

P O L I E D R A

CENTRO DI SERVIZIO E CONSULENZA DEL POLITECNICO DI MILANO SU PIANIFICAZIONE AMBIENTALE E TERRITORIALE

PIANO TRIENNALE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2016-2018¹

gennaio 2016



¹ Approvato da parte del Consiglio di Amministrazione di Poliedra in data 24.02.2016.

Indice

1. PREMESSA	3
2. QUADRO NORMATIVO	3
3. RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	4
4. ATTIVITÀ A RISCHIO DI CORRUZIONE	6
5. CODICE DI COMPORTAMENTO	11
6. INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ PER GLI INCARICHI DI AMMINISTRATORE E PER GLI INCARICHI DIRIGENZIALI	11
7. ATTIVITÀ SUCCESSIVE ALLA CESSAZIONE DEL SERVIZIO	12
8. FORMAZIONE	13
9. TUTELA DEL <i>WHISTLEBLOWER</i>	13
10. ROTAZIONE DEL PERSONALE	14
11. OBBLIGHI INFORMATIVI	15
12. OBBLIGHI DI TRASPARENZA	15
13. VIGILANZA E MONITORAGGIO	16
14. AGGIORNAMENTO ANNUALE DEL PTPC	16
ALLEGATO A: PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' 2016-2018	17
ALLEGATO B: VALUTAZIONE DEL RISCHIO	18



1. PREMESSA

Ai sensi dell'art. 1, c. 5 della legge 6 novembre 2012, n. 190 *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”* e s.m.i., il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione (di seguito “PTPC” o “Piano”), da aggiornare annualmente, fornisce una valutazione del livello di esposizione degli uffici delle pubbliche amministrazioni al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio.

Inoltre, ai sensi del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”* e s.m.i., art. 10, il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (di seguito “PTTI”) indica le iniziative previste per garantire un adeguato livello di trasparenza, nonché la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità all'interno delle pubbliche amministrazioni.

Il Consorzio Poliedra - Centro di servizio e consulenza del Politecnico di Milano su pianificazione ambientale e territoriale (d'ora in avanti denominato “Consorzio”) si configura ai sensi di legge (cfr. successivo punto 2) quale ente di diritto privato controllato dal Politecnico di Milano e ha quindi l'obbligo di redazione del PTPC e del PTTI.

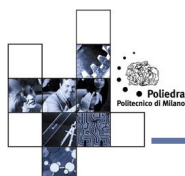
Il presente PTPC 2016-2018 del Consorzio, che include nell'allegato A il PTTI 2016-2018, adempie tali obblighi normativi ed è disponibile sul sito web istituzionale del Consorzio al link: <http://www.poliedra.polimi.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/corruzione/>.

Destinatari del presente Piano sono i componenti del Consiglio d'Amministrazione, il Presidente, i componenti del Consiglio Scientifico, il Direttore, i dipendenti del Consorzio e, in generale, i collaboratori, i consulenti e i fornitori del Consorzio.

2. QUADRO NORMATIVO

Con determinazione n. 8 del 17 giugno 2015 l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ha adottato le *“Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”* nell'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza di cui alla legge n. 190/2012.

Con le citate linee guida l'ANAC ha proceduto alla ricostruzione del quadro normativo e offerto orientamenti interpretativi di carattere generale sull'ambito soggettivo di applicazione, includendo alcune categorie di società ed enti, fra cui gli *“altri enti di diritto privato in controllo pubblico”*, in riferimento all'art. 1, co. 2, lettera c), del d.lgs. n. 39/2013 e all'art. 11, comma 2, lett. b) del d. lgs. n. 33/2013, ove è previsto che per *“enti di diritto privato in controllo pubblico”* si intendono *“gli altri enti di diritto privato che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione di servizi pubblici, sottoposti a controllo ai sensi dell'art. 2359 del codice civile da parte di amministrazioni pubbliche, oppure gli enti nei quali siano riconosciuti alle pubbliche amministrazioni, anche in assenza di una partecipazione azionaria, poteri di nomina dei vertici o dei componenti degli organi”*. Le linee guida forniscono altresì alcuni indici per l'individuazione di tali enti da cui, complessivamente, deve risultare l'esercizio, da parte delle pubbliche amministrazioni controllanti, di un potere di ingerenza sull'attività con carattere di continuità ovvero un'influenza dominante sulle decisioni dell'ente.



In base a quanto specificato nel par. 2.1.1 delle linee guida, alle società (o altri enti di diritto privato) controllate, direttamente o indirettamente, dalle pubbliche amministrazioni si applicano le misure introdotte dalla l. 190/2012 ai fini della prevenzione della corruzione e dei fenomeni di illegalità. Tali misure devono fare riferimento a tutte le attività svolte dalla società e devono essere contenute in un apposito documento, il PTPC. Quest'ultimo è elaborato a cura del "Responsabile della Prevenzione della Corruzione" ed è adottato dall'organo di indirizzo politico.

