione ad associazioni e organizzazioni;
- i conflitti di interessi, se del caso anche potenziali dei dipendenti e riferibili ad eventuali attività professionali o economiche svolte dalle persone con loro conviventi, dagli ascendenti e dai discendenti e dai parenti e gli affini entro il secondo grado;
- eventuali relazioni di parentela o affinità fino al secondo grado, sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti dei soggetti che con l'Ente stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, limitatamente agli ambiti di lavoro di competenza.

I dati acquisiti dai questionari avranno in ogni caso carattere riservato, nel rispetto di quanto previsto in materia di tutela della privacy.

Sarà cura del Dirigente dell'Ufficio di appartenenza, adottare, nel caso in cui si ravvisino possibili conflitti d'interessi, le opportune iniziative in sede di assegnazione dei compiti d'ufficio, ai sensi dell'art. 53, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001, così come modificato dall'art. 1, comma 42, della L. 190/2012.

I questionari compilati dai Dirigenti sono trasmessi al Responsabile della prevenzione della corruzione ai fini della relativa attività di valutazione.

Restano ferme le disposizioni previste dal D.lgs. 165/2001 in merito alle incompatibilità dei dipendenti pubblici, e in particolare l'articolo 53, comma 1 bis, relativo al divieto di conferimento di incarichi di direzione di strutture organizzative deputate alla gestione del personale (cioè competenti in materia di reclutamento, trattamento e sviluppo delle risorse umane) a soggetti che rivestano o abbiano rivestito negli ultimi due anni cariche in partiti politici ovvero in movimenti sindacali oppure che abbiano avuto negli ultimi due anni rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni.

Ai sensi dell'articolo 53, comma 3-bis, del D.lgs. 165/2001 è altresì vietato ai dipendenti comunali svolgere anche a titolo gratuito i seguenti incarichi:

- a) Attività di collaborazione e consulenza a favore di soggetti ai quali abbiano, nel biennio precedente, aggiudicato ovvero concorso ad aggiudicare, per conto dell'Ente, appalti di lavori, forniture o servizi;
- b) Attività di collaborazione e consulenza a favore di soggetti con i quali l'Ente ha in corso di definizione qualsiasi controversia civile, amministrativa o tributaria;
- c) Attività di collaborazione e consulenza a favore di soggetti pubblici o privati con i quali l'Ente ha instaurato o è in procinto di instaurare un rapporto di partenariato.

A tutto il personale del Comune di Palermo, indipendentemente dalla categoria e dal profilo professionale, nonché agli esperti e collaboratori esterni a qualunque titolo incaricati, si applica il “**Codice di comportamento dei dipendenti pubblici**”, ai sensi dell'art. 54 del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art.1, comma 44, della L. n. 190/2012. Il codice si applica, altresì, alle ditte fornitrici di beni, servizi e lavori.

A tutto il personale del Comune di Palermo, indipendentemente dalla categoria e dal profilo professionale, nonché agli esperti e collaboratori esterni a qualunque titolo incaricati, si applica, altresì, il **Codice di comportamento dei dipendenti pubblici del Comune di Palermo** approvato con deliberazione di giunta comunale **n. 39 del 27/03/2014 e successive modifiche ed integrazioni**.

Alla stregua dell'art. 4, comma 5, del “Codice di comportamento dei dipendenti pubblici del Comune di Palermo”, per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelle di valore non superiore, in via orientativa, ad euro 150,00, anche sotto forma di sconto. Tale valore non deve essere superato nemmeno dalla somma di più regali o utilità nel corso dello stesso anno solare, da parte dello stesso soggetto.

I regali e le altre utilità, comunque ricevuti fuori dai casi consentiti, sono messi a disposizione dell'Amministrazione per le valutazioni di competenza.

Tutti i dipendenti dell'ente, all'atto dell'assunzione e, per quelli in servizio, con cadenza temporale annuale, sono tenuti a prendere visione dei contenuti del Piano di Prevenzione dei fenomeni corruttivi la cui consultazione può essere effettuata sul sito on-line del Comune di Palermo Sez. Amministrazione Trasparente-Disposizioni Generali e/o Altri Contenuti-Prevenzione della corruzione.

In relazione ai contenuti della direttiva recante il n. 6/2013 emanata dalla CIVIT (A.N.A.C) in data 17.01.2013 ed avente ad oggetto: “*Linee guida relative al ciclo di gestione della performance per l'annualità 2013*” l'attuazione sotto il profilo organizzativo delle misure di prevenzione di cui al presente Piano costituisce, in aggiunta agli ordinari obiettivi operativi e comportamentali assegnati ai dirigenti,

ulteriore obiettivo operativo che sarà oggetto di valutazione ai fini del sistema di misurazione e valutazione della performance dirigenziale.

Quanto precede nell'ottica di promuovere un ciclo della performance dei dirigenti e dei dipendenti del Comune di Palermo “**integrato**” che comprenda gli ambiti relativi alla performance, agli standard di qualità dei servizi, alla trasparenza e integrità e, successivamente all'adozione del presente Piano di prevenzione dei fenomeni corruttivi, all'attuazione di tutte le misure di prevenzione e contrasto della corruzione in esso previste.

### *Tutela del dipendente che segnala illeciti – Whistleblowing -*

In conformità alle puntuali previsioni contenute in seno alla Legge 30 novembre 2017 n.179 recante “**Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato**”, il dipendente che riferisce al proprio Dirigente condotte che presume illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Le segnalazioni saranno valutate preliminarmente dal Capo Area e/o Dirigente di Servizio destinatario della segnalazione e, qualora questi ritenga che le stesse abbiano rilevanza disciplinare, procederà secondo la normativa vigente.

Nel caso in cui il Responsabile della prevenzione della corruzione, nell'esercizio delle funzioni attribuite con il presente piano, venga a conoscenza di fatti che possano presentare una rilevanza disciplinare, dovrà darne informazione al Dirigente di Servizio e/o al Capo Area nel quale presta servizio il/i dipendenti coinvolti.

Il Dirigente di Servizio e/o il Capo Area procederà con le modalità infra descritte. In sede di procedimento disciplinare a carico dell'eventuale responsabile del fatto illecito, l'identità del segnalante non potrà essere rivelata, senza il suo consenso, a condizione che la contestazione dell'addebito disciplinare sia (o possa essere) fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione.

È onere dell'ufficio precedente trovare fonti di prova diverse da quelle della segnalazione e solo in caso di impossibilità o di particolare motivata difficoltà, la contestazione potrà essere fondata sulla denuncia del segnalante.

Le segnalazioni potranno essere indirizzate direttamente al Responsabile della prevenzione della corruzione.

Ai sensi e per gli effetti della legge 30 novembre 2017 n. 179 “*Qualora la contestazione sia fondata in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità*”. (Art. 1 comma 3 L.n.179/2017).

Al fine di agevolare lo strumento della segnalazione quale metodo per favorire l'emersione degli eventuali fenomeni corruttivi in seno alle strutture organizzative dell'Amministrazione, è stata, altresì, attuata e resa operativa, mediante l'attività di supporto della Società a partecipazione comunale SISPI SpA, una procedura informatizzata che consente a ciascun dipendente comunale di effettuare puntuali segnalazioni circa l'esistenza di fenomeni di corruzione, di fatti illeciti, di fatti di *mala gestio* e irregolarità di cui si sia avuta conoscenza e ciò, nell'assoluto rispetto delle condizioni di tutela e di sicurezza concernenti le generalità anagrafiche del soggetto segnalante e/o di ogni altro elemento che possa ricondurre al suo riconoscimento.

Di seguito si riportano le principali caratteristiche della procedura informatizzata di che trattasi:

- la procedura è accessibile da parte del dipendente che intenda effettuare una segnalazione in ambiente GESEPA – Gestione Servizi, mediante inserimento di username e password già in dotazione a ciascun dipendente e/o da assegnare a richiesta da parte della Sispi S.p.A. per coloro che ne fossero sprovvisti;
- l'accesso potrà essere effettuato dal Menù generale- Sottovoce Whistleblowing- Segnalazioni – link “*Invia una segnalazione*”;
- la procedura in via automatica genera la trasformazione delle generalità del soggetto segnalante in un codice alfanumerico la cui decrittazione può essere effettuata esclusivamente dal Responsabile della prevenzione della corruzione cui la segnalazione è indirizzata ove ci si avvalga della presente procedura informatizzata;
- l'archivio delle segnalazioni sarà accessibile esclusivamente dal Responsabile della prevenzione della corruzione;
- il dipendente segnalante riceverà un messaggio in seno al quale verrà confermata la criptazione dei dati attinenti alle proprie generalità anagrafiche;
- l'eventuale accesso per attività di gestione e manutenzione tecnica-operativa ai dati in oggetto, registrati in forma criptata, sarà svolto esclusivamente dai soggetti individuati quali Amministratori di sistema appositamente nominati dalla partecipata Sispi S.p.A., nell'ambito delle funzioni ad essa attribuite, ai sensi del D.Lgs. 196/2003 e s.m.i. e del Regolamento U.E.2016/679, nonché coerentemente con quanto disposto dal Provvedimento emanato dal Garante per la Protezione dei dati personali il 27/11/2009. L'eventuale estrazione di dati in forma decrittata potrà essere effettuata solo dall'Amministratore di sistema su esplicita e formale richiesta/consenso da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione.
- L'amministratore di sistema è, altresì, vincolato al rispetto del segreto d'ufficio nonché all'obbligo di denuncia alla competente autorità nel caso di violazione del segreto.

Resta, comunque salva la possibilità, per ciascun dipendente, di utilizzare i canali alternativi di segnalazione (e-mail, posta ordinaria, posta riservata, colloqui).

Si tratta più precisamente delle seguenti ulteriori modalità di segnalazione consistenti in:

- a) inoltro di note ed informative al seguente indirizzo di posta elettronica dedicato appositamente attivato dall'Amministrazione: [segnalazionianticorruzione@comune.palermo.it](mailto:segnalazionianticorruzione@comune.palermo.it);
- b) inoltro di note ed informative a mezzo del servizio postale universale o tramite posta interna;
- c) dichiarazione scritta da parte del soggetto segnalante rilasciata direttamente al Responsabile della prevenzione della corruzione.

