

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

### **AGGIORNAMENTO 2017**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nel dettaglio:

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

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

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

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

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

1. Adempimenti di Trasparenza: aggiornamento continuo della sezione Amministrazione Trasparente e attività di vigilanza e controllo del Responsabile per la trasparenza;
2. Codice di Comportamento: DGC n. 254/2014 di approvazione del Codice di Comportamento e rilevazione annuale sullo stato di attuazione;
3. Rotazione del personale: DGC n. 771/15 - Criteri e linee guida per l'attuazione della misura della rotazione del personale in esecuzione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2015 –

- 2017) e disposizioni per la programmazione della rotazione del personale dirigenziale e dei dipendenti;
4. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse: Circolare del Segretario Generale riguardo ai contenuti minimi da osservare nella predisposizione degli atti amministrativi;
  5. Conferimento e autorizzazione incarichi: Regolamento per la disciplina delle incompatibilità e dei criteri per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extraistituzionali a favore dei dipendenti del Comune di Napoli ai sensi dell'art. 53 del d.lgs. 165/2001. – DGC n. 930 del 30.12.2015;
  6. Inconferibilità per incarichi dirigenziali: DGC n. 421/2015 e direttiva PG 0699389 del 14.09.2015 per la verifica e il monitoraggio delle dichiarazioni sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità presentate ai sensi dell'articolo 20 del d.lgs. 39/2013;
  7. Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali: DGC n. 421/2015 e direttiva PG 0699389 del 14.09.2015 per la verifica e il monitoraggio delle dichiarazioni sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità presentate ai sensi dell'articolo 20 del d.lgs. 39/2013;
  8. Attività successive alla cessazione del lavoro: direttiva PG n. 364907 del 07/05/2015 in merito all'applicazione dell'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. 165/2001", con la quale si danno indicazioni agli uffici dell'Ente in merito alle clausole da inserire negli atti interessati e alle modalità con cui agevolare le attività di monitoraggio da parte degli uffici;
  9. Acquisizione e verifica delle dichiarazioni relative agli obblighi in materia di formazione di commissioni e assegnazioni agli uffici;
  10. Formazione del personale: attività di formazione SNA nelle aree a rischio e ai referenti;
  11. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti : DGC n. 420/15 relativa alle "Modalità e procedure per la gestione delle segnalazioni di illeciti e disposizioni per la tutela del dipendente ai sensi dell'articolo 54 bis del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 c.d. whistleblower)" e attivazione dell'applicativo attraverso il quale il dipendente può segnalare fenomeni di corruzione avendo garanzia sulle procedure di anonimizzazione della propria identità;
  12. Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile: segnalazioni dall'esterno e attività di comunicazione interna ed esterna e attività di comunicazione continua;
  13. Regolamento dell'attività ispettiva, in attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione - Deliberazione di Giunta Comunale n. 432 del 30 maggio 2016;
  14. Regolamento per la disciplina delle modalità di attribuzione di incarichi di specifiche responsabilità e di riconoscimento della relativa indennità ai sensi dell' art. 17 comma 2 lett. f del CCNL 01/04/1999 –Area non dirigenzi;
  15. Regolamento delle aree delle posizioni organizzative e delle alte professionalità (DGC n.1052 del 31.12.2012);
  16. Regolamento dei Concorsi Stralcio relativo alla Dirigenza - DGC n. 770 del 31/10/2014;
  17. Regolamento dei Controlli Interni - DCC n. 4 del 28/02/2013;
  18. Direttiva del Sindaco sull'attività amministrativa;
  19. Documenti programmatici dell'Ente;
  20. Ordini di servizio relativi a compiti e funzioni affidati al personale.

In relazione al processo, viste le misure esistenti, l'organizzazione dovrà implementare le misure come indicate nell'Allegato 3bis – Processi e misure a presidio del rischio, nell'ambito del quale, per ciascun processo si individua la misura a presidio.

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

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

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

## **Processo P.2 Gestione delle risorse umane**

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

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

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

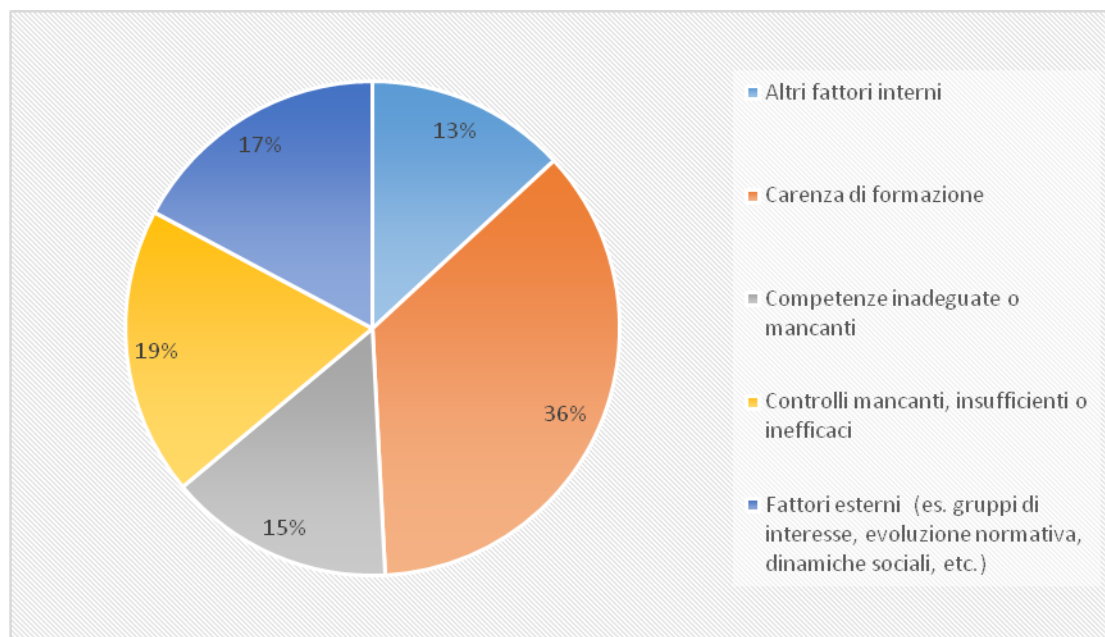
Impatto \ Probabilità	Basso	Medio	Alto
Alto	<b>P.2 – Gestione delle risorse umane</b>		
Medio			
Basso			

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Adempimenti di Trasparenza: aggiornamento continuo della sezione Amministrazione Trasparente e attività di vigilanza e controllo del Responsabile per la trasparenza;
2. Codice di Comportamento: DGC n. 254/2014 di approvazione del Codice di Comportamento e rilevazione annuale sullo stato di attuazione;
3. Rotazione del personale: DGC n. 771/15 - Criteri e linee guida per l'attuazione della misura della rotazione del personale in esecuzione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2015 – 2017);
4. Rotazione straordinaria del personale: Applicazione della rotazione del personale nei casi previsti dall'articolo 16, comma 1, lettera l-quater del d.lgs. 165/2001;
5. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse: Circolare del Segretario Generale riguardo ai contenuti minimi da osservare nella predisposizione degli atti amministrativi e direttive del Segretario Generale nell'ambito dei controlli successivi sugli atti;
6. Conferimento e autorizzazione incarichi: Regolamento per la disciplina delle incompatibilità e dei criteri per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extraistituzionali a favore dei dipendenti del Comune di Napoli ai sensi dell'art. 53 del d.lgs. 165/2001. – DGC n. 930 del 30.12.2015;