Il PTPC è il documento che definisce le strategie per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità. I contenuti essenziali del PTPC sono indicati dalla l. 190/2012, art. 1, c. 5 e 9, che stabilisce che il PTPC "fornisce una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio" e che risponde alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività [...] nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione [...];*
- b) prevedere, per le attività individuate ai sensi della lettera a), meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;*
- c) prevedere, con particolare riguardo alle attività individuate ai sensi della lettera a), obblighi di informazione nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano;*
- d) monitorare il rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;*
- e) monitorare i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione;*
- f) individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge."*

3. RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Il Consiglio di Amministrazione del Consorzio, nella seduta del 26 novembre 2015, ha nominato il prof. Eliot Roberto Laniado, Direttore del Consorzio, Responsabile della prevenzione della corruzione, ai sensi dell'art. 1, comma 7, della l. 190/2012, nonché Responsabile della trasparenza, ai sensi dell'art. 43 del d.lgs. 33/2103.

Al Responsabile della prevenzione della corruzione spetta predisporre le misure organizzative per la prevenzione della corruzione. In particolare, con riferimento alla l. 190/2012, il Responsabile:

- elabora la proposta di PTPC, che viene adottato dall'organo di indirizzo politico (art. 1, c. 8);
- definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione (art. 1, c. 8);
- verifica l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità (art. 1, c. 10, lett. a);
- propone modifiche al Piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione (art. 1, c. 10, lett. a);



- verifica 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);
- individua il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità (art. 1, c. 10, lett. c)
- pubblica nel sito web dell'amministrazione una relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta e la trasmette all'organo di indirizzo politico dell'amministrazione (art. 1, c. 14).

Successive disposizioni normative riportano ulteriori specifiche del Responsabile, il quale:

- svolge, di norma, le funzioni di Responsabile per la trasparenza e il suo nominativo è indicato nel Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (art. 43, c. 1 del d.lgs. 33/2013);
- vigila sul rispetto delle disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi (art. 15 del d.lgs. 39/2013);
- cura la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, la pubblicazione sul sito istituzionale dei risultati del monitoraggio (art. 15 del d.p.r. 62/2013).

A fronte dei compiti che la legge attribuisce al Responsabile, sono previste consistenti responsabilità in caso di inadempimento. In particolare all'art. 1, c. 8, della l. 190/2012 è prevista una responsabilità dirigenziale per il caso di mancata predisposizione del PTPC e di mancata adozione delle misure per la selezione e la formazione dei dipendenti, in quanto queste circostanze *"costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale"*.

Il c. 12 del medesimo art. 1 prevede inoltre una più generale forma di responsabilità dirigenziale, disciplinare e amministrativa che si realizza in caso di condanna in via definitiva all'interno dell'amministrazione per un reato di corruzione, a meno che il Responsabile non provi le circostanze di cui alle lett. a) e b) del predetto comma. La disposizione in particolare stabilisce che *"In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il responsabile [...] risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:*

a) di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui al comma 5 e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 del presente articolo;

b) di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano."

Secondo quanto previsto poi dal successivo c. 13, *"La sanzione disciplinare a carico del responsabile [...] non può essere inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di un mese ad un massimo di sei mesi."*

Il c. 14 disciplina infine un'ulteriore fattispecie di illecito per responsabilità dirigenziale ai sensi dell'art. 21 che sussiste *"in caso di ripetute violazioni del piano"*, nonché, in presenza delle medesime circostanze, una fattispecie di illecito disciplinare *"per omesso controllo"*.



4. ATTIVITÀ A RISCHIO DI CORRUZIONE

Il Consorzio, costituito nel 1999, è senza scopo di lucro e ha per oggetto lo svolgimento di attività di supporto alla ricerca dei dipartimenti del Politecnico di Milano e degli altri Consorziati sulle tematiche dell'ambiente, del territorio, della mobilità sostenibile, dei sistemi di supporto alle decisioni, mediante il compimento di tutti gli atti necessari o utili (scouting) all'acquisizione di commesse pubbliche o private nei suddetti campi.

L'attività del Consorzio è di norma di tipo commerciale in regime concorrenziale e si concretizza in attività di consulenza per enti pubblici e privati sulle tematiche dell'ambiente, del territorio, della mobilità sostenibile e dei sistemi di supporto alle decisioni e in attività di diffusione e trasferimento delle conoscenze tecnologiche e dei prodotti didattici e formativi del Politecnico di Milano.

Gli organi del Consorzio sono:

- l'Assemblea generale dei Consorziati;
- il Consiglio di Amministrazione;
- il Presidente;
- il Consiglio Scientifico;
- il Direttore.

Lo Statuto del Consorzio, disponibile al link <http://www.poliedra.polimi.it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/>, cui si rimanda per approfondimenti, stabilisce le funzioni dell'Assemblea dei Consorziati (art. 17), del Consiglio di Amministrazione (art. 18), del Presidente (art. 19), del Consiglio Scientifico (art. 20) e del Direttore (art. 21).

Il Direttore è a capo della Struttura amministrativa (2 dipendenti) e della Struttura tecnica (21 tra dipendenti e collaboratori).

Per l'individuazione delle attività a maggior rischio di corruzione, come richiesto dall'art. 1, c. 9 della l. 190/2012, sono stati innanzi tutto considerati i processi identificati dall'art. 1, c. 16 della medesima legge, ovvero:

- autorizzazione o concessione;
- 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;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, attribuzione di vantaggi economici a persone ed enti pubblici e privati;
- concorsi e prove selettive per il reclutamento del personale e progressioni di carriera.

Tali processi vengono definiti dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2013 (delibera ANAC 72/2013) come "aree di rischio obbligatorie". L'aggiornamento 2015 del PNA (determinazione ANAC 12/2015) aggiunge ulteriori aree da considerare obbligatoriamente, relative allo svolgimento di attività di:

- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- incarichi e nomine;



- affari legali e contenzioso.