Per quanto concerne eventuali segnalazioni che dovessero riguardare le attività di qualunque genere ascrivibili a qualsiasi titolo alle piattaforme ricomprese nel PON METRO della Città Metropolitana di Palermo, il Responsabile della prevenzione della corruzione provvederà a trasmettere le medesime al Responsabile dell'Organismo Intermedio ai fini della successiva veicolazione e formale informativa ai competenti organismi dell'Autorità di Gestione.

### *Conflitto di interessi*

Per conflitto di interessi, reale o potenziale, si intende qualsiasi relazione intercorrente tra un dipendente, esperto, collaboratore esterno, consulente e dirigente a contratto e soggetti, persone fisiche o giuridiche, in cui siano coinvolti interessi che possano risultare di pregiudizio per il Comune di Palermo.



Tutti i dipendenti, esperti, collaboratori esterni, consulenti e dirigenti a contratto devono, nei loro rapporti esterni con clienti, fornitori, contraenti e concorrenti, comunque curare gli interessi dell'Amministrazione comunale rispetto ad ogni altra situazione che possa concretizzare un vantaggio personale anche di natura non patrimoniale.

I dipendenti destinati a operare nei settori e/o attività particolarmente esposte alla corruzione devono astenersi da quelle attività contemplate in seno alle disposizioni della L. 241/1990, in caso di conflitto di interessi, segnalando tempestivamente ogni situazione di conflitto anche potenziale.

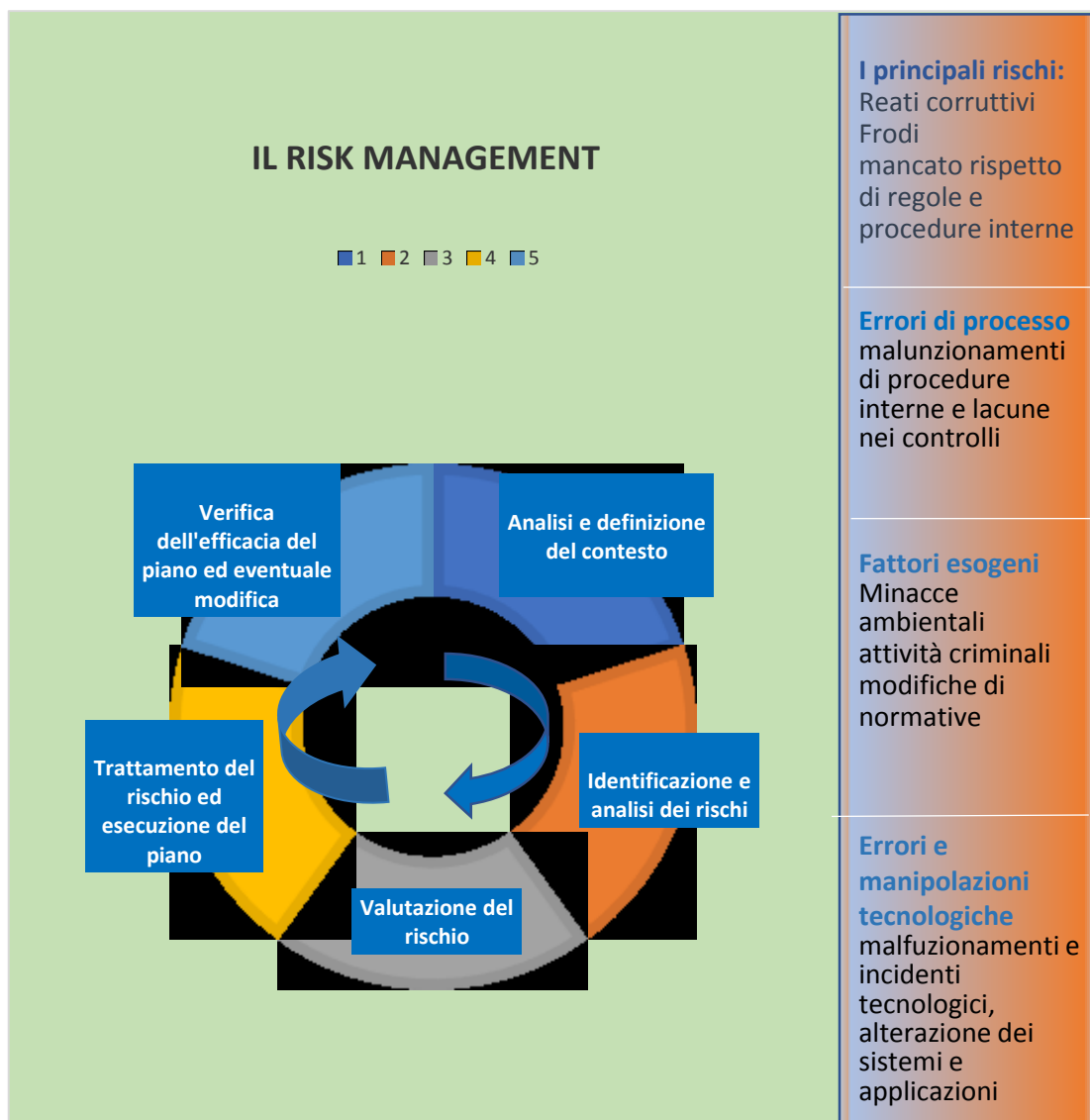
Nell'ottica di prevenire potenziali situazioni di conflitto di interesse regolanti la materia dei contratti il Responsabile della Prevenzione ha emanato le direttive di seguito sottoelencate:

- 1) nota prot. n. 173974 del 04.03.2015 avente ad oggetto "Legge 6 novembre 2012 n. 190. Direttiva in materia di conflitto di interessi";
- 2) nota prot. n. 706129 del 16.09.2015 avente ad oggetto "Legge 6 novembre 2012 n. 190. Direttiva in materia di conflitto di interessi - Integrazione direttiva prot. n. 173974 del 04.03.2015".

Il Dirigente dell'Ufficio Acquisizione Risorse Umane procederà con cadenza temporale annuale e comunque entro e non oltre la data del 31.12. di ciascun anno ad effettuare l'attività di revisione del codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Palermo previo raccordo e concertazione con il responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Il predetto Dirigente dell'Ufficio Acquisizione Risorse Umane nella fase preliminare della revisione attiverà le idonee iniziative di consultazione pubblica al fine di pervenire ad un diretto coinvolgimento degli stakeholders, nonché procederà ad attivare anche modalità di consultazione tra i portatori di interesse in seno all'Amministrazione.

In ogni caso i conflitti di interesse devono essere resi noti con immediatezza, con dichiarazione scritta da inviarsi al proprio Dirigente e al Responsabile Anticorruzione.



Il presente piano di prevenzione dei fenomeni corruttivi persegue, altresì, la finalità di pervenire all'individuazione di ulteriori aree di attività, procedimenti e/o processi di lavoro ritenute maggiormente esposte al verificarsi di fenomeni corruttivi, in aggiunta a quelle già classificate come tali dal legislatore in seno alla legge n.190/2012, prevedendo e rendendo operative, al contempo, concrete misure di prevenzione elaborate in relazione ai rischi specifici che connotano sotto il profilo della potenziale verifica di fatti corruttivi i singoli procedimenti amministrativi e i processi di lavoro.

La legge n.190/2012, prevede, infatti, che il piano anticorruzione debba individuare le attività, tra cui quelle di cui al comma 16, nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, anche raccogliendo le proposte dei dirigenti, elaborate nell'esercizio delle competenze previste dall'articolo 16 comma 1 bis lettera L ter- del decreto legislativo 30 marzo 2001 n.165.

Il decreto legislativo n.165/2001 prevede, altresì, che i dirigenti provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva (articolo 16 comma 1 bis lettera L quater).

Le aree già classificate dal legislatore (art.1 comma16) quali aree particolarmente esposte al rischio di fenomeni corruttivi sono le seguenti:

- a) procedimenti di concessione e autorizzazione;
- b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al decreto legislativo 18 aprile 2016 n.50 e succ modif. di cui al decreto legislativo 19 aprile 2017 n.56.
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del citato decreto legislativo n. 150 del 2009.

In seno alla Determinazione emanata dall'ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015 riguardante l'Aggiornamento al Piano Nazionale Anticorruzione sono state fornite, altresì, indicazioni finalizzate all'effettuazione dell'analisi, ponderazione e trattamento del rischio dei fenomeni corruttivi anche con riferimento alle cosiddette **Aree Generali** individuate nelle seguenti: area dei contratti pubblici, gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio, controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni, incarichi e nomine, affari legali e contenzioso, nonché *quelle relative al governo del territorio espressamente citate nel P.N.A. il cui aggiornamento è stato approvato con deliberazione dell'Anac n. 831 del 3 agosto 2016.*

Nell'ottica di progettare e definire un sistema di prevenzione idoneo a presidiare e fronteggiare adeguatamente il rischio di fenomeni corruttivi, è stata elaborata e posta in essere dal Responsabile Anticorruzione una peculiare ed approfondita metodologia che tiene conto della struttura e del contesto organizzativo dell'Ente, in modo tale da adeguare, nel complesso, il sistema di prevenzione di cui sopra, alle caratteristiche ed alle peculiarità di ciascuna singola struttura organizzativa facente parte dell'organigramma comunale.

La metodologia di che trattasi, che di seguito viene illustrata, attua in via prioritaria, altresì, le linee strategiche di prevenzione e contrasto ai fenomeni di corruzione, che sono state sviluppate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri- Dipartimento della Funzione Pubblica in relazione alla emanazione del Piano Nazionale Anticorruzione e può essere sintetizzata nella necessità di porre in essere concrete azioni finalizzate a:

- a) far emergere quanto più possibile fenomeni corruttivi in atto o potenzialmente verificabili;
- b) far diminuire quanto più possibile le occasioni favorevoli allo svilupparsi di fenomeni corruttivi;
- c) creare un contesto sfavorevole alla corruzione;
- d) realizzare, a livello organizzativo, un processo dinamico in cui il rischio di fenomeni corruttivi sia costantemente tenuto sotto controllo, al fine di individuarne i possibili scenari e le conseguenti variabili di contesto, in rapporto allo svolgimento ed all'evoluzione dell'attività amministrativa.

La metodologia di cui sopra si compone delle seguenti fasi già espletate preliminarmente alla redazione del presente Piano e di cui si illustrano gli esiti:

## Palermo: le tendenze demografiche, economiche e sociali

### 1. Il territorio

Il Comune di Palermo, con un'estensione territoriale di 160,59 Km<sup>2</sup>, confina, spostandosi in senso orario da Est verso Ovest, con i Comuni di Ficarazzi, Villabate, Misilmeri, Belmonte Mezzagno, Altofonte, Monreale, Torretta e Isola delle Femmine.