7. Inconferibilità per incarichi dirigenziali: DGC n. 421/2015 e direttiva PG 0699389 del 14.09.2015 per la verifica e il monitoraggio delle dichiarazioni sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità presentate ai sensi dell'articolo 20 del d.lgs. 39/2013;
8. Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali: DGC n. 421/2015 e direttiva PG 0699389 del 14.09.2015 per la verifica e il monitoraggio delle dichiarazioni sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità presentate ai sensi dell'articolo 20 del d.lgs. 39/2013;
9. Acquisizione e verifica delle dichiarazioni relative agli obblighi in materia di formazione di commissioni e assegnazioni agli uffici;
10. Attività successive alla cessazione del lavoro: monitoraggio sull'attuazione della direttiva PG n. 364907 del 07/05/2015 in merito all'applicazione dell'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. 165/2001", con la quale si danno indicazioni agli uffici dell'Ente in merito alle clausole da inserire negli atti interessati e alle modalità con cui agevolare le attività di monitoraggio da parte degli uffici;
11. Formazione del personale: attività di formazione SNA nelle aree a rischio e ai referenti;
12. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti : D.G. C. n. 420/15 relativa alle "Modalità e procedure per la gestione delle segnalazioni di illeciti e disposizioni per la tutela del dipendente ai sensi dell'articolo 54 bis del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 c.d. whistleblower)" e attivazione dell'applicativo attraverso il quale il dipendente può segnalare fenomeni di corruzione avendo garanzia sulle procedure di anonimizzazione della propria identità;
13. Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile: segnalazioni dall'esterno e attività di comunicazione interna ed esterna e attività di comunicazione continua;
14. Regolamento dell'attività ispettiva, in attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione - Deliberazione di Giunta Comunale n. 432 del 30 maggio 2016;
15. Regolamento per la disciplina delle incompatibilità e dei criteri per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extra istituzionali a favore dei dipendenti del Comune di Napoli, ai sensi dell'art. 53 del D.Lgs n. 165 del 30/03/2001 – DGC 930/2015;
16. Regolamento per la disciplina delle modalità di attribuzione di incarichi di specifiche responsabilità e di riconoscimento della relativa indennità ai sensi dell' art. 17 comma 2 lett. f del CCNL 01/04/1999 –Area non dirigenti;
17. Regolamento delle aree delle posizioni organizzative e delle alte professionalità (DGC n.1052 del 31.12.2012);
18. Regolamento dei Concorsi Stralcio relativo alla Dirigenza - DGC n. 770 del 31/10/2014;
19. Regolamento dei Controlli Interni - DCC n. 4 del 28/02/2013;
20. Direttiva del Sindaco sull'attività amministrativa;
21. Documenti programmatici dell'Ente;
22. Ordini di servizio relativi a compiti e funzioni affidati al personale.

In relazione al processo, viste le misure esistenti, l'organizzazione dovrà implementare le misure come indicate nell'Allegato 3bis – Processi e misure a presidio del rischio, nell'ambito del quale, per ciascun processo si individua la misura a presidio.

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

È stato individuato un solo evento rischioso:

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Adempimenti di Trasparenza: aggiornamento continuo della sezione Amministrazione Trasparente e attività di vigilanza e controllo del Responsabile per la trasparenza;
2. Codice di Comportamento: DGC n. 254/2014 di approvazione del Codice di Comportamento e rilevazione annuale sullo stato di attuazione;
3. Rotazione del personale: DGC n. 771/15 - Criteri e linee guida per l'attuazione della misura della rotazione del personale in esecuzione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2015 – 2017) e disposizioni per la programmazione della rotazione del personale dirigenziale e dei dipendenti;
4. Applicazione della rotazione del personale nei casi previsti dall'articolo 16, comma 1, lettera l-quater del d.lgs. 165/2001;
5. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse: Circolare del Segretario Generale riguardo ai contenuti minimi da osservare nella predisposizione degli atti amministrativi e direttive del Segretario Generale nell'ambito dei controlli successivi sugli atti;
6. Conferimento e autorizzazione incarichi: Regolamento per la disciplina delle incompatibilità e dei criteri per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extraistituzionali a favore dei dipendenti del Comune di Napoli ai sensi dell'art. 53 del d.lgs. 165/2001. – DGC n. 930 del 30.12.2015;
7. Inconferibilità per incarichi dirigenziali: DGC n. 421/2015 e direttiva PG 0699389 del 14.09.2015 per la verifica e il monitoraggio delle dichiarazioni sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità presentate ai sensi dell'articolo 20 del d.lgs. 39/2013;
8. Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali: DGC n. 421/2015 e direttiva PG 0699389 del 14.09.2015 per la verifica e il monitoraggio delle dichiarazioni sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità presentate ai sensi dell'articolo 20 del d.lgs. 39/2013;
9. Attività successive alla cessazione del lavoro: direttiva PG n. 364907 del 07/05/2015 in merito all'applicazione dell'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. 165/2001", con la quale si danno indicazioni agli uffici dell'Ente in merito alle clausole da inserire negli atti interessati e alle modalità con cui agevolare le attività di monitoraggio da parte degli uffici;
10. Acquisizione e verifica delle dichiarazioni relative agli obblighi in materia di formazione di commissioni e assegnazioni agli uffici;
11. Formazione del personale: attività di formazione SNA nelle aree a rischio e ai referenti;
12. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti : DGC n. 420/15 relativa alle "Modalità e procedure per la gestione delle segnalazioni di illeciti e disposizioni per la tutela del dipendente ai sensi dell'articolo 54 bis del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 c.d. whistleblower)" e attivazione dell'applicativo attraverso il quale il dipendente può segnalare fenomeni di corruzione avendo garanzia sulle procedure di anonimizzazione della propria identità;
13. Patti di integrità: DGC n. 797 del 3 dicembre 2015, di approvazione dello schema di Patto di integrità, la cui sottoscrizione è richiesta per tutti i contratti di acquisizioni di lavori, beni e servizi in cui sia parte il Comune di Napoli, ivi comprese, ove tecnicamente possibile, le acquisizioni di beni e/o servizi mediante *e-procurement*;
14. Monitoraggio dei tempi procedurali: segretariale 910105 del 19.11.2015 sui dati pervenuti dal Servizio Controllo di gestione e valutazione;
15. Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile: segnalazioni dall'esterno e attività di comunicazione interna ed esterna e attività di comunicazione continua;
16. Regolamento dell'attività ispettiva, in attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione - Deliberazione di Giunta Comunale n. 432 del 30 maggio 2016;

17. Elenchi aperti degli operatori economici: DGC n. 499/2015 - *Misure a presidio della trasparenza e imparzialità dell'azione amministrativa in materia di appalti, di cui al Piano di Prevenzione della Corruzione 2015/2017, con annesso programma della Trasparenza. Composizione delle commissioni di gara e costituzione e tenuta di elenchi di operatori economici idonei per l'affidamento di lavori e forniture di beni e servizi, relativamente a procedure di somma o estrema urgenza, in economia (art. 125 Codice contratti) e negoziate senza pubblicazione di bando. Criteri e indirizzi;*
18. Disciplinare per la nomina dei collaudatori di lavori pubblici interni all'amministrazione comunali di Napoli, ai sensi dell'articolo 102, comma 6, del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 - Deliberazione di Giunta Comunale n. 849 del 30 dicembre 2016;
19. Disciplinare per la nomina e la composizione delle commissioni giudicatrici e dei seggi di gara per l'attuazione della misura ulteriore a presidio MU17 del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2016 – 2018 - Deliberazione di Giunta Comunale n. 745 del 1° dicembre 2016;
20. Regolamento per la disciplina delle modalità di attribuzione di incarichi di specifiche responsabilità e di riconoscimento della relativa indennità ai sensi dell' art. 17 comma 2 lett. f del CCNL 01/04/1999 –Area non dirigenti;
21. Regolamento delle aree delle posizioni organizzative e delle alte professionalità (DGC n.1052 del 31.12.2012);
22. Regolamento dei Controlli Interni - DCC n. 4 del 28/02/2013;
23. Direttiva del Sindaco sull'attività amministrativa;
24. Documenti programmatici dell'Ente;
25. Ordini di servizio relativi a compiti e funzioni affidati al personale;
26. Piano operativo dei controlli adottato con provvedimento del Segretario e del Vicesegretario Generale n.37 del 31.05.2013 come modificato e integrato il 7 marzo 2016 con ulteriore provvedimento e direttive.

In relazione al processo, viste le misure esistenti, l'organizzazione dovrà implementare le misure come indicate nell'Allegato 3bis – Processi e misure a presidio del rischio, nell'ambito del quale, per ciascun processo si individua la misura a presidio.