L'insieme delle aree definite dal PNA 2013 e dall'aggiornamento del 2015 è denominato "aree generali", che interessano potenzialmente tutte le amministrazioni o enti. Possono poi essere individuate ulteriori "aree di rischio specifiche" legate ad ambiti di attività peculiari di ciascuna amministrazione o ente.

Con riferimento agli elementi sopra elencati e ai processi organizzativi in essere all'interno del Consorzio, le attività del Consorzio stesso che presentano un potenziale rischio di annidamento di fenomeni corruttivi possono essere così identificate:

- aree di rischio generali:
 - acquisizione e progressione del personale (reclutamento, progressioni di carriera, conferimento di incarichi di collaborazione);
 - affidamento di beni e servizi;
 - gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- aree di rischio specifiche:
 - partecipazione a programmi comunitari;
 - partecipazione ad avvisi o bandi pubblici e fornitura di servizi a enti pubblici o privati.

Per ciascuna area sopra identificata, nella tabella che segue sono stati individuati livello di rischio, soggetti coinvolti, eventuali misure per la mitigazione dei rischi e relativa tempistica e responsabili di attuazione.

La valutazione del livello di rischio è stata condotta mediante l'applicazione della metodologia proposta nell'allegato 5 al PNA 2013 (per indicazioni di dettaglio si rimanda all'allegato B al presente Piano, che contiene anche la mappatura dei rischi per ciascuna area individuata).

Le misure di mitigazione sono individuate per le aree/processi classificate a rischio "medio". Per le aree/processi a rischio ritenuto "basso", in considerazione della marginalità dell'impatto e/o della bassa probabilità dell'evento corruttivo, non sono previste misure di mitigazione nel triennio di validità del presente PTPC.

Area /processo	Livello di rischio	Organi /strutture coinvolte	Misure di mitigazione	Anno di attuazione	Responsabile attuazione
Acquisizione e progressione del personale /reclutamento	6,42 (medio)	Direttore Struttura amministrativa	Predisposizione della sezione "Lavora con noi" del sito web	2016	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza
			Pubblicazione dei dati relativi al personale nella sezione "Amministrazione"	2016	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza



			trasparente” del sito web		
			Aggiornamento dei dati relativi al personale nella sezione “Amministrazione trasparente” del sito web	2017-2018	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza
			Controllo diretto sul corretto svolgimento delle procedure di assunzione	2016	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza
			Elaborazione di una procedura organizzativa per l’assunzione del personale	2016	Direttore
			Adozione della procedura organizzativa per l’assunzione del personale	2017	Direttore
			Verifica del rispetto della procedura organizzativa per l’assunzione del personale	2017-2018	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza
Acquisizione e progressione del personale /progressioni di carriera	3,21 (basso)	Direttore Struttura amministrativa	-	-	-
Acquisizione e progressione del personale /conferimento incarichi di collaborazione	6,42 (medio)	Direttore Struttura amministrativa	Predisposizione della sezione “Lavora con noi” del sito web	2016	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza
			Pubblicazione dei dati relativi a consulenti e collaboratori nella sezione “Amministrazione trasparente” del	2016	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

			sito web		
			Aggiornamento dei dati relativi a consulenti e collaboratori nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito web	2017-2018	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza
			Controllo diretto sul corretto svolgimento delle procedure di conferimento degli incarichi di collaborazione	2016	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza
			Elaborazione di una procedura organizzativa per l'affidamento di beni e servizi	2016	Direttore
			Adozione della procedura organizzativa per l'affidamento di beni e servizi	2017	Direttore
			Verifica del rispetto della procedura organizzativa per l'affidamento di beni e servizi	2017-2018	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza
Affidamento di beni e servizi	7 (medio)	Consiglio di Amministrazione Presidente Direttore Struttura amministrativa	Pubblicazione dei dati relativi ai fornitori nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito web	2016	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza
			Aggiornamento dei dati relativi ai fornitori nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito web	2017-2018	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

			Verifica annuale dell'adeguatezza dell'ammontare delle spese complessive, anche attraverso controlli a campione	2016	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza
			Elaborazione di una procedura organizzativa per l'affidamento di beni e servizi	2016	Direttore
			Adozione della procedura organizzativa per l'affidamento di beni e servizi	2017	Direttore
			Verifica del rispetto della procedura organizzativa per l'affidamento di beni e servizi	2017-2018	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza
Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	3,33 (basso)	Direttore Struttura amministrativa	-	-	-
Partecipazione a programmi comunitari	3,33 (basso)	Direttore Struttura amministrativa Struttura tecnica	-	-	-
Partecipazione ad avvisi o bandi pubblici e fornitura di servizi a enti pubblici o privati	4,33 (basso)	Direttore Struttura amministrativa Struttura tecnica	-	-	-

Nel corso di validità del presente Piano, in corrispondenza degli aggiornamenti annuali del medesimo, il Responsabile della prevenzione della corruzione effettua un'analisi finalizzata all'individuazione di eventuali ulteriori aree di rischio del Consorzio non considerate o alla ridefinizione del grado di rischio



in quelle già previste dal presente Piano, anche a seguito di eventuali modifiche normative o modifiche organizzative del Consorzio o dei risultati del monitoraggio.