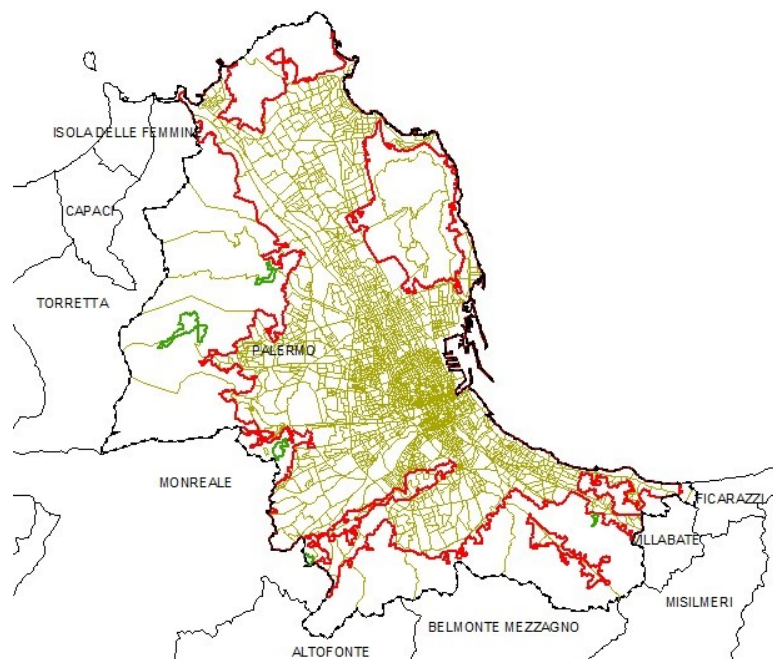


Grafico 1: I confini di Palermo

Il Consiglio Comunale, con delibera n° del 21 dicembre 1976, aveva ripartito il territorio comunale in 55 unità di primo livello, corrispondenti a zone socio-economiche ben distinte del tessuto urbano. La stessa occasione, le 55 unità di primo livello erano state raggruppate in 25 quartieri, la ripartizione è rimasta in vigore fino alla metà degli anni '90, quando, con le delibere 300 del 6 dicembre 1995 e n° 140 del 9 maggio 1997, il Consiglio Comunale ha adottato una nuova ripartizione del territorio in otto Circoscrizioni.

In generale, con l'eccezione del quartiere Oreto Stazione, che è stato ripartito in due circoscrizioni, le otto Circoscrizioni, nate da una diversa aggregazione delle antiche 55 unità di primo livello, risultano dall'unione di due o più dei 25 quartieri.

In particolare, la I circoscrizione, che si identifica con il centro storico di Palermo, assorbe i quartieri Tribunali-Castellamare e Palazzo Reale-Monte di Pietà.

A Sud della città troviamo la II circoscrizione, che assorbe i quartieri Brancaccio-Ciaculli, Settecannoli e parte di Oreto Stazione (Corso dei Mille/S.Erasmo), e la III Circoscrizione, che comprende i quartieri Villagrazia Falsomiele e la parte rimanente di Oreto Stazione (Oreto/Perez e Oreto/Guadagna).

A Ovest la IV circoscrizione, che comprende i quartieri Cuba-Calatafimi, S. Rosalia-Montegrappa, Altarello, Mezzomonreale-Villa Tasca e Boccadifalco; e la V, che comprende i quartieri Zisa, Uditore-Passo di Rigano, Borgo Nuovo, Noce.

La zona Nord è suddivisa fra la VI circoscrizione che assorbe i quartieri S.Giovanni Apostolo e Resuttana-San Lorenzo, la VII con i quartieri Arenella-Vergine Maria, Pallavicino, Tommaso Natale-Sferracavallo e Partanna-Mondello e infine, la VIII che assorbe i quartieri Politeama, Libertà, Montepellegrino e Malaspina-Palagonia.

Le prime elezioni dei Consigli Circoscrizionali si sono svolte il 29 Novembre 1997, dando il via al decentramento amministrativo nelle nuove otto "Municipalità".

### 2. Il Censimento permanente della popolazione 2020

La popolazione residente a Palermo al Censimento della popolazione 2020 è pari a **637.885 abitanti** (303.848 maschi e 334.037 femmine), in diminuzione di 9.537 unità rispetto al Censimento 2019 (-1,5%) e di 19.676 unità rispetto al Censimento 2011 (-3,0%).

Questi dati confermano il trend decrescente del numero di persone residenti a Palermo che si registra già da diversi anni. Osservando i dati riferiti ai censimenti passati, si può notare come il picco sia stato

raggiunto nel 1981, con quasi 702 mila persone residenti, che 10 anni dopo si sono ridotte a quasi 699 mila unità, per poi flettere a 686.722 residenti nel 2001 e – infine – a 657.561 residenti nel 2011 e 637.885 nel 2020.

I risultati del censimento confermano Palermo come la quinta città italiana per dimensione demografica, dopo Roma, Milano, Napoli e Torino, e prima di Genova.

### 3. Il movimento naturale e il movimento migratorio

Con riferimento al movimento naturale della popolazione, nel corso del 2020 si sono registrati 5.163 nati, in diminuzione di 331 unità (-6,0%) rispetto al 2019. Il numero dei nati si conferma pertanto ai minimi degli ultimi 50 anni<sup>1</sup>. I nati di sesso maschile sono stati 2.639, in diminuzione del 6,9% rispetto al 2019, mentre quelli di sesso femminile 2.524, in diminuzione del 5,1%.

Il numero dei decessi nel 2020 è sensibilmente cresciuto rispetto al 2019, anche a causa dell'elevato numero di decessi provocato dalla pandemia da Covid-19. Nel 2020 si sono registrati 7.306 decessi, in crescita del 12,4% rispetto al 2019. I morti di sesso maschile sono stati 3.548, in aumento del 21,5% rispetto al 2019, mentre quelli di sesso femminile 3.758, in aumento del 4,9% rispetto al 2019.

Il saldo naturale, ovvero la differenza fra nati e morti, che nel 1980 era pari a +7.248, e che per tutti gli anni '80 ha oscillato intorno a quota 5 mila, a partire dal 1998 è sceso sotto quota 2.000, e nel 2007 è sceso per la prima volta sotto quota mille. Negli anni successivi il saldo è ulteriormente sceso, fino a quota 459 nel 2009 per poi risalire nel 2010 a 514. Nel 2011 il saldo naturale ha ripreso a diminuire, e nel 2012 per la prima volta è risultato negativo, con il numero di morti superiore di 212 unità rispetto al numero di nati. Anche nel 2020 il numero di morti ha superato il numero di nati, con un saldo negativo di 2.143 unità (più del doppio rispetto all'anno prima).

### 4. Gli stranieri

A Palermo, nei cinque anni compresi fra il 2015 e il 2020, il numero degli stranieri è diminuito del 4,5%.

Se poi, per una completa valutazione del fenomeno, consideriamo anche i cittadini stranieri che negli anni hanno acquisito la cittadinanza italiana, la presenza straniera diventa più consistente: sommando gli stranieri residenti (25.445) e gli stranieri che hanno acquisito la cittadinanza italiana (4.327), ci avviciniamo a quota 30 mila (29.772), valore più elevato dell'8,5% rispetto al 2010 e del 1,1% rispetto al 2015.

### 5. Il sistema economico di Palermo al 9° Censimento Industria e Servizi

Il 9° Censimento generale dell'industria e dei servizi e Censimento delle istituzioni non profit ha rilevato, al 31 dicembre 2011, 35.947 imprese, 50 istituzioni pubbliche e 2.420 istituzioni non profit con sede centrale a Palermo, che danno lavoro complessivamente a 170.102 addetti, di cui 115.875 nelle imprese, 46.188 nelle istituzioni pubbliche e 8.039 nelle istituzioni non profit.

Rispetto al Censimento 2001, si registra un incremento del 6,6% delle imprese, una diminuzione del 34,2% delle istituzioni pubbliche e un incremento del 16,3% delle istituzioni non profit.

### 6. Il mercato del lavoro

Per l'analisi del mercato del lavoro vengono utilizzati i dati che l'Istat pubblica annualmente con riferimento ai grandi Comuni italiani.

#### 6.1. Gli occupati

A Palermo, nel 2020, gli **occupati**, pari a 183 mila, sono diminuiti dello 0,7% rispetto al 2019, quando erano 184 mila. Rispetto al 2010, quando vi erano 199 mila occupati, si registra invece un calo dell'8,4%, pari a 16 mila occupati in meno.

Il **tasso di occupazione**, pari al rapporto fra gli occupati (15-64 anni) e la popolazione residente (15-64 anni), nel 2020 è risultato pari al 41,9%, in aumento di 0,7 punti percentuali rispetto al 2019, ma in

<sup>1</sup> Negli anni '60 si registravano oltre 13 mila nati l'anno, e ancora negli anni '80 il numero dei nati superava le 10 mila unità l'anno

diminuzione di 2,4 punti percentuali rispetto al 2010. Nei dieci anni in esame, il tasso di occupazione, partito dal 44,3% del 2010, ha fatto registrare una diminuzione fino al 2013, quando ha raggiunto il 40,2%. Negli anni successivi il tasso di occupazione sembra essersi stabilizzato fra il 40 e il 42%.

Nel confronto con le altre grandi Città, si nota la netta contrapposizione fra le città del centro-nord, con tassi di occupazione che vanno dal 64,7% di Genova al 72,2% di Bologna, e le città del mezzogiorno, con tassi di occupazione che vanno dal 36,2% di Messina al 53,3% di Bari (Città, quest'ultima, che tende sempre più ad avvicinarsi ai valori delle Città del Centro-Nord).

## 6.2. I disoccupati

A fronte della leggera diminuzione del numero degli occupati, nel 2019 a Palermo i **disoccupati** sono sensibilmente diminuiti, passando da 40 mila nel 2019 a 34 mila nel 2020, con un decremento del 14,6%. Rispetto al 2010, quando i disoccupati erano 39 mila, si registra invece un decremento del 12,3%.