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

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

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

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

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

Esso è stato valutato da: Direzione generale, Gabinetto del Sindaco, Dip. Segreteria Generale, Dip. Consiglio Comunale, dai Servizi autonomi CUAG, Sistemi informativi, Personale, dalle Direzioni centrali Servizi Finanziari, Patrimonio, Sviluppo economico, “Cultura, turismo e sport”, Welfare, Infrastrutture, Pianificazione e gestione del territorio, Ambiente e dalle Municipalità. Dall'analisi delle risposte, il Processo

in analisi, si attesta su un livello di rischio trascurabile, come emerge dalla rappresentazione grafica che segue:

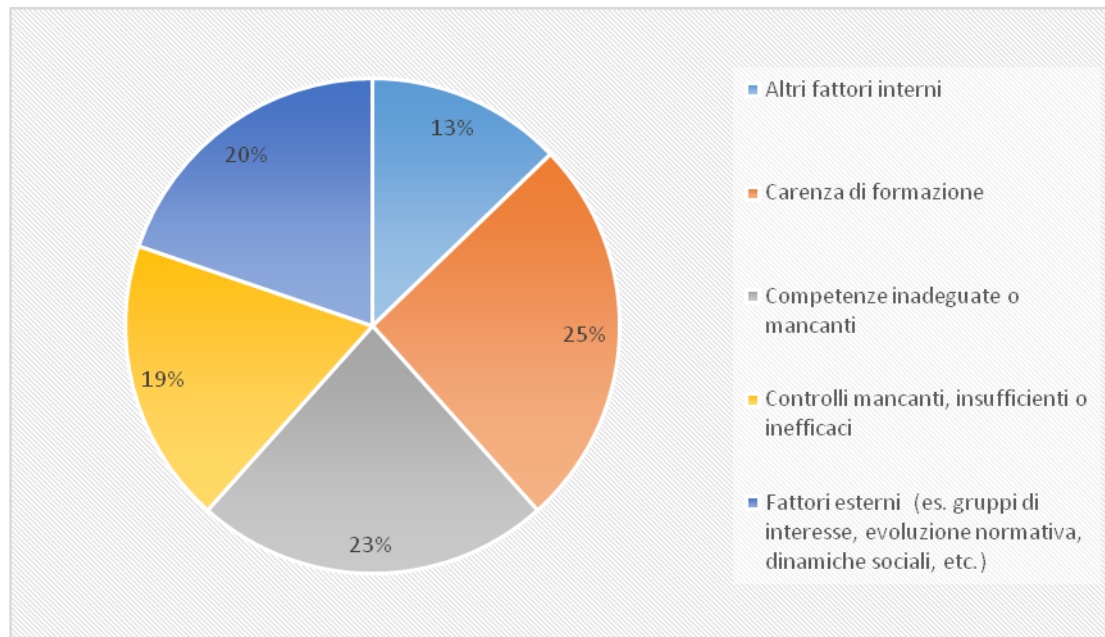
Impatto \ Probabilità	Basso	Medio	Alto
Alto			
Medio			
Basso	<b>P.4 – Conferimento di incarichi professionali</b>		

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

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

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

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



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

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

<b>P.4.1</b>	Inosservanza del principio generale dell'ordinamento in tema di affidamento di incarichi della p.a. per cui le amministrazioni hanno l'obbligo di far fronte alle ordinarie competenze istituzionali col migliore o più produttivo impiego delle risorse umane e professionali di cui dispongono, sicché l'eventuale conferimento all'esterno deve essere preceduto da idonea e preventiva valutazione circa la sussistenza dei presupposti necessari (cfr. C.Conti reg. Trentino Alto Adige sez. giurisd., 19 febbraio 2009, n. 6);
<b>P.4.2</b>	Modalità di conferimento in violazione della specifica normativa di settore ovvero dei principi generali dell'azione amministrativa in materia di imparzialità, trasparenza e adeguata motivazione (assenza o insufficienza di pubblicità; incongruenza dei tempi di partecipazione alla selezione; assenza o insufficienza di parametri valutativi predeterminati; previsioni di requisiti di accesso "personalizzanti" e insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione all'incarico da conferire; motivazione generica e tautologica ovvero laconicamente di stampo solo idoneativo e non comparativo);
<b>P.4.3</b>	Improprio utilizzo di forme alternative al conferimento mediante procedure comparative, pur contemplate dall'ordinamento per ragioni di efficienza ed economicità nell'azione amministrativa (affidamenti diretti; accordi cc.dd. interamministrativi tra PP.AA. ex art. 15 L. 241/1990:)
<b>P.4.4</b>	Violazioni del regime competenziale e inosservanza del principio di separazione tra attività di indirizzo politico ed attività di gestione amministrativa (conferimenti con deliberi giuntali in luogo della determina del dirigente competente; ingerenza degli organi politici nella scelta del soggetto cui conferire l'incarico; ecc.).
<b>P.4.5</b>	Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.).

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

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

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

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

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

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

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

1. Adempimenti di Trasparenza: aggiornamento continuo della sezione Amministrazione Trasparente e attività di vigilanza e controllo del Responsabile per la trasparenza;
2. Codice di Comportamento: DGC n. 254/2014 di approvazione del Codice di Comportamento e rilevazione annuale sullo stato di attuazione;
3. Rotazione del personale: DGC n. 771/15 - Criteri e linee guida per l'attuazione della misura della rotazione del personale in esecuzione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2015 – 2017) e disposizioni per la programmazione della rotazione del personale dirigenziale e dei dipendenti;
4. Applicazione della rotazione del personale nei casi previsti dall'articolo 16, comma 1, lettera l-quater del d.lgs. 165/2001;
5. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse: Circolare del Segretario Generale riguardo ai contenuti minimi da osservare nella predisposizione degli atti amministrativi e direttive del Segretario Generale nell'ambito dei controlli successivi sugli atti;
6. Conferimento e autorizzazione incarichi: Regolamento per la disciplina delle incompatibilità e dei criteri per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extraistituzionali a favore dei dipendenti del Comune di Napoli ai sensi dell'art. 53 del d.lgs. 165/2001. – DGC n. 930 del 30.12.2015;
7. Inconferibilità per incarichi dirigenziali: DGC n. 421/2015 e direttiva PG 0699389 del 14.09.2015 per la verifica e il monitoraggio delle dichiarazioni sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità presentate ai sensi dell'articolo 20 del d.lgs. 39/2013;
8. Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali: DGC n. 421/2015 e direttiva PG 0699389 del 14.09.2015 per la verifica e il monitoraggio delle dichiarazioni sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità presentate ai sensi dell'articolo 20 del d.lgs. 39/2013;

9. Attività successive alla cessazione del lavoro: monitoraggio sull'attuazione della direttiva PG n. 364907 del 07/05/2015 in merito all'applicazione dell'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. 165/2001", con la quale si danno indicazioni agli uffici dell'Ente in merito alle clausole da inserire negli atti interessati e alle modalità con cui agevolare le attività di monitoraggio da parte degli uffici;
10. Acquisizione e verifica delle dichiarazioni relative agli obblighi in materia di formazione di commissioni e assegnazioni agli uffici;
11. Formazione del personale: attività di formazione SNA nelle aree a rischio e ai referenti;
12. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti : D.G. C. n. 420/15 relativa alle "Modalità e procedure per la gestione delle segnalazioni di illeciti e disposizioni per la tutela del dipendente ai sensi dell'articolo 54 bis del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 c.d. whistleblower)" e attivazione dell'applicativo attraverso il quale il dipendente può segnalare fenomeni di corruzione avendo garanzia sulle procedure di anonimizzazione della propria identità;
13. Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile: segnalazioni dall'esterno e attività di comunicazione interna ed esterna e attività di comunicazione continua;
14. Regolamento per la disciplina delle modalità di attribuzione di incarichi di specifiche responsabilità e di riconoscimento della relativa indennità ai sensi dell' art. 17 comma 2 lett. f del CCNL 01/04/1999 –Area non dirigenti;
15. Regolamento delle aree delle posizioni organizzative e delle alte professionalità (DGC n.1052 del 31.12.2012);
16. Regolamento dei Concorsi Stralcio relativo alla Dirigenza - DGC n. 770 del 31/10/2014;
17. Regolamento dei Controlli Interni - DCC n. 4 del 28/02/2013;
18. Direttiva del Sindaco sull'attività amministrativa;
19. Documenti programmatici dell'Ente;
20. Ordini di servizio relativi a compiti e funzioni affidati al personale.

In relazione al processo, viste le misure esistenti, l'organizzazione dovrà implementare le misure come indicate nell'Allegato 3bis – Processi e misure a presidio del rischio, nell'ambito del quale, per ciascun processo si individua la misura a presidio.