5. CODICE DI COMPORTAMENTO

Una misura fondamentale ai fini della prevenzione dei fenomeni di corruzione è costituita dal Codice di comportamento, che rappresenta un elemento molto importante per indirizzare in senso legale ed eticamente corretto le azioni e le attività di tutti i soggetti operanti nell'ambito del Consorzio (componenti del Consiglio d'Amministrazione, Presidente, componenti del Consiglio Scientifico, Direttore, dipendenti e, in generale, collaboratori, consulenti e fornitori).

Il Codice di comportamento del Consorzio è adottato in concomitanza con l'adozione del presente PTPC ed è pubblicato sul sito web istituzionale al link: <http://www.poliedra.polimi.it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/>.

6. INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ PER GLI INCARICHI DI AMMINISTRATORE E PER GLI INCARICHI DIRIGENZIALI

Il d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39 ha emanato specifiche disposizioni destinate a disciplinare i casi di inconferibilità ed incompatibilità per gli incarichi di amministratore e nei confronti di coloro che rivestono incarichi dirigenziali presso le pubbliche amministrazioni e gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'art. 1, c. 49 e 50 della l. 190/2012.

In tema di inconferibilità, le linee guida dell'ANAC (determinazione n. 8 del 17 giugno 2015) puntualizzano che *“per gli amministratori, le cause ostative in questione sono specificate, in particolare, dalle seguenti disposizioni del d.lgs. n 39/2013:*

- *art. 3, co. 1, lett. d), relativamente alle inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione;*
- *art. 6, sulle “inconferibilità di incarichi a componenti di organo politico di livello nazionale”;*
- *art. 7, sulla “inconferibilità di incarichi a componenti di organo politico di livello regionale e locale”.*

Per i dirigenti, si applica l'art. 3, c. 1, lett. c), relativo alle cause di inconferibilità a seguito di condanne per reati contro la pubblica amministrazione.”.

A tal fine, il Consorzio adotta, a partire dal 2016, le misure necessarie ad assicurare che:

- negli atti di attribuzione degli incarichi o negli interpelli siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento dell'incarico;
- i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all'atto del conferimento dell'incarico;
- sia effettuata dal Responsabile della prevenzione della corruzione un'attività di vigilanza, anche su segnalazione di soggetti interni ed esterni.

In tema di incompatibilità, le medesime linee guida ricordano che *“le situazioni di incompatibilità per gli amministratori sono quelle indicate, in particolare, dalle seguenti disposizioni del d.lgs. n. 39/2013:*



- art. 9, riguardante le “incompatibilità tra incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati, nonché tra gli stessi incarichi e le attività professionali” e, in particolare, il co. 2;
- art. 11, relativo a “incompatibilità tra incarichi amministrativi di vertice e di amministratore di ente pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali, ed in particolare i co. 2 e 3;
- art. 13, recante “incompatibilità tra incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo politico nelle amministrazioni statali, regionali e locali”;
- art. 14, co. 1 e 2, lettere a) e c), con specifico riferimento alle nomine nel settore sanitario.

Per gli incarichi dirigenziali si applica l’art. 12 dello stesso decreto relativo alle “incompatibilità tra incarichi dirigenziali interni ed esterni e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali”.

A tal fine, il Consorzio adotta, a partire dal 2016, le misure necessarie ad assicurare che:

- siano inserite espressamente le cause di incompatibilità negli atti di attribuzione degli incarichi o negli interpelli per l’attribuzione degli stessi;
- i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità all’atto del conferimento dell’incarico e nel corso del rapporto;
- sia effettuata dal Responsabile della prevenzione della corruzione un’attività di vigilanza, anche su segnalazione di soggetti interni ed esterni.

7. ATTIVITÀ SUCCESSIVE ALLA CESSAZIONE DEL SERVIZIO

La l. 190/2012 ha previsto, per la prima volta, una disciplina generale diretta a ridurre il rischio di situazioni di corruzione correlate all’impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. L’art. 53, c. 16-ter del d.lgs. 165/2001, introdotto dalla legge n. 190/2012, dispone infatti che: “*i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni [...] non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell’attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti*”.

Tale disposizione, con finalità di prevenzione, mira a ridurre il rischio di situazioni di corruzione connesse all’impiego del dipendente successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, allo scopo di evitare che, durante il periodo di servizio, il dipendente stesso possa precostituirsi situazioni lavorative vantaggiose sfruttando la sua posizione ed il suo potere all’interno dell’amministrazione per ottenere un lavoro presso il soggetto privato in cui entra in contatto.

L’art. 21 del d.lgs. 39/2013 estende poi tale divieto ai soggetti titolari di incarichi amministrativi di vertice e ai dirigenti incaricati esterni: “*Ai soli fini dell’applicazione dei divieti di cui al comma 16-ter dell’articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, sono*



considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al presente decreto, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo. Tali divieti si applicano a far data dalla cessazione dell'incarico”.

Il Consorzio, nell'ambito dei provvedimenti di stipula dei contratti di assunzione del personale o di attribuzione di incarichi di collaborazione o consulenza, accerta, a partire dal 2016, che siano rispettate le suddette disposizioni normative. A tal fine, il Consorzio fa sottoscrivere ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, e ai titolari di contratti di collaborazione o consulenza, a qualsiasi titolo, una dichiarazione di insussistenza dei divieti di cui al c. 16-ter, art. 53 del d.lgs. 165/2001.

