

- adeguamento della normativa in materia di repressione dei reati dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione; normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza;
 - normativa ed evoluzione giurisprudenziale in materia di appalti e contratti, affidamento incarichi, concessione di contributi e sovvenzioni;
 - novità normative e giurisprudenziali sui principali aspetti riguardanti l'attività della pubblica amministrazione;
 - codice di comportamento;
- c) **Livello mirato**, per il RPC e per i dipendenti apicali maggiormente coinvolti nel processo di prevenzione e di elaborazione del PTPC. Per quanto riguarda l'anno 2020, il RPC ha svolto corso specifico di elevato livello, nell'ambito dell'ente principale titolare del rapporto di lavoro, Comune di Saluzzo, tenuto dal dr. Santo Fabiano.

Il personale da inserire nei percorsi formativi è individuato dal RPCT, tenendo presente il ruolo affidato a ciascun soggetto e le aree a maggior rischio di corruzione individuate nel presente PTPC.

5.3 - Indicazione dei contenuti della formazione

Il livello generale di formazione, rivolto alla generalità dei dipendenti, dovrà riguardare l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità.

Le iniziative formative aventi ad oggetto il contenuto del Codice di Comportamento e del Codice disciplinare dovranno coinvolgere tutti i dipendenti ed anche eventualmente i collaboratori a vario titolo dell'amministrazione e dovranno basarsi prevalentemente sull'esame di casi concreti.

Il livello specifico, rivolto al personale indicato alla lettera b) del precedente punto 5.2., avrà come oggetto le seguenti materie: le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.

La formazione mirata per il responsabile della prevenzione della corruzione e per i dipendenti apicali coinvolti nel processo di prevenzione, avrà ad oggetto gli aggiornamenti normativi in materia anticorruzione, nonché l'analisi, sviluppo e ricerca di processi e tecniche efficaci per la redazione del piano ed individuazione/implementazione di controlli idonei e specifici in relazione alla strutturazione dell'Ente.

5.4 - Indicazione dei canali e strumenti di erogazione della formazione

Il livello generale di formazione, rivolto a tutti i dipendenti, può essere tenuto, in qualità di docenti, anche dai funzionari interni all'amministrazione maggiormente qualificati nella materia. Mentre il livello specifico e mirato, rivolto al personale indicato nelle lettere b) e c) del precedente punto, sarà demandato a docenti esterni con competenze specifiche in materia i quali dovranno essere proposti dal RPCT, ovvero mediante dispense formative esterne.

6- CODICE DI COMPORTAMENTO E SUA REVISIONE – IL “CONFLITTO DI INTERESSE” NEL CODICE E NELLE DISPOSIZIONI NORMATIVE.

6.1 - Il Codice “nazionale”

L'adozione di singoli codici di comportamento da parte di ciascuna amministrazione rappresenta una delle azioni principali di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione.

Il Consiglio dei Ministri, ai sensi dell'art. 1, comma 44, della legge 190/2012, che ha modificato l'art. 54 del D.lgs. 165/2001, ha adottato con decreto del Presidente della Repubblica n. 62/2013, un Regolamento recante il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

Tale regolamento, definito dall'ANAC come "codice generale", costituisce la base minima di ciascun codice di comportamento che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare.

In esso sono definiti i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare.

L'ente ha già predisposto i modelli per la raccolta delle dichiarazioni contenute negli artt. 5, 6 e 13, ovvero:

Art. 5 - comunicazione di partecipazione ad associazioni e organizzazioni;

Art. 6 - comunicazione di interessi finanziari e conflitti d'interesse;

Art. 13 - comunicazione di interessi finanziari e situazione patrimoniale.

Le previsioni del Codice generale sono poi integrate in base alle peculiarità di ogni amministrazione pubblica ma, a prescindere dai contenuti specifici di ciascun codice, il regolamento 62/2013 trova applicazione in via integrale.

L'ente ha approvato il codice di comportamento dei dipendenti a livello di ente, in conformità a quanto previsto nelle linee guida adottate dall'ANAC.

Con riferimento specifico ai temi riferibili all'anticorruzione, occorre dare particolare rilievo al dovere di astensione di ciascun dipendente qualora si verificano situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale, nonché agli obblighi di comunicazione, in capo a ciascun dipendente, di tutte le situazioni personali che possano mettere a rischio l'imparzialità nello svolgimento delle proprie funzioni, onde consentire all'ente, attraverso i Funzionari apicali competenti, di adottare gli opportuni accorgimenti organizzativi di prevenzione.

L'ANAC, nell'ambito della delibera citata di aggiornamento PNA 2018, ha evidenziato che sarebbero state emanate linee guida per la revisione del codice di comportamento, iniziativa che l'Anac ha concretamente realizzato con le linee guida approvate con deliberazione n. 177 del 19.2.2020.

Questo Ente ha disposto la revisione del codice di comportamento con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 44/2022.

In merito, più approfonditamente, al conflitto di interesse, Anac è intervenuta durante l'anno 2022. Di seguito si espongono gli approfondimenti e le misure.