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

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

## **AGGIORNAMENTO 2017**

### **Processo E.1 Valutazione delle offerte**

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

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

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

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

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

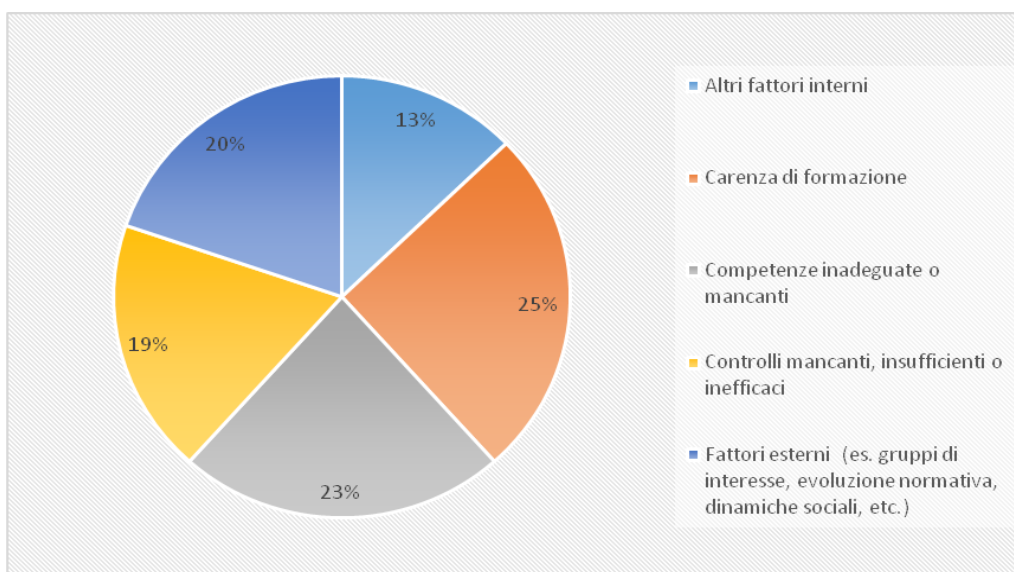
INDICI	TIPOLOGIA ANALISI	VARIABILI ANALIZZATE	VALORE	RATING IMP / PROB	RATING GLOBALE
<b>Probabilità</b>	Oggettiva	Segnalazioni	<b>ALTO</b>	<b>ALTO</b>	<b>IV - CRITICO</b>
		Casi giudiziari	<b>MEDIO</b>		
	Soggettiva	Livello di discrezionalità	<b>BASSO</b>		
		Efficacia atti organizzativi	<b>BASSO</b>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



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

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

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



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

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

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

<b>E.1.1</b>	Manipolazione dei requisiti di valutazione dell'esperienza e della struttura tecnica di cui l'appaltatore si avvarrà per redigere il progetto esecutivo
<b>E.1.2</b>	Manipolazione dei requisiti/criteri che la commissione giudicatrice dovrà utilizzare per decidere i punteggi da assegnare all'offerta tecnica
<b>E.1.3</b>	Mancato rispetto del principio di imparzialità nella nomina della commissione giudicatrice
<b>E.1.4</b>	Condizionamenti nella valutazione dei progetti da parte della commissione giudicatrice
<b>E.1.5</b>	Compiacenza nel controllo e verifica del progetto esecutivo predisposto dall'appaltatore
<b>E.1.6</b>	Omissioni e scarsa accuratezza delle verifiche, nel caso di varianti da introdurre nel progetto definitivo durante la redazione del progetto esecutivo
<b>E.1.7</b>	Omissioni e scarsa accuratezza delle verifiche della coerenza tra i tre livelli di progettazione

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Adempimenti di Trasparenza: aggiornamento continuo della sezione Amministrazione Trasparente e attività di vigilanza e controllo del Responsabile per la trasparenza;
2. Codice di Comportamento: DGC n. 254/2014 di approvazione del Codice di Comportamento e rilevazione annuale sullo stato di attuazione;
3. Rotazione del personale: DGC n. 771/15 - Criteri e linee guida per l'attuazione della misura della rotazione del personale in esecuzione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2015 – 2017) e disposizioni per la programmazione della rotazione del personale dirigenziale e dei dipendenti;
4. Applicazione della rotazione del personale nei casi previsti dall'articolo 16, comma 1, lettera l-quater del d.lgs. 165/2001;
5. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse: Circolare del Segretario Generale riguardo ai contenuti minimi da osservare nella predisposizione degli atti amministrativi e direttive del Segretario Generale nell'ambito dei controlli successivi sugli atti;
6. Regolamento per la disciplina delle incompatibilità e dei criteri per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extraistituzionali a favore dei dipendenti del Comune di Napoli ai sensi dell'art. 53 del d.lgs. 165/2001. – DGC n. 930 del 30.12.2015;

7. Inconferibilità per incarichi dirigenziali: DGC n. 421/2015 e direttiva PG 0699389 del 14.09.2015 per la verifica e il monitoraggio delle dichiarazioni sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità presentate ai sensi dell'articolo 20 del d.lgs. 39/2013;
8. Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali: DGC n. 421/2015 e direttiva PG 0699389 del 14.09.2015 per la verifica e il monitoraggio delle dichiarazioni sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità presentate ai sensi dell'articolo 20 del d.lgs. 39/2013;
9. Attività successive alla cessazione del lavoro: direttiva PG n. 364907 del 07/05/2015 in merito all'applicazione dell'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. 165/2001", con la quale si danno indicazioni agli uffici dell'Ente in merito alle clausole da inserire negli atti interessati e alle modalità con cui agevolare le attività di monitoraggio da parte degli uffici;
10. Acquisizione e verifica delle dichiarazioni relative agli obblighi in materia di formazione di commissioni e assegnazioni agli uffici;
11. Formazione del personale: attività di formazione SNA nelle aree a rischio e ai referenti;
12. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti: DGC n. 420/15 relativa alle "Modalità e procedure per la gestione delle segnalazioni di illeciti e disposizioni per la tutela del dipendente ai sensi dell'articolo 54 bis del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 c.d. whistleblower)" e 'applicativo attraverso il quale il dipendente può segnalare fenomeni di corruzione avendo garanzia sulle procedure di anonimizzazione della propria identità;
13. Patto di integrità: DGC n. 797 del 3 dicembre 2015, di approvazione dello schema di Patto di integrità, la cui sottoscrizione è richiesta per tutti i contratti di acquisizioni di lavori, beni e servizi in cui sia parte il Comune di Napoli, ivi comprese, ove tecnicamente possibile, le acquisizioni di beni e/o servizi mediante *e-procurement*;
14. Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile: segnalazioni dall'esterno e attività di comunicazione interna ed esterna e attività di comunicazione continua;
15. Disciplinare per la nomina dei collaudatori di lavori pubblici interni all'amministrazione comunali di Napoli, ai sensi dell'articolo 102, comma 6, del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 - Deliberazione di Giunta Comunale n. 849 del 30 dicembre 2016;
16. Disciplinare per la nomina e la composizione delle commissioni giudicatrici e dei seggi di gara per l'attuazione della misura ulteriore a presidio MU17 del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2016 – 2018 - Deliberazione di Giunta Comunale n. 745 del 1° dicembre 2016;
17. Pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente di report semestrali con la rendicontazione di contratti prorogati e contratti affidati in via d'urgenza e relative motivazioni;
18. Elenchi di operatori economici idonei per l'affidamento di lavori e forniture di beni e servizi, relativamente a procedure di somma o estrema urgenza, in economia, secondo i criteri e gli indirizzi della deliberazione di Giunta Comunale n. 499/2015;
19. DGC n. 288 del 08.05.2014 relativa a "Individuazione di lavori, beni e servizi acquisibili in economia ai sensi dell'art. 125 del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163";
20. Protocollo di legalità in materia di appalti stipulato in data 1° agosto 2007 tra il Prefetto di Napoli, il Presidente della Regione Campania, il Presidente della Provincia di Napoli, il Sindaco del Comune di Napoli, il Presidente della Camera di Commercio di Napoli, il Coordinatore dei Sindaci della Provincia di Napoli - ANCI Campania (DGC n. 3202 del 5/10/2007);
21. Regolamento dei Controlli Interni - DCC n. 4 del 28/02/2013;
22. Direttiva del Sindaco sull'attività amministrativa;
23. Documenti programmatici dell'Ente;
24. Ordini di servizio relativi a compiti e funzioni affidati al personale;
25. Piano operativo dei controlli adottato con provvedimento del Segretario e del Vicesegretario Generale n.37 del 31.05.2013 come modificato e integrato il 7 marzo 2016 con ulteriore provvedimento e direttive;
26. Regolamento per le sponsorizzazioni (DCC n. 21 del 21/06/2012);

27. Note informative ed applicative del Segretario Generale in materia di Contratti anche alla luce degli orientamenti giurisprudenziali;
28. Sistema informativo per lo svolgimento di gare telematiche.

In relazione al processo, viste le misure esistenti, l'organizzazione dovrà implementare le misure come indicate nell'Allegato 3bis – Processi e misure a presidio del rischio, nell'ambito del quale, per ciascun processo si individua la misura a presidio.