8. FORMAZIONE

Ai fini della prevenzione dei fenomeni di tipo corruttivo, la formazione sui temi dell'etica e della legalità riveste un ruolo fondamentale ed in quanto tale è perseguita dal Consorzio in tutto l'arco temporale di vigenza del presente PTPC.

L'intenzione del Consorzio, a partire dal 2016, è quella di diffondere il più capillarmente possibile la conoscenza delle disposizioni per la prevenzione della corruzione, attraverso la messa a disposizione di apposita documentazione ai componenti del Consiglio d'Amministrazione, al Presidente, ai componenti del Consiglio Scientifico, al Direttore, nonché ai dipendenti e i collaboratori interni ed esterni del Consorzio e organizzando eventuali apposite sessioni formative. Tali occasioni saranno particolarmente mirate all'analisi dei procedimenti interni, consolidati nel tempo, per individuare, in un contesto condiviso e partecipato, eventuali procedure improntate alla semplificazione e rispettose dei principi relativi alla legalità. L'occasione sarà propizia per la valutazione dei singoli processi e le loro interconnessioni e per giungere ad individuare ogni eventuale occasione di rischio corruzione, definendo al contempo le più opportune misure di prevenzione.

Nel primo semestre del 2016 saranno inoltre previsti specifici interventi formativi curati da esperti esterni al Consorzio, rivolti in particolare a dipendenti o collaboratori che verranno individuati dal Responsabile della prevenzione della corruzione del Consorzio.

Nel corso di validità del presente Piano, potranno altresì essere previsti eventi formativi per il personale neo assunto o i nuovi collaboratori, da attivare su istanza del Responsabile della prevenzione della corruzione.

9. TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

Un'altra importante misura innovativa prevista dalla l. 190/2012, direttamente finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, è quella relativa alla tutela del dipendente e collaboratore che segnala situazioni di illecito, il cosiddetto “*whistleblower*”.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione del Consorzio, a partire dal 2016, cura la diffusione e l'informazione fra i dipendenti e i collaboratori della procedura di tutela del *whistleblower*, di cui al Codice di comportamento del Consorzio medesimo.

Il Consorzio non equipara la tutela prevista per il *whistleblower* anche ai casi di denunce anonime. La tutela del *whistleblower*, infatti, è relativa alla denuncia proveniente da un soggetto individuabile, mentre le segnalazioni anonime possono essere accettate unicamente se risultano dettagliate e



circostanziate in maniera tale da far emergere fatti e situazioni in relazione a contesti determinati (ad esempio indicazione di nominativi, eventi particolari, ecc.).

La tutela del *whistleblower* è perseguita su tre distinti versanti, e precisamente:

- la salvaguardia dell'anonimato: l'identità del segnalante può essere rivelata all'incolpato solo in caso di espresso consenso del segnalante. Al di fuori di questa circostanza, vale il principio per cui l'identità non può essere resa nota se la segnalazione è stata decisiva ai fini dell'avvio del procedimento d'indagine del Responsabile della prevenzione della corruzione; unica eccezione a questo principio vale nel caso in cui la conoscenza dell'identità risulta comunque assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato;
- il divieto di discriminazione: nei confronti del *whistleblower* non possono essere adottate misure discriminatorie, intendendo con questo termine azioni disciplinari ingiustificate, molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili per il dipendente o collaboratore che ha effettuato la segnalazione. Se il dipendente o collaboratore ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito, deve darne notizia circostanziata al Responsabile della prevenzione della corruzione; questi valuta quindi la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto all'ANAC, oltre che al Consiglio di Amministrazione del Consorzio;
- la sottrazione della denuncia/segnalazione al diritto di accesso: il documento contenente la segnalazione di illecito è sottratto all'eventuale esercizio del diritto di accesso. Unica eccezione a tale esclusione è costituita dall'ipotesi eccezionale relativa all'identificazione del *whistleblower*.

10. ROTAZIONE DEL PERSONALE

La rotazione del personale è prevista espressamente dalla l. 190/2012 (art. 1, c. 4, lett. e) e c. 5, lett. b); c. 10, lett. b)) come misura fondamentale di prevenzione della corruzione, con particolare riferimento al personale maggiormente esposto ai rischi di corruzione.

La determinazione dell'ANAC 8/2015 afferma tuttavia che *“la rotazione non deve comunque tradursi nella sottrazione di competenze professionali specialistiche ad uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico”*, riconoscendo l'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità delle attività dell'ente o società.

In accordo alla determinazione dell'ANAC, nell'ambito di una realtà con le caratteristiche del Consorzio (unica figura dirigenziale, dotazione organica limitata), si ritiene la rotazione uno strumento di non agevole attuazione. In particolare, la rotazione non è attuabile nei confronti dell'unico soggetto dirigente (Direttore), vista l'impossibilità di tale sostituzione con altra equiparabile posizione organizzativa, titolo e ruolo. Parimenti, non risulta attuabile la rotazione del personale tra la struttura amministrativa e la struttura tecnica de Consorzio, dal momento che comporterebbe la sottrazione di competenze professionali specialistiche da uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico.

Nel periodo di validità del presente PTPC, pertanto, non si prevedono interventi specifici sul tema della rotazione del personale, rinviando eventuali approfondimenti ed iniziative nell'ambito dei successivi aggiornamenti del presente Piano, alla luce di possibili future ridefinizioni della dotazione organica del Consorzio.