Conflitto d'interesse

Le disposizioni di riferimento mirano a realizzare la finalità di prevenzione attraverso l'astensione dalla partecipazione alla decisione di soggetti in conflitto, anche potenziale, di interessi.

Il Responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale (art. 6 L. n. 241/90).

Secondo il D.P.R. n. 62/2013 **"il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli**

derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici”.

Il dipendente deve astenersi, inoltre, dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debiti significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

Le disposizioni sul conflitto di interesse sono riprodotte nel Codice di Comportamento dei dipendenti, cui si rinvia per una compiuta disamina.

L'inosservanza dell'obbligo di astensione può costituire causa di illegittimità dell'atto.

Si rammenta altresì di tenere in considerazione la sentenza del Consiglio di Stato, sezione IV, n. 3772 del 13.5.2022, con cui è stato ribadito che per i parenti il conflitto di interessi vale sino al sesto grado (figli dei cugini dei genitori; figli dei figli dei cugini), mentre per gli affini ci si ferma al secondo (cognati, nuore, suoceri).

Nel caso di concorsi e selezioni: parenti ed affini fino al quarto grado.

Di particolare rilievo, per cui si richiama l'attenzione dei RUP dell'Ente, tramite i dirigenti e posizioni organizzative, gli adempimenti e misure in ordine al conflitto d'interesse, anche potenziale, di cui all'art. 16 del Codice dei Contratti Pubblici 31 marzo 2023 n. 36.

E' opportuno – come segnalato da autorevoli commentatori – dare riscontro mediante opportuna tracciabilità dell'avvenuto approfondimento in merito all'assenza di conflitto di interessi.

In tale contesto, si è provveduto a elaborare un format unificato per procedure di concorso e di appalto.

Per ulteriori approfondimenti sul tema: <https://www.sentenzeappalti.it/2022/08/03/conflitto-di-interessi-attuale-e-potenziale-differenza/>.

Per quanto riguarda la figura del segretario, e la sua inclusione nell'ambito dell'ufficio procedimenti disciplinari nonché nelle commissioni di concorso, anche con riferimento ai profili evidenziati da Anac, si evidenzia che laddove, per ragioni di natura organizzativa, non sia possibile provvedere ad una diversa determinazione in ordine al conferimento dell'incarico di RPCT per assenza degli occorrenti profili, al fine di evitare di incorrere in situazioni di conflitto di interesse reale o solo potenziale e considerando anche gli ulteriori possibili conflitti che potrebbero derivare dal contemporaneo svolgimento delle funzioni di RPCT, in sede di

compilazione della dichiarazione di assenza di cause di incompatibilità, particolare attenzione verrà prestata all'indicazione puntuale delle cause di eventuale astensione. Il soggetto proposto a ricevere la dichiarazione ed alla valutazione della stessa è individuato nel sig. Presidente.

6.2 - Il Codice di ente e la revisione.

Il Codice di comportamento “nazionale” e quello di ente vengono consegnati in copia ai neo assunti al momento della sottoscrizione del contratto individuale di lavoro.

Per ciò che concerne l'applicazione dell'articolo 2 del D.P.R. n. 62/2013, relativamente all'estensione degli obblighi di condotta, per quanto compatibili, a tutti i collaboratori o consulenti, anche di imprese fornitrici di beni e servizi, con obbligo di inserire negli incarichi e nei contratti apposite clausole di risoluzione o decadenza in caso di violazione degli obblighi derivanti dal codice, si specificano le seguenti tipologie di obblighi, per determinate figure professionali:

| TIPOLOGIA DI COLLABORATORE | ARTICOLI APPLICABILI |
|--|--|
| Collaborazione coordinata e continuativa; Lavoratori Somministrati e personale di Staff agli organi politici | Articoli da 3 a 14 con eccezione del 13; |
| Collaborazione occasionali; Consulenti e Liberi professionisti | Articoli 3, 4, 7 e 10, limitatamente all'attività pertinente al rapporto con l'ente; |
| Collaboratori di imprese affidatarie di lavori, servizi e forniture e imprese concessionarie di pubblici servizi | Articoli 3, 4 e 10, limitatamente all'attività pertinente al rapporto con l'ente; |

6.2.1 = Revisione del codice di comportamento di ente:

Revisione disposta con deliberazione n. 44/22.

6.2.2 R.A.S.A.

NOMINA DEL RESPONSABILE DELL'ANAGRAFE PER LA STAZIONE APPALTANTE:

Viene nominato quale responsabile dell'anagrafe per la stazione appaltante (RASA) incaricato della compilazione ed aggiornamento dell'anagrafe unica delle Stazioni appaltanti istituiti ai sensi dell'art. 33 ter del d. l. 179/2012, convertito, con modificazioni, dalla legge 221/2012, il geom. Enrico Frittoli.

ALLEGATI:

- A) Tabella di valutazione del rischio per le aree di rischio “Generali” e “Speciali”;
- B) Sezione TRASPARENZA – Misure per il triennio.