Il **tasso di disoccupazione**, pari al rapporto fra i disoccupati (15-64 anni) e la somma di occupati e disoccupati (15-64 anni), nel 2020 è risultato pari al 15,6%, in diminuzione di 2,1 punti percentuali rispetto al 2019, e di 0,6 punti percentuali rispetto al 2010. Nei dieci anni in esame, il tasso di disoccupazione, partito dal 16,2% del 2010, è inizialmente diminuito, fino a toccare il 14,1% nel 2011; negli anni successivi ha invece fatto registrare valori di anno in anno sempre più elevati, fino a raggiungere il 21,9% nel 2016, valore più elevato di tutto il decennio, per poi ripiegare al 18,1% nel 2017, al 17,4% nel 2018, fino al 15,6% nel 2020.

Il tasso di disoccupazione di Palermo è, fra tutte le grandi città, il quarto valore più elevato, dopo Messina, Napoli e Catania, anche se i tassi di queste ultime Città sono sensibilmente più elevati rispetto a Palermo: Messina 39,3%, Napoli 26,1% e Catania 24,2%.

La **popolazione inattiva** (tecnicamente “non forze di lavoro”) a Palermo, nel 2020, è diminuita dello 0,6%, passando da 213 mila a 212 mila. Rispetto al 2010, quando ammontava a 209 mila unità, si registra invece un incremento dell'1,5%.

Il **tasso di inattività**, pari al rapporto fra la popolazione non appartenente alle forze di lavoro (15-64 anni) e la popolazione residente (15-64 anni), nel 2020 è risultato pari al 50,1%, in aumento di 0,5 punti percentuali rispetto al 2019, e in aumento di 3,1 punti percentuali rispetto al 2010. Nei dieci anni in esame, il tasso di inattività ha fatto registrare una iniziale repentina crescita, dal 47,1% del 2010 al 50,8% del 2011. Negli anni successivi il tasso di inattività si è stabilizzato intorno a valori fra il 48 e il 50%.

## 7. Il reddito

Il reddito imponibile ai fini delle addizionali all'IRPEF a Palermo è diminuito, dal 2018 al 2019, dello 0,6%, mentre il numero di contribuenti è diminuito dello 0,7%. Conseguentemente, il reddito medio per contribuente è rimasto sostanzialmente invariato (è passato da € 26.785,49 a € 26.799,20, +0,1%).

Più basso (ma in aumento dello 0,2%) il reddito medio se calcolato sul numero di residenti, pari a € 9.901,25 (+0,2%).

## 9. Il turismo

Uno degli effetti più immediati dell'emergenza sanitaria associata al Covid-19 è stato il repentino ridimensionamento e successivamente il blocco dei flussi turistici. I primi effetti sono emersi già nei primi mesi dell'anno, con il diffondersi dell'epidemia in Cina e il conseguente blocco dei voli da e verso il paese asiatico. L'arrivo e la diffusione dell'epidemia in Italia e negli altri paesi europei hanno poi determinato la progressiva adozione di provvedimenti emergenziali che, fra le altre cose, hanno azzerato l'attività turistica.

## 11. Il mercato immobiliare

Il mercato immobiliare nel 2020 è stato fortemente condizionato dall'emergenza sanitaria legata al Covid-19, e in particolare al lungo periodo di lockdown (dal 9 marzo al 3 maggio) che ha bloccato la maggior parte delle attività economiche.

Nel confronto con i volumi di compravendita registrati nel 2010, il mercato immobiliare residenziale risulta in diminuzione del 6,9%. Nei dieci anni in esame il numero più elevato di compravendite si è registrato nel 2019, mentre il numero più basso nel 2013 (3.736 compravendite).

## **12. Mobilità e trasporti**

### **12.1. I veicoli circolanti e immatricolati**

I dati delle immatricolazioni di auto e moto del 2020 risentono fortemente dell'emergenza sanitaria legata al Covid-19 e del prolungato periodo di lockdown deciso dal Governo per contrastare la diffusione dei contagi: a livello nazionale sono state immatricolate 1.437.259 autovetture, con una diminuzione del 26,2% rispetto al 2019, e 216.979 motocicli, con una diminuzione del 6,6%.

### **12.2. Gli incidenti stradali**

Gli effetti del prolungato periodo di lockdown e delle successive limitazioni agli spostamenti si sono manifestati anche sul numero di incidenti stradali: nel 2020 si sono verificati 1.359 incidenti stradali, con una diminuzione del 27,7% rispetto al 2019, sono morte 19 persone (-26,9%) e sono rimaste ferite 1.730 persone (-30,4%).

## **13. I DELITTI DENUNCIATI A PALERMO DAL 2015 AL 2020**

Nei dati del 2020 si possono facilmente leggere gli effetti del prolungato lockdown deciso dal Governo per contrastare la pandemia: si è infatti registrato un generalizzato calo di quasi tutti i delitti, e un forte aumento delle frodi, delle truffe e dei delitti informatici.

Il tasso di delittuosità totale<sup>2</sup>, che nel 2015 era pari a 5.133,3, nel 2016 è sceso a 4.674 e nel 2017 a 4.428 delitti ogni 100 mila abitanti. L'inversione di tendenza del 2018 ha determinato un incremento del tasso, che ha raggiunto il valore di 4.678,5 delitti ogni 100 mila abitanti, per poi ridiscendere nel 2019 a 4.537,4 e nel 2020 a 3.995,7.

### **13.1. Omicidi e tentati omicidi**

Nel 2020 si è registrato soltanto un omicidio volontario, 5 in meno rispetto al 2019 (-83,3%). Nell'arco temporale considerato (2015-2020), il numero di omicidi volontari, pari a 7 nel 2015, è andato via via diminuendo fino a raggiungere un primo minimo (2 omicidi) nel 2018, per poi rimbalzare nel 2019 a 6 e ridiscendere a 1 nel 2020.

Sono diminuiti anche i tentati omicidi, passati da 13 a 12 (-7,7%). Il valore del 2020 è vicino al minimo del quinquennio (11 tentati omicidi nel 2017) e distante dal valore massimo registrato nel 2016 (22 tentati omicidi).

### **13.2. Furti**

Nel 2020 si è registrata una consistente diminuzione dei furti, che ha rafforzato la tendenza alla diminuzione che si rileva fin dal 2015: rispetto al 2019 sono diminuiti del 24,9%, passando da 15.361 a 11.538. Rispetto al 2015, quando i furti erano stati 21.188, il dato del 2020 è più basso del 45,5%.

### **13.3. Rapine**

Le rapine in complesso, dopo il sensibile incremento fatto registrare nel 2012, quando hanno raggiunto quota 1.663, a partire dal 2013 hanno iniziato a seguire un trend decrescente, che le ha portate nel 2015 sotto quota 1.000. Nel 2017 si è rafforzata la tendenza alla diminuzione, con un - 29,6% rispetto all'anno precedente, e negli ultimi tre anni il numero complessivo di rapine è diminuito ancora: nel 2020, in particolare, si sono registrate 489 rapine, il 22,7% in meno rispetto al 2019 e ben il 52,8% in meno rispetto al 2015.

---

<sup>2</sup> numero di delitti per 100.000 abitanti

## ***Analisi di contesto relativa all'evoluzione dei fenomeni corruttivi nel territorio di competenza dell'Ente comunale***

*(Fonte: Relazione del Procuratore Regionale della Corte dei Conti all'inaugurazione dell'anno giudiziario 2022)*

Dalla relazione del Procuratore Regionale della Corte dei Conti presso la sezione giurisdizionale della Regione Sicilia, illustrata in occasione dell'inaugurazione dell'anno giudiziario 2022 emerge che il quadro d'insieme che è restituito dal richiamo delle questioni emergenti e dei numerosi punti di criticità riscontrati nelle gestioni di rilevanza pubblica assoggettate ai controlli programmati dalla Sezione di controllo per la Regione siciliana nell'anno 2021, evidenzia la sussistenza di molteplici e complessi fenomeni d'inefficienza e dis-funzionalità amministrativa –con cause purtroppo risalenti nel tempo–, sui quali è necessario il rafforzamento degli interventi di correzione e l'adozione di misure strutturali orientate al graduale e progressivo miglioramento dell'andamento e dei risultati gestionali.

Tale considerazione introduttiva, improntata ad una visione d'insieme sull'esito delle attività di controllo, è resa ancora più pressante dalle disposizioni normative e dalle sollecitazioni amministrative che provengono, rispettivamente, dalla legislazione sopravvenuta nel corso dell'emergenza sanitaria da Covid-19 e dai contenuti programmatici del PNRR (decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77, convertito in legge 29 luglio 2021, n. 108, recante: Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza) e nelle n. 6 missioni destinarie di risorse finanziarie che costituiscono un'occasione unica e irripetibile per le Regioni dell'area del Mezzogiorno d'Italia.

In particolare, i punti su cui gravano le azioni del predetto PNRR si possono così rappresentare:

- rapida ripresa dei temi dell'efficienza della pubblica amministrazione pubblica e della misurazione dei relativi risultati con più efficaci sistemi di controllo;
- immediato recupero della capacità d'investimento nelle infrastrutture con strumenti contrattuali agili ed epurati da fattori di rallentamento e da rischi di contenzioso;
- ed infine, immediata semplificazione dei procedimenti amministrativi e delle decisioni di spesa con la disincentivazione degli stati d'inerzia nel fare amministrativo.

Le drastiche e necessarie misure di contenimento del contagio pandemico adottate dal marzo 2020 hanno delineato uno scenario contraddistinto dalla grave negatività delle previsioni macroeconomiche, sul quale gravano i pre-esistenti ritardi nell'avviamento delle riforme amministrative, continuamente sollecitate per l'ammodernamento infrastrutturale del Paese e l'elevazione della qualità della spesa pubblica a vantaggio delle Comunità territoriali, delle Famiglie e delle Imprese, in palese sofferenza in tutti i settori strategici dell'intero sistema economico-sociale.

Si rileva, altresì che dai controlli sulle Autonomie Locali sono emerse rilevanti criticità finanziarie tra le quali: la costante sopravvenienza di piani di riequilibrio finanziario pluriennale e di procedure di dissesto, le quali rappresentano un nodo cruciale nella riorganizzazione dei controlli finanziari sugli EE.LL. al fine di recuperare migliori livelli di effettività nella prevenzione finanziaria delle situazioni strutturali di squilibrio.