11. OBBLIGHI INFORMATIVI

In accordo all'art. 1, c. 9, della l. 190/2012, il presente PTPC prevede, con particolare riguardo alle attività a rischio di corruzione, obblighi di informazione nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione.

In particolare, i dipendenti e i collaboratori del Consorzio, a partire dal 2016, sono tenuti a segnalare tempestivamente al Responsabile della prevenzione della corruzione, all'apposito indirizzo indicato sul sito web istituzionale del Consorzio al link <http://www.poliedra.polimi.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/corruzione/responsabile-della-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza/>:

- ogni eventuale anomalia rispetto all'ordinario e regolare espletamento delle attività di ufficio, con particolare riguardo alle prescrizioni relative alla trasparenza delle attività del Consorzio e al Codice di comportamento;
- eventuali situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale, per il quale possano generarsi situazioni di indebita interferenza nel corretto espletamento delle proprie mansioni;
- eventuali violazioni al Codice di comportamento, con particolare riguardo a situazioni che possano interferire sulla regolarità e correttezza delle attività del Consorzio;
- ogni ulteriore atto o informazione che venga richiesto ai fini del presente Piano, rispettando i tempi di riscontro assegnati.

A tutte le segnalazioni e/o richieste verrà data una tempestiva risposta senza che vi sia, per chi ha effettuato la segnalazione, alcun rischio di subire qualsiasi forma, anche indiretta, di ritorsione.

12. OBBLIGHI DI TRASPARENZA

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

La trasparenza dell'attività del Consorzio è assicurata mediante la pubblicazione delle informazioni rilevanti stabilite dalla normativa vigente, disponibili sul sito web istituzionale al link: <http://www.poliedra.polimi.it/amministrazione-trasparente/>. Le misure di garanzia della trasparenza sono definite dal PTTI 2016-2018, che costituisce allegato e parte integrante del presente PTPC.

Il PTTI disciplina le modalità operative per la pubblicazione sul sito web istituzionale di informazioni, dati e documenti obbligatori, nonché di eventuali ulteriori dati che il Consorzio si impegna a pubblicare. Per ulteriori approfondimenti si rimanda al PTTI in allegato A al presente PTPC.

Il Responsabile per la trasparenza, che nel Consorzio coincide con il Responsabile della prevenzione della corruzione, assicura il collegamento tra PTPC e PTTI esercitando, a partire dal 2016, un'attività di controllo sull'adempimento, da parte del Consorzio, degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la qualità, la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando alle autorità competenti i casi di mancato o ritardo adempimento di tali obblighi.



13. VIGILANZA E MONITORAGGIO

Il Responsabile della prevenzione della corruzione esercita, a partire dal 2016, l'attività di vigilanza e monitoraggio in ordine all'attuazione del presente PTPC. Assicura inoltre l'effettivo rispetto delle misure previste dal Piano, attraverso l'attuazione di verifiche e controlli periodici, puntuali o a campione, a seconda delle caratteristiche delle attività monitorate.

I destinatari del presente Piano collaborano attivamente all'attività di monitoraggio, sia attraverso il presidio delle attività e dei comportamenti, sia attraverso la fattiva collaborazione con il Responsabile della prevenzione della corruzione.

Al termine di ogni anno il Responsabile predispone una relazione, pubblicata sul sito web istituzionale del Consorzio, contenente gli esiti del monitoraggio e delle verifiche effettuate. Gli esiti del monitoraggio sono inoltre comunicati nell'ambito degli aggiornamenti annuali del PTPC.

14. AGGIORNAMENTO ANNUALE DEL PTPC

L'aggiornamento annuale del PTPC segue la stessa procedura adottata per il presente documento e tiene conto di fattori quali:

- normative sopravvenute che impongono ulteriori adempimenti;
- sopravvenute modifiche organizzative del Consorzio;
- emersione di rischi non considerati in fase di predisposizione del presente Piano;
- nuovi indirizzi o direttive contenuti nel Piano Nazionale Anticorruzione;
- risultati dell'attività di monitoraggio.



ALLEGATO A: PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' 2016-2018

Il PTTI 2016-2018 è disponibile sul sito web istituzionale del Consorzio al link: <http://www.poliedra.polimi.it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/programma-per-la-trasparenza-e-lintegrita/>.



ALLEGATO B: VALUTAZIONE DEL RISCHIO

B1. Identificazione del rischio

L'identificazione del rischio consiste nella ricerca, individuazione e descrizione dei rischi di corruzione in relazione alle attività del Consorzio. L'identificazione richiede che, per ciascuna area o processo, siano fatti emergere i possibili rischi di corruzione.

In relazione alle aree identificate come a rischio nel cap. 4 del PTPC 2016-2018, si riportano di seguito i possibili rischi di corruzione, anche sulla base delle esemplificazioni contenute nell'allegato 3 al Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2013.