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

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

## **Processo E.2 Procedure di affidamento**

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

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

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

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

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

INDICI	TIPOLOGIA ANALISI	VARIABILI ANALIZZATE	VALORE	RATING IMP / PROB	RATING GLOBALE
Probabilità	Oggettiva	Segnalazioni	BASSO	MEDIO	IV -CRITICO
		Casi giudiziari	MEDIO		
	Soggettiva	Livello di discrezionalità	BASSO		
		Efficacia atti organizzativi	BASSO		

		Efficacia controlli	BASSO		
Impatto	Oggettiva	Analisi dati stampa (database esterno)	ALTO	ALTO	
	Soggettiva	Danno accertato da controlli	BASSO		
		Danno accertato da contenziosi	BASSO		
		Impatto potenziale	BASSO		

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Codice comportamento
2. Rotazione del Personale;
3. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse;
4. Conferimento e autorizzazione incarichi;
5. Attività successive alla cessazione dal servizio;
6. Inconferibilità per incarichi dirigenziali;
7. Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali;

8. Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la p.a. ;
9. Formazione del Personale;
10. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti;
11. Patti di integrità;
12. Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile;
13. Monitoraggio dei tempi procedurali.

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

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

1. Adempimenti di Trasparenza: aggiornamento continuo della sezione Amministrazione Trasparente e attività di vigilanza e controllo del Responsabile per la trasparenza;
2. Codice di Comportamento: DGC n. 254/2014 di approvazione del Codice di Comportamento e rilevazione annuale sullo stato di attuazione;
3. Rotazione del personale: DGC n. 771/15 - Criteri e linee guida per l'attuazione della misura della rotazione del personale in esecuzione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2015 – 2017) e disposizioni per la programmazione della rotazione del personale dirigenziale e dei dipendenti;
4. Applicazione della rotazione del personale nei casi previsti dall'articolo 16, comma 1, lettera l-quater del d.lgs. 165/2001;
5. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse: Circolare del Segretario Generale riguardo ai contenuti minimi da osservare nella predisposizione degli atti amministrativi e direttive del Segretario Generale nell'ambito dei controlli successivi sugli atti;
6. Regolamento per la disciplina delle incompatibilità e dei criteri per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extraistituzionali a favore dei dipendenti del Comune di Napoli ai sensi dell'art. 53 del d.lgs. 165/2001. – DGC n. 930 del 30.12.2015;
7. Inconferibilità per incarichi dirigenziali: DGC n. 421/2015 e direttiva PG 0699389 del 14.09.2015 per la verifica e il monitoraggio delle dichiarazioni sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità presentate ai sensi dell'articolo 20 del d.lgs. 39/2013;
8. Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali: DGC n. 421/2015 e direttiva PG 0699389 del 14.09.2015 per la verifica e il monitoraggio delle dichiarazioni sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità presentate ai sensi dell'articolo 20 del d.lgs. 39/2013;
9. Attività successive alla cessazione del lavoro: direttiva PG n. 364907 del 07/05/2015 in merito all'applicazione dell'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. 165/2001", con la quale si danno indicazioni agli uffici dell'Ente in merito alle clausole da inserire negli atti interessati e alle modalità con cui agevolare le attività di monitoraggio da parte degli uffici;
10. Acquisizione e verifica delle dichiarazioni relative agli obblighi in materia di formazione di commissioni e assegnazioni agli uffici;
11. Formazione del personale: attività di formazione SNA nelle aree a rischio e ai referenti;
12. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti : DGC n. 420/15 relativa alle "Modalità e procedure per la gestione delle segnalazioni di illeciti e disposizioni per la tutela del dipendente ai sensi dell'articolo 54 bis del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 c.d. whistleblower)" e 'applicativo attraverso il quale il dipendente può segnalare fenomeni di corruzione avendo garanzia sulle procedure di anonimizzazione della propria identità;
13. Patto di integrità: DGC n. 797 del 3 dicembre 2015, di approvazione dello schema di Patto di integrità, la cui sottoscrizione è richiesta per tutti i contratti di acquisizioni di lavori, beni e servizi in cui sia parte il Comune di Napoli, ivi comprese, ove tecnicamente possibile, le acquisizioni di beni e/o servizi mediante *e-procurement*;

14. Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile: segnalazioni dall'esterno e attività di comunicazione interna ed esterna e attività di comunicazione continua;
15. Monitoraggio dei tempi procedurali: segretariale 910105 del 19.11.2015 sui dati pervenuti dal Servizio Controllo di gestione e valutazione;
16. Regolamento dell'attività ispettiva, in attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione - Deliberazione di Giunta Comunale n. 432 del 30 maggio 2016;
17. DGC n. 288 del 08.05.2014 relativa a *"Individuazione di lavori, beni e servizi acquisibili in economia ai sensi dell'art. 125 del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163"*;
18. Pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente di report semestrali con la rendicontazione di contratti prorogati e contratti affidati in via d'urgenza e relative motivazioni;
19. Elenchi di operatori economici idonei per l'affidamento di lavori e forniture di beni e servizi, relativamente a procedure di somma o estrema urgenza, in economia, secondo i criteri e gli indirizzi stabiliti dalla deliberazione di G.C. 499/2015;
20. Protocollo di legalità in materia di appalti stipulato in data 1° agosto 2007 tra il Prefetto di Napoli, il Presidente della Regione Campania, il Presidente della Provincia di Napoli, il Sindaco del Comune di Napoli, il Presidente della Camera di Commercio di Napoli, il Coordinatore dei Sindaci della Provincia di Napoli - ANCI Campania (DGC n. 3202 del 5/10/2007);
21. Regolamento dei Controlli Interni - DCC n. 4 del 28/02/2013;
22. Direttiva del Sindaco sull'attività amministrativa;
23. Documenti programmatici dell'Ente;
24. Ordini di servizio relativi a compiti e funzioni affidati al personale;
25. Banche dati dell'Area Penale del Servizio Autonomo Avvocatura relativa ai procedimenti riguardanti i reati di falso, truffa e contro la PP.AA. commessi dai dipendenti dell'Ente, e Banca dati dell'UPD concernente i procedimenti disciplinari attivati dando conto delle sanzioni e degli esiti degli stessi;
26. Piano operativo dei controlli adottato con provvedimento del Segretario e del Vicesegretario Generale n.37 del 31.05.2013 come modificato e integrato il 7 marzo 2016 con ulteriore provvedimento e direttive;
27. Regolamento per le sponsorizzazioni (DCC n. 21 del 21/06/2012);
28. Note informative ed applicative del Segretario Generale in materia di Contratti anche alla luce degli orientamenti giurisprudenziali;
29. Sistema informativo per lo svolgimento di gare telematiche.

In relazione al processo, viste le misure esistenti, l'organizzazione dovrà implementare le misure come indicate nell'Allegato 3bis – Processi e misure a presidio del rischio, nell'ambito del quale, per ciascun processo si individua la misura a presidio.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12. Patti di integrità negli affidamenti;
13. Azioni di sensibilizzazione e Rapporto con la Società Civile;

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

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

1. Adempimenti di Trasparenza: aggiornamento continuo della sezione Amministrazione Trasparente e attività di vigilanza e controllo del Responsabile per la trasparenza;
2. Codice di Comportamento: DGC n. 254/2014 di approvazione del Codice di Comportamento e rilevazione annuale sullo stato di attuazione;
3. Rotazione del personale: DGC n. 771/15 - Criteri e linee guida per l'attuazione della misura della rotazione del personale in esecuzione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2015 – 2017) e disposizioni per la programmazione della rotazione del personale dirigenziale e dei dipendenti;
4. Applicazione della rotazione del personale nei casi previsti dall'articolo 16, comma 1, lettera l-quater del d.lgs. 165/2001;
5. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse: Circolare del Segretario Generale riguardo ai contenuti minimi da osservare nella predisposizione degli atti amministrativi e direttive del Segretario Generale nell'ambito dei controlli successivi sugli atti;
6. Regolamento per la disciplina delle incompatibilità e dei criteri per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extraistituzionali a favore dei dipendenti del Comune di Napoli ai sensi dell'art. 53 del d.lgs. 165/2001. – DGC n. 930 del 30.12.2015;
7. Inconferibilità per incarichi dirigenziali: DGC n. 421/2015 e direttiva PG 0699389 del 14.09.2015 per la verifica e il monitoraggio delle dichiarazioni sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità presentate ai sensi dell'articolo 20 del d.lgs. 39/2013;
8. Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali: DGC n. 421/2015 e direttiva PG 0699389 del 14.09.2015 per la verifica e il monitoraggio delle dichiarazioni sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità presentate ai sensi dell'articolo 20 del d.lgs. 39/2013;
9. Attività successive alla cessazione del lavoro: direttiva PG n. 364907 del 07/05/2015 in merito all'applicazione dell'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. 165/2001", con la quale si danno indicazioni agli uffici dell'Ente in merito alle clausole da inserire negli atti interessati e alle modalità con cui agevolare le attività di monitoraggio da parte degli uffici;
10. Acquisizione e verifica delle dichiarazioni relative agli obblighi in materia di formazione di commissioni e assegnazioni agli uffici;
11. Formazione del personale: attività di formazione SNA nelle aree a rischio e ai referenti;
12. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti : DGC n. 420/15 relativa alle "Modalità e procedure per la gestione delle segnalazioni di illeciti e disposizioni per la tutela del dipendente ai sensi dell'articolo 54 bis del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 c.d. whistleblower)" e 'applicativo attraverso il quale il dipendente può segnalare fenomeni di corruzione avendo garanzia sulle procedure di anonimizzazione della propria identità;
13. Patto di integrità: DGC n. 797 del 3 dicembre 2015, di approvazione dello schema di Patto di integrità, la cui sottoscrizione è richiesta per tutti i contratti di acquisizioni di lavori, beni e servizi in cui sia parte il Comune di Napoli, ivi comprese, ove tecnicamente possibile, le acquisizioni di beni e/o servizi mediante *e-procurement*;
14. Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile: segnalazioni dall'esterno e attività di comunicazione interna ed esterna e attività di comunicazione continua;
15. Monitoraggio dei tempi procedurali: segretariale 910105 del 19.11.2015 sui dati pervenuti dal Servizio Controllo di gestione e valutazione;