Dalla relazione suindicata si evince che dalla gestione di bilancio degli enti locali emergono le diffuse difficoltà di natura strutturale, riferite tanto ai Comuni di grandi dimensioni che ai Comuni di media-piccola dimensione, di procedere alla riscossione delle entrate tributarie e patrimoniali, in misura idonea e sufficiente ad assicurare l'equilibrio finanziario

Peraltro si evidenzia: "la complessa situazione in cui si dibatte la finanza locale in Sicilia, soprattutto a causa delle difficoltà ad incrementare la capacità di riscossione delle entrate proprie, divenute il fulcro della gestione finanziaria a seguito della drastica riduzione dei trasferimenti statali e delle difficoltà del bilancio regionale, che rendono difficilmente prevedibile un incremento dei trasferimenti regionali a sostegno dei precari equilibri di bilancio degli enti locali siciliani, ancor più in ragione delle contingenze legate alla pandemia in corso ed all'insufficienza delle misure di sostegno adottate sinora dallo Stato in favore delle amministrazioni locali.

Si rileva, inoltre, che il perdurare della pandemia continua ad imporre alla Corte dei conti un aggiornamento culturale e ideologico che investe tutte le Istituzioni coinvolte nel progetto di rigenerazione del Paese.



Il sistema integrato di contrasto alla corruzione esige, quindi, una sinergia tra Magistratura, Forze di polizia e Amministrazione pubblica a tutti i livelli, non solo repressivo ma anche e soprattutto preventivo.

### ***Analisi di contesto relativa all'evoluzione dei fenomeni criminali ivi nel territorio di competenza dell'Ente comunale***

(Fonte: Relazione del Ministero dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia nel periodo gennaio – giugno 2021 - 1° semestre 2021).

La Relazione, di cui se ne sintetizzano alcuni aspetti, si apre con un approfondimento relativo alle ripercussioni della pandemia sulle attività criminali.

L'analisi sull'andamento della delittuosità riferita al primo semestre 2021, che permane connotato dal perdurare della pandemia da Covid-19, continua a mostrare come le organizzazioni criminali si stanno muovendo secondo una strategia tesa a consolidare il controllo del territorio. Quest'ultimo fattore è ritenuto, infatti, elemento fondamentale per la loro stessa sopravvivenza e condizione imprescindibile per qualsiasi strategia criminale di accumulo di ricchezza. L'immediata disponibilità dei capitali illecitamente acquisiti dalle mafie potrebbe incidere, mediante le attività di riciclaggio, sulla capacità dei sodalizi di inquinare l'economia e di infiltrare la pubblica amministrazione per intercettare le risorse pubbliche immesse nel ciclo produttivo.

Rimane comunque sempre di primaria importanza per le organizzazioni mafiose la pratica delle più tradizionali attività criminali che non sembrano avere avuto battute d'arresto durante la pandemia. Estorsioni, usura e narcotraffico, quest'ultimo in particolare anche per i sodalizi stranieri continuano quindi a rappresentare un affare irrinunciabile per i sodalizi di tutte le matrici qualificate

Per quanto riguarda le attività criminose radicate nel territorio di Palermo, la pandemia non sembra aver rallentato la crescita dei crimini tipici dei "colletti bianchi". Il Procuratore Generale di Palermo, Roberto Scarpinato, nel suo intervento in occasione dell'inaugurazione dell'anno giudiziario sul tema: "Le statistiche giudiziarie del decorso anno giudiziario attestano che se la stasi forzata imposta dal Covid ha determinato un decremento dei reati predatori di strada - furti e rapine - non ha sortito lo stesso effetto per i reati predatori dei colletti bianchi. I delitti contro la Pubblica amministrazione registrano nel distretto un incremento di circa l'8 % che raggiunge il picco del 32% circa per i reati di corruzione".

La strategia di contrasto dello Stato alla criminalità predatoria dei "colletti bianchi" è straordinariamente efficace grazie a una panoplia di strumenti normativi in grado di anticipare la soglia dell'intervento penale con l'ausilio di armi più snelle e procedure più veloci in quanto a effettività complessiva dell'azione. Misure di prevenzione patrimoniali, gruppi interforze, commissioni di accesso nelle amministrazioni locali sono i presidi di legalità a salvaguardia delle regole di impresa e di mercato, nonché dei processi decisionali degli enti locali e che unitamente ad una mirata azione giudiziaria possono efficacemente difendere i fondi del PNRR destinati nei prossimi mesi alla regione siciliana.

Durante la pandemia da Covid-19 ed in particolare nei mesi del lockdown cosa nostra avrebbe cercato di recuperare e accrescere il proprio consenso sul territorio anche mediante forme di sostegno nei confronti di famiglie, esercenti e imprenditori in crisi di liquidità<sup>18</sup> e puntando pertanto ad incrementare il proprio patrimonio sociale investendo in attività di "sussistenza" in grado di assicurare una crescita del tasso di consenso tra la popolazione dei quartieri della città di Palermo.

Cosa nostra palermitana continua a esprimere una forte capacità di controllo del territorio e di infiltrazione dell'imprenditoria, della finanza e degli apparati politico-amministrativi. Nonostante le fibrillazioni degli ultimi anni essa si conferma come un'organizzazione verticistica e tendenzialmente unitaria, capace di riorganizzare i propri ranghi nonostante la continua azione di contrasto.

Nuove sfide si prospettano quindi per la Sicilia, nonché per il capoluogo siciliano, chiamate a ricostruire la propria rete imprenditoriale e commerciale dopo la forzata interruzione per limitare l'espandersi dell'infezione virale mafiosa, difendendo il riavvio dei suoi comparti produttivi e il correlato

intervento pubblico nell'economia dalle mire delle consorterie, oltreché dall'azione di imprenditori spregiudicati e dalla corruzione.

### ***Rapporto Annuale 2020 dell'Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia (Roma maggio 2021)***

Con riferimento ai fenomeni corruttivi appare opportuno richiamare i rapporti annuali dell'Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia e specificatamente quello afferente l'analisi per l'anno 2020 ove è stato evidenziato quanto segue.

Nel 2020 il numero di segnalazioni analizzate dalla UIF è risultato lievemente superiore a quello delle segnalazioni ricevute nello stesso periodo, confermando la capacità della struttura di fronteggiare il continuo aumento del flusso registrato negli anni e di proseguire nella riduzione dei tempi medi di lavorazione.

La persistenza della pandemia ha determinato una riduzione delle ispezioni e la definizione di modalità di accertamento alternative a quelle tradizionali e di metodi innovativi di relazione con i destinatari degli obblighi di collaborazione attiva.

È stata potenziata la collaborazione con la DNA, la Guardia di Finanza e la DIA anche con l'avvio di scambi settimanali riguardanti l'operatività finanziaria riferita all'emergenza da Covid-19 riportata nelle segnalazioni e nelle informative di FIU estere.

Il nuovo protocollo sottoscritto con la DNA nei primi mesi del 2021 ha ulteriormente migliorato e automatizzato i processi di condivisione, accrescendo la frequenza degli scambi e il contenuto informativo. È fortemente aumentata la collaborazione con l'Autorità giudiziaria, le cui richieste si sono incrementate di oltre il 40% rispetto al 2019.

Anche nel 2020 la UIF ha collaborato con l'ANAC, in base al protocollo d'intesa rinnovato nel settembre 2019 (Rapporto Annuale UIF per il 2019), al fine di condividere prassi operative e informazioni di carattere generale, utili per la prevenzione e il contrasto della corruzione.

Nel 2020 sono state inoltre ricevute molteplici segnalazioni di operazioni sospette cross-border relative a proventi di illeciti connessi con l'emergenza sanitaria da Covid-19. Le condotte segnalate riguardano il commercio di prodotti sanitari e di dispositivi di protezione individuale effettuato da soggetti italiani o residenti in Italia, speculando sull'elevata domanda ovvero ponendo in essere comportamenti fraudolenti.

L'11 febbraio 2021 la UIF ha emanato una nuova Comunicazione per la prevenzione dei fenomeni di criminalità finanziaria connessi con l'emergenza da Covid-19. Nel richiamare i contenuti della precedente Comunicazione del 16 aprile 2020 (Rapporto Annuale UIF per il 2019), i destinatari degli obblighi antiriciclaggio sono invitati a calibrare i presidi di prevenzione nel modo più efficace, supportando adeguatamente il dispiegarsi degli interventi di sostegno di persone e imprese in difficoltà, anche attraverso un approccio improntato alla massima collaborazione attiva.

Per sviluppare più efficaci sinergie tra le istituzioni nazionali rispetto alle casistiche Covid-19, è stata attivata con la DNA una procedura di rapida trasmissione dei nominativi contenuti nelle segnalazioni al fine di rilevare tempestivamente la presenza di soggetti noti alla DNA e di fornire alla Procura Nazionale eventuali elementi integrativi d'interesse. La UIF ha inoltre preso parte, insieme con la Guardia di Finanza e l'Agenzia delle Dogane e dei monopoli, al Tavolo tecnico dedicato, promosso dalla Procura Nazionale, per una piena condivisione delle iniziative assunte nel corso dell'emergenza pandemica.

Precisamente le sfide che pone questa difficile fase storica richiedono che l'azione sia più intensa e coordinata. Anche nell'antiriciclaggio è necessaria la massima valorizzazione della rete di collaborazione, per rafforzare la prevenzione e il contrasto dei nuovi rischi emersi. La UIF è pronta a dare il proprio contributo, mettendo in campo le risorse di competenza, di spirito di servizio pubblico e di flessibilità del proprio personale.

## *Attività preliminare di analisi del contesto organizzativo interno*

Tale attività preliminare ha comportato la necessità di effettuare l'analisi delle attività gestionali incardinate in seno alle Aree e ai Settori di cui si compone l'Amministrazione comunale, con particolare enfasi rispetto all'aspetto connesso alla mappatura dei procedimenti amministrativi e/o processi ed avendo riguardo anche alla tempistica di conclusione degli stessi.

L'analisi di che trattasi, ha ivi incluso, non soltanto i procedimenti amministrativi nel senso proprio del termine, ma anche tutti i *processi* e le *attività* non oggetto di specifica formalizzazione, in modo tale da implementare l'efficacia preventiva, estendendola al massimo grado possibile e cercando di evitare la formazione residuale di aree di attività *c.d. scoperte*.