Acquisizione e progressione del personale

- previsioni di requisiti di accesso “personalizzati” ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari;
- abuso nei processi di stabilizzazione finalizzato al reclutamento di candidati particolari;
- irregolare composizione della commissione di valutazione finalizzata al reclutamento di candidati particolari;
- nomina dei componenti della commissione di valutazione in conflitto di interesse o privi dei necessari requisiti;
- inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione, quali, a titolo esemplificativo, la cogenza della regola dell'anonimato nel caso di prova scritta e la predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove allo scopo di reclutare candidati particolari;
- alterazione o sottrazione della documentazione inviata dai candidati in fase di selezione;
- abuso del provvedimento di revoca dell'avviso di selezione al fine di bloccare una selezione il cui risultato si sia rivelato diverso da quello atteso o di concedere un indennizzo all'aggiudicatario;
- progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari;
- motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari.

Affidamento di beni e servizi

- definizione di un fabbisogno non rispondente a criteri di efficienza/efficacia/economicità, ma alla volontà di premiare interessi particolari;
- mancanza di indagine preliminare di mercato per la definizione delle specifiche tecniche e di ulteriori elementi essenziali da inserire negli avvisi di selezione;
- alterazione o omissione dei controlli e delle verifiche al fine di favorire un aggiudicatario privo dei requisiti;



- uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa;
- alterazione o sottrazione della documentazione inviata dai candidati in fase di selezione;
- mancanza di collaudo o verifica di conformità o di regolare esecuzione, ove richiesto, ovvero attribuzione dell'incarico di collaudo a soggetti compiacenti per ottenere il certificato pur in assenza di requisiti;
- rilascio del certificato di regolare esecuzione in cambio di vantaggi economici o mancata denuncia di difformità e vizi dell'opera;
- effettuazione di pagamenti ingiustificati o sottratti alla tracciabilità dei flussi finanziari.

Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio

- ritardo nell'erogazione di compensi dovuti rispetto ai tempi contrattualmente previsti;
- liquidazione di fatture senza adeguata verifica della prestazione;
- effettuazione di sovrapprestazioni o fatture di prestazioni non svolte;
- registrazioni di bilancio e rilevazioni non corrette/non veritiere;
- effettuazione di pagamenti senza rispettare la cronologia nella presentazione delle fatture, provocando in tal modo favoritismi e disparità di trattamento tra i creditori dell'ente;
- assenza o carenza nella tracciabilità e nella trasparenza dei flussi contabili e finanziari.

Partecipazione a programmi comunitari

- dichiarazione di requisiti per la partecipazione non rispondenti al vero;
- mancato rispetto del codice di comportamento interno e lacune nella condotta professionale nel rapporto con la committenza e con i partner di progetto;
- carenze o lacune nelle attività di rendicontazione, anche al fine di dirottare i fondi verso attività o beni non oggetto di finanziamento.

Partecipazione ad avvisi o bandi pubblici e fornitura di servizi a enti pubblici o privati

- dichiarazione di requisiti per la partecipazione ad avvisi o bandi non rispondenti al vero;
- mancato rispetto del codice di comportamento interno e lacune nella condotta professionale nel rapporto con la committenza;
- riconoscimenti economici indebiti per prestazioni inappropriate o non erogate.



B2. Analisi del rischio

L'analisi del rischio consiste nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi e delle conseguenze che il rischio produce (impatto), per giungere alla determinazione del livello di rischio. Il livello di rischio è rappresentato da un valore numerico.

La classificazione del livello di rischio per ciascuna area/processo identificato nell'ambito del PTPC del Consorzio è stata ottenuta applicando la metodologia contenuta nell'Allegato 5 del PNA 2013.

Per ciascuna area/processo sono stati valutati i singoli indicatori di probabilità che si verifichi l'evento corruttivo (discrezionalità, rilevanza esterna, complessità del processo, valore economico, frazionabilità del processo, controlli) ed i singoli indicatori delle dimensioni dell'impatto (organizzativo, economico, reputazionale, sull'immagine) a seguito dell'evento corruttivo.

Moltiplicando il valore medio degli indicatori di valutazione della probabilità e il valore medio degli indicatori dell'impatto è stato ottenuto un valore numerico corrispondente al livello di rischio di ciascuna area/processo.

Al fine di una più precisa conoscenza del metodo di valutazione applicato, si riporta di seguito lo schema di valutazione del PNA 2013.

Tabella valutazione del rischio	
Indici di valutazione della probabilità (P)	Indici di valutazione dell'impatto (I)
<p><u>P.1 Discrezionalità</u></p> <p><i>Il processo è discrezionale?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - No, è del tutto vincolato 1 - E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) 2 - E' parzialmente vincolato solo dalla legge 3 - E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) 4 - E' altamente discrezionale 5 	<p><u>I.1 Impatto organizzativo</u></p> <p><i>Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio competente a svolgere il processo (o la fase di processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Fino a circa il 20% 1 - Fino a circa il 40% 2 - Fino a circa il 60% 3 - Fino a circa l'80% 4 - Fino a circa il 100% 5
<p><u>P.2 Rilevanza esterna</u></p> <p><i>Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'amministrazione di riferimento?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - No, ha come destinatario finale un ufficio interno 2 - Sì, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento 5 	<p><u>I.2 Impatto economico</u></p> <p><i>Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - No 1 - Sì 5
<p><u>P.3 Complessità del processo</u></p> <p><i>Si tratta di un processo complesso che comporta il</i></p>	<p><u>I.3 Impatto reputazionale</u></p> <p><i>Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su</i></p>