16. Regolamento dell'attività ispettiva, in attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione - Deliberazione di Giunta Comunale n. 432 del 30 maggio 2016;
17. DGC n. 288 del 08.05.2014 relativa a *"Individuazione di lavori, beni e servizi acquisibili in economia ai sensi dell'art. 125 del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163"*;
18. Pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente di report semestrali con la rendicontazione di contratti prorogati e contratti affidati in via d'urgenza e relative motivazioni;
19. Elenchi di operatori economici idonei per l'affidamento di lavori e forniture di beni e servizi, relativamente a procedure di somma o estrema urgenza, in economia, secondo i criteri e gli indirizzi stabiliti dalla deliberazione di G.C. 499/2015;
20. Protocollo di legalità in materia di appalti stipulato in data 1° agosto 2007 tra il Prefetto di Napoli, il Presidente della Regione Campania, il Presidente della Provincia di Napoli, il Sindaco del Comune di Napoli, il Presidente della Camera di Commercio di Napoli, il Coordinatore dei Sindaci della Provincia di Napoli - ANCI Campania (DGC n. 3202 del 5/10/2007);
21. Regolamento dei Controlli Interni - DCC n. 4 del 28/02/2013;
22. Direttiva del Sindaco sull'attività amministrativa;
23. Documenti programmatici dell'Ente;
24. Ordini di servizio relativi a compiti e funzioni affidati al personale;
25. Banche dati dell'Area Penale del Servizio Autonomo Avvocatura relativa ai procedimenti riguardanti i reati di falso, truffa e contro la PP.AA. commessi dai dipendenti dell'Ente, e Banca dati dell' UPD concernente i procedimenti disciplinari attivati dando conto delle sanzioni e degli esiti degli stessi;
26. Piano operativo dei controlli adottato con provvedimento del Segretario e del Vicesegretario Generale n.37 del 31.05.2013 come modificato e integrato il 7 marzo 2016 con ulteriore provvedimento e direttive;
27. Regolamento per le sponsorizzazioni (DCC n. 21 del 21/06/2012);
28. Note informative ed applicative del Segretario Generale in materia di Contratti anche alla luce degli orientamenti giurisprudenziali;
29. Sistema informativo per lo svolgimento di gare telematiche.

In relazione al processo, viste le misure esistenti, l'organizzazione dovrà implementare le misure come indicate nell'Allegato 3bis – Processi e misure a presidio del rischio, nell'ambito del quale, per ciascun processo si individua la misura a presidio.

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

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

## **E.4 Vigilanza e controllo dell'amministrazione su società, fondazioni e istituzioni di suo diretto controllo**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Codice comportamento
2. Rotazione del Personale;
3. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse;
4. Conferimento e autorizzazione incarichi;
5. Attività successive alla cessazione dal servizio;
6. Inconferibilità per incarichi dirigenziali;
7. Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali;
8. Formazione del Personale;
9. Patti di integrità;
10. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti;
11. Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile;

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

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

1. Adempimenti di Trasparenza: aggiornamento continuo della sezione Amministrazione Trasparente e attività di vigilanza e controllo del Responsabile per la trasparenza;
2. Codice di Comportamento: DGC n. 254/2014 di approvazione del Codice di Comportamento e rilevazione annuale sullo stato di attuazione;
3. Rotazione del personale: DGC n. 771/15 - Criteri e linee guida per l'attuazione della misura della rotazione del personale in esecuzione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2015 – 2017) e disposizioni per la programmazione della rotazione del personale dirigenziale e dei dipendenti;
4. Applicazione della rotazione del personale nei casi previsti dall'articolo 16, comma 1, lettera l-quater del d.lgs. 165/2001;
5. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse: Circolare del Segretario Generale riguardo ai contenuti minimi da osservare nella predisposizione degli atti amministrativi e direttive del Segretario Generale nell'ambito dei controlli successivi sugli atti;
6. Regolamento per la disciplina delle incompatibilità e dei criteri per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extraistituzionali a favore dei dipendenti del Comune di Napoli ai sensi dell'art. 53 del d.lgs. 165/2001. – DGC n. 930 del 30.12.2015;
7. Inconferibilità: DGC n. 421/2015 e direttiva PG 0699389 del 14.09.2015 per la verifica e il monitoraggio delle dichiarazioni sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità presentate ai sensi dell'articolo 20 del d.lgs. 39/2013;
8. Incompatibilità: applicazione della DGC n. 421/2015 e della direttiva PG 0699389 del 14.09.2015 per la verifica e il monitoraggio delle dichiarazioni sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità presentate ai sensi dell'articolo 20 del d.lgs. 39/2013;
9. Attività successive alla cessazione del lavoro: direttiva PG n. 364907 del 07/05/2015 in merito all'applicazione dell'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. 165/2001”, con la quale si danno indicazioni agli uffici dell'Ente in merito alle clausole da inserire negli atti interessati e alle modalità con cui agevolare le attività di monitoraggio da parte degli uffici;
10. Formazione del personale: attività di formazione SNA nelle aree a rischio e ai referenti;
11. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti : DGC n. 420/15 relativa alle “Modalità e procedure per la gestione delle segnalazioni di illeciti e disposizioni per la tutela del dipendente ai sensi dell'articolo 54 bis del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 c.d. whistleblower)” e 'applicativo attraverso il quale il dipendente può segnalare fenomeni di corruzione avendo garanzia sulle procedure di anonimizzazione della propria identità;
12. Patto di integrità: DGC n. 797 del 3 dicembre 2015, di approvazione dello schema di Patto di integrità, la cui sottoscrizione è richiesta per tutti i contratti di acquisizioni di lavori, beni e servizi in cui sia parte il Comune di Napoli, ivi comprese, ove tecnicamente possibile, le acquisizioni di beni e/o servizi mediante *e-procurement*;
13. Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile: segnalazioni dall'esterno e attività di comunicazione interna ed esterna e attività di comunicazione continua;
14. Regolamento dell'attività ispettiva, in attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione - Deliberazione di Giunta Comunale n. 432 del 30 maggio 2016;
15. Protocollo di legalità in materia di appalti stipulato in data 1° agosto 2007 tra i Prefetto di Napoli, il Presidente della Regione Campania, il Presidente della Provincia di Napoli, il Sindaco del Comune di Napoli, il Presidente della Camera di Commercio di Napoli, il Coordinatore dei Sindaci della Provincia di Napoli - ANCI Campania (DGC n. 3202 del 5/10/2007);
16. Attuazione della disposizione del Direttore Generale n. 47 del 16.07.2015 con la quale si individuano gli uffici competenti al monitoraggio degli adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza da parte degli organismi vigilati;
17. Attività di monitoraggio sull'applicazione negli enti controllati della normativa in materia di anticorruzione e trasparenza;

18. Disciplinare del controllo analogo da esercitarsi sugli organismi partecipati del Comune di Napoli – DGC 820/2016;
19. Regolamento dei Controlli Interni - DCC n. 4 del 28/02/2013;
20. Direttiva del Sindaco sull'attività amministrativa;
21. Documenti programmatici dell'Ente;
22. Ordini di servizio relativi a compiti e funzioni affidati al personale;
23. Piano operativo dei controlli adottato con provvedimento del Segretario e del Vicesegretario Generale n.37 del 31.05.2013 come modificato e integrato il 7 marzo 2016 con ulteriore provvedimento e direttive;
24. Note informative ed applicative del Segretario Generale in materia di Contratti anche alla luce degli orientamenti giurisprudenziali.

In relazione al processo, viste le misure esistenti, l'organizzazione dovrà implementare le misure come indicate nell'Allegato 3bis – Processi e misure a presidio del rischio, nell'ambito del quale, per ciascun processo si individua la misura a presidio.