Al fine di condurre l'attività di analisi del contesto organizzativo interno e valutare le dinamiche gestionali delle singole strutture organizzative, unitamente alla possibilità di rilevare le eventuali criticità nel funzionamento delle strutture organizzative dell'Amministrazione, nonché le tipologie di controlli esistenti a presidio dell'attività gestionali concernenti i processi di lavoro e/o i procedimenti amministrativi, è stato inoltrato a tutte le funzioni dirigenziali per la relativa compilazione il seguente **Format denominato Revisione per Fasi di processo** - Piano Triennale di Prevenzione dei fenomeni corruttivi Triennio 2021-2023 così di seguito strutturato:

Cod.	AREA ....	AREA .....	FASI		
ST. ....					
SV. ....					
<b>PR 1</b>				<b>MONITORAGGIO ... MESI</b>	
<b>RISCHIO - P .....</b>		<b>FATTORE DI RISCHIO</b>	<b>MISURA DI PREVENZIONE INDIVIDUATA IN RELAZIONE AL RISCHIO SPECIFICO</b>	<b>RESPONSABILE</b>	<b>INDICATORE DI PERFORMANCE</b>
A... ST... SV...	FASE 1				
	FASE 2				
	FASE 3				

L'acquisizione e la valutazione dei dati contenuti in seno ai precitati Format hanno consentito di porre in essere un'attività di mappatura delle singole fasi di processo e/o di procedimento, di analisi e ponderazione del rischio di corruzione, riferita esclusivamente alle tipologie rientranti nelle macro aree di attività espressamente contemplate in seno al vigente articolo 1 comma 16 lettere a, b, c, d, della legge n.190/2012 e succ. mod. ed integrazioni al cui contenuto si rinvia:

*16. Fermo restando quanto stabilito nell'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come da ultimo modificato dal comma 42 del presente articolo, nell'articolo 54 del codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, e successive modificazioni, nell'articolo 21 della legge 18 giugno 2009, n. 69, e successive modificazioni, e nell'articolo 11 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, le pubbliche amministrazioni assicurano i livelli essenziali di cui al comma 15 del presente articolo con particolare riferimento ai procedimenti di:*

- a) autorizzazione o concessione;*
- b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163;*
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;*
- d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del citato decreto legislativo n. 150 del 2009.*

Viceversa, in relazione alle tipologie di processi/procedimenti non rientranti nella casistica di cui sopra, la mappatura dei processi, la relativa analisi e ponderazione del rischio è stata condotta avendo

riguardo all'unicità del processo/procedimento, procedendo all'acquisizione dei dati di pertinenza da parte delle funzioni dirigenziali, mediante il Format di seguito indicato:

Cod .	AREA ....	AREA .....			UNICI
ST. ....					
SV. ....					
PR 1				MONITORAGGIO ... MESI	
RISCHIO - P .....	FATTORE DI RISCHIO	MISURA DI PREVENZIONE INDIVIDUATA IN RELAZIONE AL RISCHIO SPECIFICO	RESPONSABILE	INDICATORE DI PERFORMANCE	
A. ST. SV.					

Tali Format hanno permesso di effettuare un'esaustiva attività di ricognizione, che con il diretto coinvolgimento di tutte le funzioni dirigenziali dell'amministrazione, ha consentito non soltanto di realizzare una approfondita mappatura dei processi e dei procedimenti amministrativi gestiti dalle singole strutture organizzative, ma anche delle singole fasi gestionali in seno alle quali sono stati evidenziati gli specifici profili di criticità ad esse connesse, nonché i presidi di controllo predisposti dalle funzioni dirigenziali per la rilevazione e l'attenuazione degli effetti negativi prodotti dalle criticità medesime

### *Metodologia adottata per la Valutazione del Rischio*

Nell'ambito del sistema di valutazione del rischio e dell'esposizione dei processi ad eventi di natura corruttiva l'approccio previsto dall'allegato 5 del PNA 2013 è superato pertanto superata anche la matrice richiamata nei precedenti piani.

Si dovrà invece fare riferimento alle indicazioni metodologiche richiamate nell'allegato 1 del PNA 2019.

Tuttavia la complessità dell'Ente, le criticità di natura organizzativa (tra questi la notevole riduzione del personale sia del Comparto che della Dirigenza), e l'evento pandemico non hanno consentito una totale rivisitazione della metodologia.

Preliminarmente è opportuno evidenziare che l'approccio utilizzabile per stimare l'esposizione delle organizzazioni ai rischi può essere qualitativo, quantitativo o misto<sup>3</sup>.

Nell'approccio qualitativo l'esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni. Nell'approccio di tipo quantitativo si utilizzano analisi statistiche o matematiche, soprattutto di natura storica, di cui difficilmente le amministrazioni dispongono.

Coerentemente con l'approccio qualitativo, al fine di valutare l'esposizione al rischio di eventi corruttivi possiamo individuare degli indicatori di rischio (key risk indicators).

Alcuni di questi indicatori, tuttavia, sono stati oggetto di particolare attenzione, sebbene non dettagliatamente descritti, anche per la valutazione dei rischi utilizzando la matrice di cui all'allegato 5 del PNA 2013.

Di seguito si riporta un breve elenco, non esaustivo, di dati oggettivi presi in considerazione per la stima del rischio:

- Dati su precedenti giudiziari;
- Dati su procedimenti disciplinari;
- Segnalazioni pervenute;
- Articoli di stampa;
- Dati ricavabili dalle relazioni e dai rapporti annuali dell'ANAC, del Procuratore della Corte dei Conti, del Procuratore nazionale e della Direzione Nazionale Antimafia, delle Direzioni

<sup>3</sup> Cfr Allegato 1 PNA 2019

Distrettuali Antimafia, dell'Unità di Informazione Finanziaria, nonché di qualunque altro organismo possa fornire dati rilevanti;

Pertanto si riporta di seguito una tabella, non esaustiva, degli indicatori di stima del livello di rischio:

Denominazione degli indicatori di stima	Descrizione degli indicatori	Dati oggettivi
Livelli di interesse esterni	La presenza di interessi, anche economici, rilevanti e ei benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio	Segnalazioni, Procedimenti disciplinari, dati statistici ricavati
Grado di discrezionalità del decisore interno alla PA	La presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato.	Report dei riscontri da parte delle figure dirigenziali sia nell'ambito dell'attività di redazione del PTPC che dei monitoraggi.
Manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata	Se l'attività è stata oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili	Segnalazioni, articoli di stampa, nonché dati evidenziati nei rapporti annuali del Procuratore generale della Corte dei Conti, Procuratore nazionale, della DNA, delle DDA, dell'UIF, etc
Opacità del processo decisionale	Adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio	Rilievi nell'obbligo di pubblicazione
Livello di collaborazione del responsabile del processo e dell'attività sulla costruzione aggiornamento e monitoraggio del piano.	La scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della prevenzione della corruzione o comunque risultare in una opacità sul reale grado di rischiosità	Report dei riscontri da parte delle figure dirigenziali sia nell'ambito dell'attività di redazione del PTPC che dei monitoraggi.
Grado di attuazione delle misure di trattamento	Attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi	Report dei riscontri da parte delle figure dirigenziali sia nell'ambito dell'attività di redazione del PTPC che dei monitoraggi.

In particolare, ci si propone in linea di continuità con quanto già realizzato in occasione di precedenti attività di revisione del piano di prevenzione, di effettuare interviste mediante l'inoltro di appositi questionari per acquisire ulteriori elementi conoscitivi sulla gestione dei processi di lavoro e dei procedimenti amministrativi riguardanti gli aspetti infradescritti:

- **Criticità riguardanti l'attuazione delle misure di prevenzione e il monitoraggio delle stesse;**
- **Rotazione del personale dipendente e meccanismi di affiancamento;**
- **Segnali di avvertimento circa il verificarsi di fenomeni di corruzione e/o episodi di malfunzionamento amministrativo;**
- **Criticità relative all'attività di analisi del rischio;**
- **Conoscenza della normativa in materia di prevenzione da parte dei dipendenti;**
- **Andamento dei procedimenti disciplinari;**
- **Unità di personale che prendono parte attiva ai processi di presidio del rischio di corruzione;**
- **Tipologie di provvedimenti da sottoporre a controlli di regolarità amministrativa;**
- **Ulteriori**

Un'ulteriore attività di analisi del contesto organizzativo ha riguardato l'individuazione di una serie di indici di vulnerabilità costituenti fattori di contesto patologici, evidenzianti peculiari elementi sintomatici, atti a rilevare potenziali malfunzionamenti o fenomeni di *mala gestio* in seno alle strutture organizzative.

L'importanza di tale ulteriore rilevazione è resa palese dalla considerazione che i sopracitati fattori di contesto patologici potrebbero scaturire e/o collocarsi nell'ambito di scenari favorevoli allo svilupparsi di fenomeni di carattere corruttivo.

Anche in tale caso, al fine di condurre l'analisi in argomento sono state valutate da parte del Responsabile della prevenzione dati, informazioni e notizie relativi a:

- **Procedimenti disciplinari** avviati nei confronti di dipendenti, funzionari e dirigenti aventi in carico la gestione dei processi/procedimenti;

- **Sentenze di condanna in sede penale o contabile** a carico di dipendenti, funzionari e dirigenti per accertate irregolarità nella conduzione delle diverse fasi del processo;
- **Contenziosi** anche in sede civile afferenti alla gestione del processo;
- **Esistenza di esposti, anche anonimi**, indicanti presunte irregolarità gestionali;
- **Attivazione dell’Autorità di Polizia** Giudiziaria in relazione all’avvio di indagini proprie e/o delegate;
- **Presenza di valutazioni connotate da un alto grado di discrezionalità**;

Nella precedente metodologia il valore del rischio di un evento di corruzione è stato calcolato come il prodotto della probabilità dell’evento per l’intensità dell’impatto, attribuendo un punteggio numerico in applicazione delle indicazioni dell’allegato 5 del PNA 2013.