<p><i>coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - No, il processo coinvolge una sola p.a. 1 - Sì, il processo coinvolge più di 3 amministrazioni 3 - Sì, il processo coinvolge più di 5 amministrazioni 5 	<p><i>giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - No 0 - Non ne abbiamo memoria 1 - Sì, su stampa locale 2 - Sì, su stampa nazionale 3 - Sì, su stampa locale e nazionale 4 - Sì, su stampa locale, nazionale e internazionale 5
<p><u>P.4 Valore economico</u></p> <p><i>Qual è l'impatto economico del processo?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Ha rilevanza esclusivamente interna 1 - Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico 3 - Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni 5 	<p><u>I.4 Impatto organizzativo, economico e sull'immagine</u></p> <p><i>A quale livello può collocarsi il rischio dell'evento (livello apicale, livello intermedio o livello basso) ovvero la posizione/il ruolo che l'eventuale soggetto riveste nell'organizzazione è elevata, media o bassa?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - A livello di addetto 1 - A livello di collaboratore o funzionario 2 - A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa 3 - A livello di dirigente di ufficio generale 4 - A livello di capo dipartimento/ segretario generale 5
<p><u>P.5 Frazionabilità del processo</u></p> <p><i>Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato (es.: pluralità di affidamenti ridotti)?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - No 1 - Sì 5 	
<p><u>P.6 Controlli</u></p> <p><i>Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Sì, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione 1 - Sì, è molto efficace 2 - Sì, per una percentuale approssimativa del 50% 3 - Sì, ma in minima parte 4 - No, il rischio rimane indifferente 5 	
<p>Valori e frequenze della probabilità</p> <p>0 nessuna probabilità; 1 improbabile; 2 poco probabile; 3 probabile; 4 molto probabile; 5 altamente probabile</p>	
<p>Valori e importanza dell'impatto</p>	



0 nessun impatto; 1 marginale; 2 minore; 3 soglia; 4 serio; 5 superiore

Valutazione complessiva del rischio = Valore medio probabilità x valore medio impatto

Il risultato dell'applicazione della metodologia sopra descritta è riportato nella tabella seguente.

Area /processo	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	I.1	I.2	I.3	I.4	Proba- bilità	Impatto	Livello rischio
Acquisizione e progressione del personale /reclutamento	5	5	1	5	1	5	1	1	0	5	22/6=3,67	7/4=1,75	6,42
Acquisizione e progressione del personale /progressioni di carriera	3	2	1	1	1	3	1	1	0	5	11/6=1,83	7/4=1,75	3,21
Acquisizione e progressione del personale /conferimento incarichi di collaborazione	5	5	1	5	1	5	1	1	0	5	22/6=3,67	7/4=1,75	6,42
Affidamento di beni e servizi	5	5	1	5	5	3	1	1	0	5	24/6=4	7/4=1,75	7
Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	4	5	1	1	1	4	1	1	0	3	16/6=2,67	5/4=1,25	3,33
Partecipazione a programmi comunitari	1	5	1	1	1	1	2	1	0	5	10/6=1,67	8/4=2	3,33
Partecipazione ad avvisi o bandi pubblici e fornitura di servizi a enti pubblici o privati	2	5	1	1	1	3	2	1	0	5	13/6=2,17	8/4=2	4,33



B3. Ponderazione del rischio

La ponderazione consiste nel considerare il rischio alla luce dell'analisi e nel raffrontarlo con altri rischi al fine di decidere le priorità e l'urgenza di trattamento.

L'analisi dei rischi permette di ottenere una classificazione degli stessi in base al livello di rischio più o meno elevato. A seguito dell'analisi, è possibile ricavare una classifica del livello di rischio delle aree individuate, identificando così quelle a maggiore rischio, cui corrispondono le attività più sensibili e da valutare ai fini del trattamento.

La ponderazione è svolta sotto il coordinamento del Responsabile della prevenzione della corruzione.

Tenendo conto delle scale di valutazione relative alla probabilità dell'evento corruttivo e al grado di impatto dello stesso, proposte dall'allegato 5 al PNA 2013, la scala del livello di rischio parte da 0 (rischio nullo) e arriva a un massimo di 25 (rischio massimo). Rispetto a tale scala, si propone la seguente classificazione per valutare il rischio:

- da 1 a 5: rischio basso (verde chiaro);
- da 6 a 10: rischio medio (giallo);
- da 11 a 25: rischio elevato (rosso).

Probabilità						
5	0	5	10	15	20	25
4	0	4	8	12	16	20
3	0	3	6	9	12	15
2	0	2	4	6	8	10
1	0	1	2	3	4	5
0	0	0	0	0	0	0
	0	1	2	3	4	5 Impatto

Applicando la suddetta classificazione si ottengono i seguenti risultati per le aree/processi del Consorzio:

- non esistono aree a rischio elevato;
- esistono tre aree a rischio medio (nell'ordine di maggior punteggio: affidamento di beni e servizi; reclutamento del personale; conferimento di incarichi di collaborazione);
- esistono quattro aree a rischio basso (nell'ordine: partecipazione ad avvisi o bandi pubblici e fornitura di servizi a enti pubblici o privati; partecipazione a programmi comunitari; gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio; progressioni di carriera).

Si ritiene pertanto prioritario affrontare a partire dall'annualità 2016 la gestione dei rischi nelle aree a rischio medio, mentre per le aree/processi a rischio ritenuto "basso", in considerazione della marginalità dell'impatto e/o della probabilità dell'evento corruttivo, non sono previste misure di mitigazione nel triennio di validità del presente PTPC.