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

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

## **AGGIORNAMENTO 2017**

### **Processo R.1 – Provvedimenti Autorizzatori e Concessori**

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

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

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

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

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

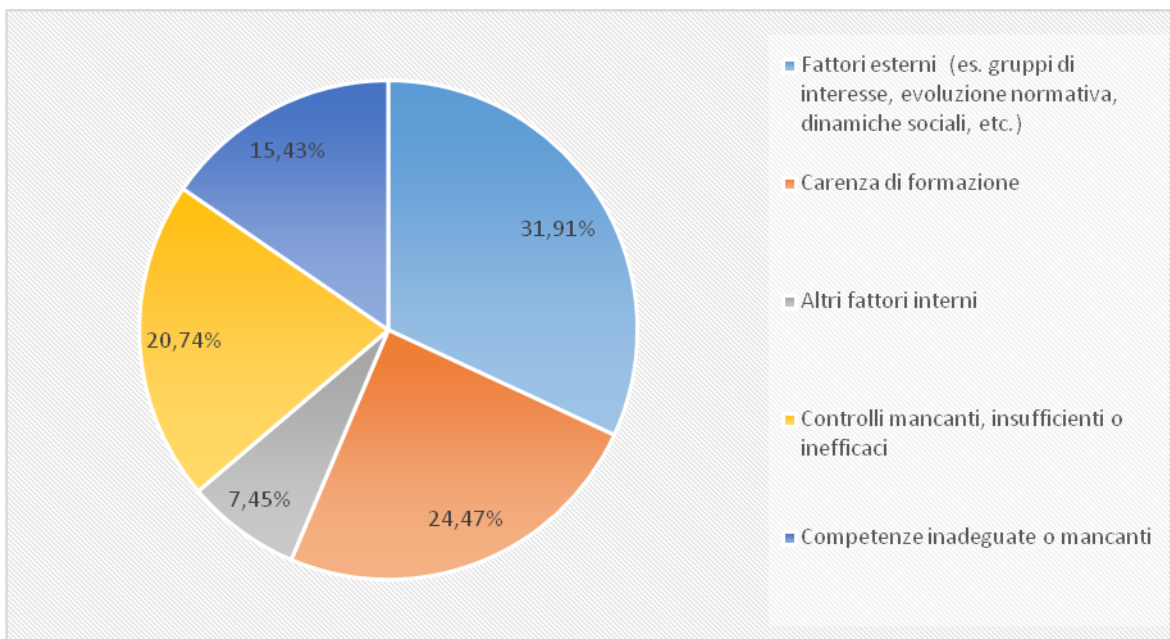
INDICI	TIPOLOGIA ANALISI	VARIABILI ANALIZZATE	VALORE	RATING IMP / PROB	RATING GLOBALE
<b>Probabilità</b>	Oggettiva	Segnalazioni	<b>ALTO</b>	<b>ALTO</b>	<b>IV - CRITICO</b>
		Casi giudiziari	<b>ALTO</b>		
	Soggettiva	Livello di discrezionalità	<b>BASSO</b>		
		Efficacia atti organizzativi	<b>BASSO</b>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



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

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

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



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

### **Gli Eventi Rischiosi**

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

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

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

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

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

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

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

12. Azioni di sensibilizzazione e Rapporto con la Società Civile;

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

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

1. Adempimenti di Trasparenza: aggiornamento continuo della sezione Amministrazione Trasparente e attività di vigilanza e controllo del Responsabile per la trasparenza;
2. Codice di Comportamento: DGC n. 254/2014 di approvazione del Codice di Comportamento e rilevazione annuale sullo stato di attuazione;
3. Rotazione del personale: DGC n. 771/15 - Criteri e linee guida per l'attuazione della misura della rotazione del personale in esecuzione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2015 – 2017) e disposizioni per la programmazione della rotazione del personale dirigenziale e dei dipendenti;
4. Applicazione della rotazione del personale nei casi previsti dall'articolo 16, comma 1, lettera l-quater del d.lgs. 165/2001;
5. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse: Circolare del Segretario Generale riguardo ai contenuti minimi da osservare nella predisposizione degli atti amministrativi e direttive del Segretario Generale nell'ambito dei controlli successivi sugli atti;
6. Regolamento per la disciplina delle incompatibilità e dei criteri per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extraistituzionali a favore dei dipendenti del Comune di Napoli ai sensi dell'art. 53 del d.lgs. 165/2001. – DGC n. 930 del 30.12.2015;
7. Inconferibilità per incarichi dirigenziali: DGC n. 421/2015 e direttiva PG 0699389 del 14.09.2015 per la verifica e il monitoraggio delle dichiarazioni sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità presentate ai sensi dell'articolo 20 del d.lgs. 39/2013;
8. Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali: DGC n. 421/2015 e direttiva PG 0699389 del 14.09.2015 per la verifica e il monitoraggio delle dichiarazioni sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità presentate ai sensi dell'articolo 20 del d.lgs. 39/2013;
9. Attività successive alla cessazione del lavoro: direttiva PG n. 364907 del 07/05/2015 in merito all'applicazione dell'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. 165/2001", con la quale si danno indicazioni agli uffici dell'Ente in merito alle clausole da inserire negli atti interessati e alle modalità con cui agevolare le attività di monitoraggio da parte degli uffici;
10. Acquisizione e verifica delle dichiarazioni relative agli obblighi in materia di formazione di commissioni e assegnazioni agli uffici;
11. Formazione del personale: attività di formazione SNA nelle aree a rischio e ai referenti;
12. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti : DGC n. 420/15 relativa alle "Modalità e procedure per la gestione delle segnalazioni di illeciti e disposizioni per la tutela del dipendente ai sensi dell'articolo 54 bis del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 c.d. whistleblower)" e 'applicativo attraverso il quale il dipendente può segnalare fenomeni di corruzione avendo garanzia sulle procedure di anonimizzazione della propria identità;
13. Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile: segnalazioni dall'esterno e attività di comunicazione interna ed esterna e attività di comunicazione continua;
14. Regolamento dell'attività ispettiva, in attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione - Deliberazione di Giunta Comunale n. 432 del 30 maggio 2016;
15. Regolamento dei Controlli Interni - DCC n. 4 del 28/02/2013;
16. Direttiva del Sindaco sull'attività amministrativa;
17. Documenti programmatici dell'Ente;
18. Ordini di servizio relativi a compiti e funzioni affidati al personale;
19. Piano operativo dei controlli adottato con provvedimento del Segretario e del Vicesegretario Generale n.37 del 31.05.2013 come modificato e integrato il 7 marzo 2016 con ulteriore provvedimento e direttive.

20. Procedure di verifica sulle autocertificazioni rese ai fini del rilascio dei titoli abilitativi per il funzionamento dei servizi residenziali, semiresidenziali, domiciliari e territoriali;
21. Standardizzazione delle procedure nei procedimenti di assegnazione, vulture e regolarizzazione degli immobili del patrimonio comunale;
22. Area Tematica Politiche per la casa" sul sito web comunale;
23. Cambio di residenza: potenziamento dei controlli per la prevenzione dell'elusione degli obblighi fiscali e tributari;
24. Banche dati dell'Area Penale del Servizio Autonomo Avvocatura relativa ai procedimenti riguardanti i reati di falso, truffa e contro la PP.AA. commessi dai dipendenti dell'Ente, e Banca dati dell' UPD concernente i procedimenti disciplinari attivati dando conto delle sanzioni e degli esiti degli stessi.

In relazione al processo, viste le misure esistenti, l'organizzazione dovrà implementare le misure come indicate nell'Allegato 3bis – Processi e misure a presidio del rischio, nell'ambito del quale, per ciascun processo si individua la misura a presidio.