In particolare a ciascun parametro è stata attribuita :

**VALORI E FREQUENZE DELLA PROBABILITÀ**

1	Improbabile
2	Poco probabile
3	Probabile
4	Molto probabile
5	Altamente probabile

**VALORI E IMPORTANZA DELL’IMPATTO**

1	Marginale
2	Minore
3	Soglia
4	Serio
5	Superiore

I parametri sopra indicati hanno consentito una valutazione dei diversi gradi di rischio di evento corruttivi secondo la tabella di seguito indicata:

<u>Irrilevante</u>	<u>Basso</u>	<u>Medio</u>	<u>Elevato</u>	<u>Elevatissimo</u>
<u>Irrilevante</u>	<u>Basso</u>	<u>Medio</u>	<u>Elevato</u>	<u>Elevato</u>
<u>Irrilevante</u>	<u>Basso</u>	<u>Basso</u>	<u>Medio</u>	<u>Medio</u>
<u>Irrilevante</u>	<u>Irrilevante</u>	<u>Basso</u>	<u>Basso</u>	<u>Basso</u>
<u>Irrilevante</u>	<u>Irrilevante</u>	<u>Irrilevante</u>	<u>Irrilevante</u>	<u>Irrilevante</u>

*Attività di progettazione e individuazione delle misure di prevenzione aventi carattere specifico rispetto al procedimento amministrativo e/o processo di lavoro:*

*Progettazione ed individuazione delle misure di prevenzione - in tale fase si è posto l’accento sulla necessità di strutturare le singole misure di prevenzione secondo i requisiti di concretezza ed attuabilità, in modo tale da poter inserire le stesse all’interno di flussi di dati che ciclicamente o a semplice richiesta del Responsabile Anticorruzione, possano costituire oggetto di verifica e valutazione circa la concreta operatività ed efficacia e/o necessità di essere rimodulate, in modo tale da assicurare un costante ed efficace presidio in termini di prevenzione dei fenomeni corruttivi.*

La metodologia posta in essere ha così permesso di realizzare una ricognizione avente carattere generale, sia dei procedimenti amministrativi e/o processi di lavoro gestiti in seno alle strutture organizzative dell’Amministrazione, sia dei fattori di rischio specifico del verificarsi di fenomeni corruttivi

che connotano detti procedimenti e processi, ivi ricomprendendo tutti i coefficienti di rischio individuati entro un *range di valutazione*.

All'intera gamma dei valori così predefiniti sono state collegate linee prioritarie di intervento identificate con fattori di priorità da P1 (Altissima priorità) a P5 (Minima priorità).

<b>Rischio Elevatissimo</b>	<b>Priorità Altissima</b>	<b>P1</b>
<b>Rischio Elevato</b>	<b>Priorità Alta</b>	<b>P2</b>
<b>Rischio Medio</b>	<b>Priorità Media</b>	<b>P3</b>
<b>Rischio Basso</b>	<b>Priorità Bassa</b>	<b>P4</b>
<b>Rischio Irrilevante</b>	<b>Priorità Minima</b>	<b>P5</b>

*Attività poste in essere dal Responsabile Anticorruzione preliminari alla revisione del piano triennale di prevenzione dei fenomeni corruttivi*

Inoltre, nell'ottica di favorire ed attuare concrete strategie di emersione dei fenomeni di corruzione e dei fatti di *mala gestio* in seno all'Amministrazione comunale, in aderenza alle puntuali linee guida contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione, è stata realizzata e resa operativa su impulso del Responsabile della prevenzione, di concerto con la partecipata Sispi SpA, una procedura informatizzata che consente a qualsivoglia dipendente del Comune di Palermo di segnalare eventuali fatti illeciti o irregolarità, di cui si sia avuta conoscenza e ciò, nell'**assoluto rispetto delle condizioni di tutela e di sicurezza concernenti le generalità anagrafiche del soggetto segnalante e/o di ogni altro elemento che possa ricondurre al suo riconoscimento.**

Inoltre, al fine di dare attuazione a quanto indicato in seno all'allegato 1 paragrafo B15 del predetto P.N.A. (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione- L.190/2012), in occasione dell'approvazione del PTPC – Triennio 2019/2021 (Deliberazione di Giunta comunale n.15 del 1.2.2019) è stata posta in essere dal Responsabile della Prevenzione pro-tempore la procedura di consultazione pubblica finalizzata ad un diretto coinvolgimento di tutti i portatori di interesse (stakeholder), in modo tale da consentire agli stessi di presentare all'Amministrazione comunale, in via preliminare all'approvazione del Piano triennale dei fenomeni corruttivi, eventuali osservazioni e/o proposte.

In relazione alla precitata procedura di consultazione pubblica, il Segretario Generale Reggente, nella qualità di Responsabile per la prevenzione dei fenomeni corruttivi, ha pubblicato sul sito on-line del Comune di Palermo apposito avviso pubblico avente protocollo n. 612689 con cui ha avviato un percorso aperto alle Organizzazioni sindacali rappresentative presenti all'interno dell'Ente comunale, alle Associazioni di categoria, alle Associazioni dei consumatori e agli utenti che a vario titolo operano con l'Amministrazione comunale, nel periodo compreso tra la data del 22.04.2022 e la data del 28.04.2022.

In considerazione della notevole mole di adempimenti operativi da porre in essere, nonché in funzione della complessità organizzativa che caratterizza l'Amministrazione comunale, per l'attività connessa al riallineamento organizzativo del Piano di prevenzione vigente, così come già avvenuto per la predisposizione dei precedenti piani di prevenzione, il Responsabile anticorruzione si è avvalso del supporto operativo dell'Unità Organizzativa dell'Ufficio di Staff del Segretario Generale denominata "*Supporto al Responsabile della prevenzione della Corruzione*" a cui è stato attribuito il compito di coordinare con la supervisione del precitato Responsabile Anticorruzione, le azioni e tutti gli adempimenti preliminari e propedeutici alla rivisitazione del Piano di prevenzione dei fenomeni corruttivi, assicurando, inoltre, l'attività tecnica di consulenza relativa ai contenuti della normativa anticorruzione, agli aspetti connessi all'analisi di contesto organizzativo e all'analisi dei rischi di fenomeni di corruzione, e ciò sia nei confronti dei Referenti anticorruzione e sia delle funzioni dirigenziali dell'Amministrazione, in conformità alle

direttive di volta in volta emanate dal Responsabile della prevenzione su aspetti specifici della materia di che trattasi. Sebbene per esigenze di natura organizzativa la predetta Unità è stata ulteriormente ridimensionata nel corso dell'anno 2020, riducendosi a n. 2 unità alle quali si aggiunge un funzionario responsabile che non svolge tuttavia in via esclusiva tale attività in quanto responsabile anche della U.O. Segreteria e Affari generali.

E' stata altresì individuata una unità, in staff al Direttore generale, a cui è stata attribuita la competenza nell'ambito di "progetti speciali in materia di legalità e integrità" (in particolare in merito ai Patti di integrità, monitoraggio civico, coordinamento anti corruzione Gruppo Pubblico Locale).

Il Responsabile della prevenzione a seguito dell'emanazione da parte dell'ANAC della delibera n. 833 del 3.08.2016 e pubblicata in data 16.08.2016 ed avente ad oggetto: "*Linee guida in materia di accertamento dell'inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi del Responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'ANAC in caso di incarichi inconferibili ed incompatibili*" ha diramato nei confronti di tutte le funzioni dirigenziali dell'Amministrazione, nonché nei confronti dei Presidenti e dei Responsabili anticorruzione delle società partecipate comunali, le direttive recanti rispettivamente i nn. 1290949/usg e 1390905/usg del 19.08.2016 e 20.09.2016, finalizzate a meglio esplicitare le competenze degli organi che procedono al conferimento degli incarichi in materia di verifiche e controlli concernenti il rispetto delle norme contenute in seno al d.lgs. n. 39/2013, e ad una migliore chiarificazione dell'ambito di applicazione delle fattispecie di reato penale che costituiscono motivo ostativo all'assunzione di incarichi.

In data 11.09.2017 è stata emanata dal Responsabile della prevenzione la direttiva prot. n.1003987/Usq avente ad oggetto "*Misura Generale di prevenzione individuata in relazione alla rotazione del personale (triennio 2017-2019) impiegato nei settori a rischio*" con la quale, in ottemperanza alle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione 2016, è stato disposto, come peraltro già avvenuto in precedenti occasioni analoghe, che i Capi Area dell'Amministrazione procedessero a pianificare le attività di rotazione del personale secondo i criteri e le modalità indicate nel piano di prevenzione della corruzione approvato con deliberazione di giunta comunale n. 17 del 07.02.2017 e succ. integrazione di cui alla deliberazione di giunta comunale n. 89 del 27.04.2017.

### **Individuazione del soggetto preposto all'inserimento dei dati nell'Anagrafe Unica delle Stazioni appaltanti**

L'articolo 33-ter del decreto-legge del 18 ottobre 2012 n. 179 rubricato "**Anagrafe unica delle stazioni appaltanti**" convertito con modificazioni dalla legge n. 221 del 17 dicembre 2012 recita testualmente:

1. "*E' istituita presso l'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture l'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti. Le stazioni appaltanti di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture hanno l'obbligo di richiedere l'iscrizione all'Anagrafe unica presso la Banca dati nazionale dei contratti pubblici istituita ai sensi dell'articolo 62-bis del codice dell'amministrazione digitale di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82. Esse hanno altresì l'obbligo di aggiornare annualmente i rispettivi dati identificativi. Dall'obbligo di iscrizione ed aggiornamento dei dati derivano, in caso di inadempimento, la nullità degli atti adottati e la responsabilità amministrativa e contabile dei funzionari responsabili*".

2. "*L'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture stabilisce con propria deliberazione le modalità operative e di funzionamento dell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti*".



Con riferimento alla previsione di cui sopra, il Presidente dell'Autorità Nazionale Anticorruzione ha diramato due comunicati, rispettivamente datati 16 maggio 2013 e 28 ottobre 2013 aventi ad oggetto le indicazioni operative per la comunicazione del soggetto responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA) incaricato della compilazione ed aggiornamento dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA).

Il vigente Piano Nazionale Anticorruzione ha previsto alla pagina 21 lett. f) che *“il RPCT è tenuto a sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPC”*.

In virtù della superiore previsione il Segretario Generale del Comune di Palermo già in data 12.06.2013 ha individuato quale responsabile degli adempimenti connessi all'Anagrafe unica delle Stazioni Appaltanti il dirigente Dott. Salvatore Incrapera giusta disposizione di servizio prot. n. 484314/USG emanata nella data di cui sopra.

La sopra citata individuazione è stata confermata con Determinazione Sindacale n. 149 del 07.11.2013.

Nell'ambito degli adempimenti previsti dalla Legge 190/2012 art. 1, comma 32 è stata emanata la direttiva prot. AREG/74924/2021 del 01/02/2021 indirizzata a tutti i Capi Area e a tutti i Dirigenti.

### *Disciplina delle verifiche in tema di inconfiribilità ed incompatibilità ai sensi e per gli effetti del d.lgs n. 39/2013*

Con delibera n. 833 del 03 agosto 2016 (pubblicata in data 16.08.2016), l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha emanato puntuali linee guida riguardanti l'articolazione delle competenze relative all'attività di vigilanza sull'osservanza, da parte delle Pubbliche Amministrazioni, degli Enti pubblici e degli Enti di diritto privato in controllo pubblico, delle disposizioni contenute nel D.lgs. n. 39/2013.

Il precitato decreto legislativo, come è noto, prevede e disciplina, tra l'altro, un articolato sistema di competenze riguardante la vigilanza sul rispetto della normativa in tema di inconfiribilità e incompatibilità in ordine alle infradescritte tipologie di incarichi:

- a) incarichi amministrativi di vertice;
- b) incarichi dirigenziali o di responsabilità, interni ed esterni, nelle pubbliche amministrazioni e negli enti di diritto privato in controllo pubblico;
- c) incarichi di amministratore di ente di diritto privato.

L'attività di vigilanza in argomento è contemplata da specifiche previsioni normative che sono state integrate per effetto dell'emanazione da parte dell'ANAC delle linee guida di cui sopra e alle quali ci si dovrà attenere.

Tali previsioni concernono, da un lato, specifiche prerogative ascrivibili alla competenza del Responsabile della prevenzione della corruzione e, dall'altro, poteri ispettivi e di accertamento di livello superiori

La citata delibera n. 833/2016 dell'ANAC, conformemente all'orientamento giurisprudenziale determinatosi sul tema, nell'integrare in via interpretativa le disposizioni normative vigenti, delinea un iter procedurale che assegna al Responsabile della prevenzione della corruzione il ruolo precipuo di soggetto al

quale spetta il potere/dovere di procedere alla formale contestazione della situazione di irregolare conferimento di un incarico per violazione della normativa in materia di inconferibilità e incompatibilità, segnalando, al contempo, tali violazioni direttamente all'ANAC.

Il concreto esercizio di tale attribuzione si configura solo allorché il R.P.C. sia venuto a conoscenza del conferimento dell'incarico in violazione delle norme del d.lgs. n. 39/2013, circostanza questa, al ricorrere della quale scatta l'obbligo di avviare un procedimento di accertamento, sfociante anche nell'esercizio di un potere sanzionatorio, nel caso di accertata violazione delle regole previste nel citato decreto.

La delibera in argomento delinea un peculiare iter procedurale secondo il quale la contestazione afferente alla violazione delle norme in tema di inconferibilità, da inoltrarsi tanto nei confronti del soggetto cui l'incarico viene conferito, quanto nei confronti dell'Organo conferente, si compone di due distinti procedimenti:

- 1) un primo procedimento, di carattere oggettivo, preordinato ad accertare l'effettiva violazione della disposizione normativa in materia di inconferibilità; nel caso positivo, ossia di accertamento della situazione di inconferibilità, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione è tenuto a dichiarare la nullità dell'incarico conferito;
- 2) un secondo procedimento, da effettuarsi solo nel caso di riscontrata violazione delle norme sulla inconferibilità, finalizzato a valutare la ricorrenza del cosiddetto elemento psicologico di colpevolezza da ascrivere in capo all'Organo che ha conferito l'incarico. L'individuazione di tale elemento psicologico è funzionale all'eventuale applicazione, ad opera del medesimo Responsabile della prevenzione della corruzione, della sanzione interdittiva prevista dal sopracitato art. 18, comma 2 (divieto - per il soggetto conferitore - di conferire incarichi per tre mesi).

Giova segnalare che l'accertamento dell'elemento psicologico non va condotto nel caso di accertata violazione delle regole in tema di incompatibilità, né va effettuato nei confronti del dichiarante che, in caso di dichiarazione mendace, subirà comunque le conseguenze sanzionatorie di cui all'art. 20, comma 5, del d.lgs. 39/2013, consistenti nell'impossibilità di ricevere qualsivoglia incarico tra quelli previsti dal decreto medesimo, per il periodo di cinque anni.

Nel differente caso della sussistenza di una causa di incompatibilità, l'art. 19 prevede la decadenza e la risoluzione del relativo contratto, di lavoro subordinato o autonomo, decorso il termine perentorio di quindici giorni dalla contestazione all'interessato, da parte del RPC, dell'insorgere della causa di incompatibilità.

In tal caso, il RPC, come detto, è tenuto ad avviare un solo procedimento, ossia quello di accertamento di eventuali situazioni di incompatibilità e, una volta accertatane la sussistenza, a contestare all'interessato l'accertamento compiuto. Dalla data della contestazione decorrono 15 giorni entro i quali l'incaricato deve esercitare una opzione; l'infruttuoso decorso del superiore termine, comporterà l'adozione, da parte del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, di un atto con il quale viene dichiarata la decadenza dall'incarico.

Il procedimento di contestazione, in ogni caso, dovrà essere esperito nel rispetto del principio del contraddittorio che dovrà sostanziarsi nell'invito a presentare memorie e controdeduzioni difensive entro un termine congruo, di regola non inferiore a giorni cinque.

Parimenti, dovrà garantirsi il contraddittorio nel corso del procedimento preordinato a verificare, nel solo caso di accertata violazione delle regole sull'inconferibilità degli incarichi, la sussistenza dell'elemento soggettivo della colpevolezza in capo all'Organo che ha conferito l'incarico. In tale ipotesi, ove la nomina sia stata effettuata con provvedimento collegiale, dovranno coinvolgersi tutti i componenti dell'Organo

conferente presenti al momento dell'eventuale votazione, con conseguenziale esclusione di responsabilità nei confronti degli astenuti, dei soggetti dissenzienti e degli assenti.

Devesi evidenziare che i profili sottesi alla complessità degli aspetti procedurali come sopra descritti implicano inevitabili refluenze sull'attività di verifica che deve essere in ogni caso condotta in ordine ai contenuti sostanziali delle dichiarazioni previste dall'art. 20 del D.lgs n. 39/2013.

Ed infatti, le linee guida in argomento esplicitano chiaramente che le dichiarazioni che si acquisiscono dai soggetti ai quali viene conferito un incarico, pur costituendo sotto molteplici aspetti un momento di responsabilizzazione degli autori delle medesime (esponendoli, in caso di dichiarazione mendace, a responsabilità di varia natura), non risultano idonee ad esonerare l'Organo che ha conferito l'incarico dal dovere di accertare con esattezza i requisiti che devono essere posseduti per la nomina e ciò inequivocabilmente in via preliminare al momento temporale rispetto al quale interviene da parte dell'Organo conferente l'atto medesimo di conferimento.

Sull'amministrazione grava l'onere di utilizzare la massima cautela e diligenza nell'attività di valutazione delle dichiarazioni acquisite, in quanto non può escludersi aprioristicamente la mendacità delle stesse e ciò anche a prescindere dal grado di consapevolezza e buona fede degli autori circa la sussistenza o meno di motivi ostativi all'assunzione dell'incarico.

Il ruolo del Responsabile della prevenzione della corruzione implica una valutazione di secondo livello circa il fatto che l'istruttoria propedeutica al conferimento dell'incarico - da condursi unicamente da parte dell'Organo conferente (rimanendo esclusa ogni competenza, in questa fase, in capo al Responsabile della Prevenzione della Corruzione) - sia stata svolta con la massima cautela sulla base degli atti conosciuti o comunque conoscibili.

A tal riguardo giova evidenziare che l'ANAC ritiene *“altamente auspicabile che il procedimento di conferimento dell'incarico si perfezioni solo all'esito della verifica, da parte dell'organo di indirizzo e della struttura di supporto, sulla dichiarazione resa dall'interessato, da effettuarsi tenendo conto degli incarichi risultanti dal curriculum vitae allegato alla predetta dichiarazione e dei fatti notori comunque acquisiti”*. Alla luce di quanto testé precisato, sarà cura dell'ufficio che ha istruito il procedimento di nomina per far sì che l'Organo conferente possa effettuare la medesima, espletare i superiori accertamenti, preliminarmente all'adozione del provvedimento di conferimento e dei successivi conseguenti atti (es. stipula contratto).

In relazione a quanto sopra illustrato ed allo scopo di rendere più agevole l'attività dell'Organo che conferisce l'incarico, le linee guida invitano espressamente le amministrazioni ad *“accettare solo dichiarazioni alle quali venga allegata l'elencazione di tutti gli incarichi ricoperti dal soggetto che si vuole nominare, nonché delle eventuali condanne da questo subite per i reati commessi verso la pubblica amministrazione.”*

Non potranno, pertanto, più ritenersi sufficienti, ai fini del conferimento di taluno degli incarichi in precedenza indicati, dichiarazioni attestanti la generica insussistenza di condizioni di inconferibilità ed incompatibilità, essendo necessario che la dichiarazione in argomento sia integrata con l'elencazione di tutti gli incarichi ricoperti dal nominando e delle condanne penali eventualmente subite.

Vale la pena di evidenziare che il Piano Nazionale Anticorruzione (da ultimo approvato con delibera n. 831 del 03 agosto 2016) alla pag.33 - paragrafo 7.2 dedicato alle problematiche della rotazione del personale, ha esteso l'ambito applicativo dei cosiddetti reati contro la pubblica amministrazione ricomprendendovi oltre alle canoniche fattispecie riconducibili al titolo II capo I del codice penale (*articoli 314, 316, 316- bis, 316- ter, 317, 318, 319, 319- ter, 319- quater- comma uno, 320, 321, 322, 322 bis, 323, 325, 326, 331 comma due, 334, 346- bis del codice penale*), anche quelle espressamente enunciate e

richiamate in seno al D.lgs. 31 dicembre 2012 n. 235 (il quale ricomprende un numero molto rilevante di gravi delitti tra cui l'associazione mafiosa, quella finalizzata al traffico di stupefacenti o di armi, i reati associativi finalizzati al compimento di delitti anche tentati contro la fede pubblica, contro la libertà individuale). Ne consegue che la dichiarazione resa dall'incaricato dovrà espressamente fare menzione della insussistenza di sentenza di condanna per uno dei predetti reati.