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

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

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

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

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

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

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

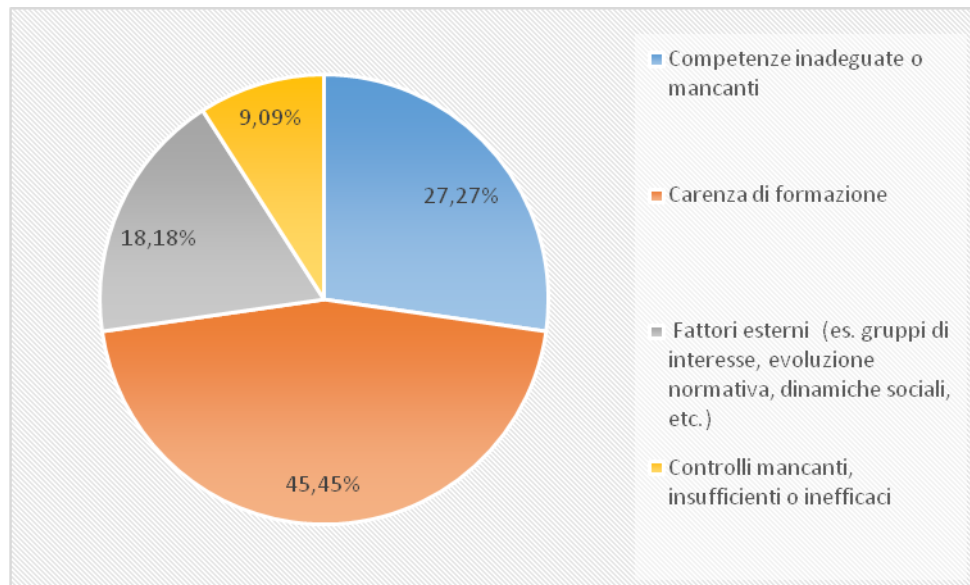
Medio			
Basso			

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

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

In particolare, per quanto riguarda i dati oggettivi, si rileva l'assenza di segnalazioni, ma la presenza di casi giudiziari (quantificati in una unità) e di due articoli di giornale sui fenomeni in oggetto. L'analisi dei questionari lascia emergere atti organizzativi considerati come adeguatamente efficaci, ma controlli totalmente inefficaci (variabile valutata a rischiosità elevata). Rispetto alle variabili soggettive dell'impatto, invece, non si riscontrano particolari criticità, pertanto, non si riscontrano danni accertati da controlli o da contenziosi, ed il valore dello stesso impatto potenziale risulta essere trascurabile.

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



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

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

<b>R.2.1</b>	Distrazione e/o errata ripartizione di risorse o fondi nell'ambito di politiche pubbliche relative al contrasto di disagi sociali dell'infanzia e dell'adolescenza come la dispersione scolastica e/o ad attività di prevenzione e tutoraggio di minori con situazioni familiari a rischio con problemi relazionali e/o situazioni di maltrattamento donne, di tossicodipendenza o relative a minoranze etniche
<b>R.2.2</b>	Distrazione e/o errata ripartizione di risorse o fondi per la concessione di benefici economici inerenti condizioni individuali e/o economiche svantaggiate (es. Assegni per nuclei familiari numerosi, assegni di maternità, contributi economici straordinari, contributi per cure domiciliari, contributi per il pagamento della TARSU, contributi invalidi del lavoro, contributo cittadini rimpatriati ecc.)
<b>R.2.3</b>	Distrazione e/o errata ripartizione di risorse o fondi per l'erogazione o la concessione di prestazioni assistenziali inerenti condizioni individuali e/o economiche svantaggiate (es. alloggi e strutture residenziali per anziani e disabili, unità mobili di assistenza, reti per emergenze sociali, assistenza sociale, assistenza scolastica, assistenza domiciliare, trasporto scolastico, trasporto per cure riabilitative, centri di accoglienza ecc.)
<b>R.2.4</b>	Concessione impropria o indebita di benefici monetari
<b>R.2.5</b>	Concessione impropria o indebita di benefici non monetari

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

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

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

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

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

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

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

1. Adempimenti di Trasparenza: aggiornamento continuo della sezione Amministrazione Trasparente e attività di vigilanza e controllo del Responsabile per la trasparenza;
2. Codice di Comportamento: DGC n. 254/2014 di approvazione del Codice di Comportamento e rilevazione annuale sullo stato di attuazione;
3. Rotazione del personale: DGC n. 771/15 - Criteri e linee guida per l'attuazione della misura della rotazione del personale in esecuzione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2015 – 2017) e disposizioni per la programmazione della rotazione del personale dirigenziale e dei dipendenti;
4. Applicazione della rotazione del personale nei casi previsti dall'articolo 16, comma 1, lettera l-quater del d.lgs. 165/2001;
5. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse: Circolare del Segretario Generale riguardo ai contenuti minimi da osservare nella predisposizione degli atti amministrativi e direttive del Segretario Generale nell'ambito dei controlli successivi sugli atti;
6. Regolamento per la disciplina delle incompatibilità e dei criteri per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extraistituzionali a favore dei dipendenti del Comune di Napoli ai sensi dell'art. 53 del d.lgs. 165/2001. – DGC n. 930 del 30.12.2015;
7. Inconferibilità per incarichi dirigenziali: DGC n. 421/2015 e direttiva PG 0699389 del 14.09.2015 per la verifica e il monitoraggio delle dichiarazioni sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità presentate ai sensi dell'articolo 20 del d.lgs. 39/2013;
8. Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali: DGC n. 421/2015 e direttiva PG 0699389 del 14.09.2015 per la verifica e il monitoraggio delle dichiarazioni sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità presentate ai sensi dell'articolo 20 del d.lgs. 39/2013;
9. Attività successive alla cessazione del lavoro: direttiva PG n. 364907 del 07/05/2015 in merito all'applicazione dell'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. 165/2001”, con la quale si danno indicazioni agli uffici dell'Ente in merito alle clausole da inserire negli atti interessati e alle modalità con cui agevolare le attività di monitoraggio da parte degli uffici;
10. Acquisizione e verifica delle dichiarazioni relative agli obblighi in materia di formazione di commissioni e assegnazioni agli uffici;
11. Formazione del personale: attività di formazione SNA nelle aree a rischio e ai referenti;
12. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti: DGC n. 420/15 relativa alle “Modalità e procedure per la gestione delle segnalazioni di illeciti e disposizioni per la tutela del dipendente ai sensi dell'articolo 54 bis del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 c.d. whistleblower)” e ‘applicativo

- attraverso il quale il dipendente può segnalare fenomeni di corruzione avendo garanzia sulle procedure di anonimizzazione della propria identità;
13. Patto di integrità: DGC n. 797 del 3 dicembre 2015, di approvazione dello schema di Patto di integrità, la cui sottoscrizione è richiesta per tutti i contratti di acquisizioni di lavori, beni e servizi in cui sia parte il Comune di Napoli, ivi comprese, ove tecnicamente possibile, le acquisizioni di beni e/o servizi mediante *e-procurement*;
  14. Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile: segnalazioni dall'esterno e attività di comunicazione interna ed esterna e attività di comunicazione continua;
  15. Monitoraggio dei tempi procedurali: segretariale 910105 del 19.11.2015 sui dati pervenuti dal Servizio Controllo di gestione e valutazione;
  16. Regolamento dell'attività ispettiva, in attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione - Deliberazione di Giunta Comunale n. 432 del 30 maggio 2016;
  17. Regolamento dei Controlli Interni - DCC n. 4 del 28/02/2013;
  18. Direttiva del Sindaco sull'attività amministrativa;
  19. Documenti programmatici dell'Ente;
  20. Ordini di servizio relativi a compiti e funzioni affidati al personale;
  21. Anche dati dell'Area Penale del Servizio Autonomo Avvocatura relativa ai procedimenti riguardanti i reati di falso, truffa e contro la PP.AA. commessi dai dipendenti dell'Ente, e Banca dati dell' UPD concernente i procedimenti disciplinari attivati dando conto delle sanzioni e degli esiti degli stessi;
  22. Piano operativo dei controlli adottato con provvedimento del Segretario e del Vicesegretario Generale n.37 del 31.05.2013 come modificato e integrato il 7 marzo 2016 con ulteriore provvedimento e direttive;
  23. Procedure di verifica sulle autocertificazioni rese ai fini del rilascio dei titoli abilitativi per il funzionamento dei servizi residenziali, semiresidenziali, domiciliari e territoriali;
  24. Modifica delle modalità di accesso per la concessione di benefici economici collegati a condizioni individuali e/o economiche svantaggiate: informatizzazione dei processi relativi alla erogazione degli assegni sociali;
  25. Sistema che renda trasparente e tracciabile le modalità di individuazione della comunità di accoglienza destinata ad accogliere ogni minore da collocare fuori famiglia - utilizzo del software per la selezione mediante criteri prestabiliti e trasparenti delle comunità potenzialmente idonee ad accogliere ogni singolo minore;
  26. PAC Servizi di cura all'Infanzia e agli Anziani: procedure ad evidenza pubblica per il convenzionamento degli enti accreditati;
  27. PAC - Servizi di cura all'Infanzia e agli Anziani: adozione del criterio di scelta da parte dell'utente dell'ente erogatore del servizio domiciliare e valutazione della qualità dello stesso.

In relazione al processo, viste le misure esistenti, l'organizzazione dovrà implementare le misure come indicate nell'Allegato 3bis – Processi e misure a presidio del rischio, nell'ambito del quale, per ciascun processo si individua la misura a presidio.

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

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



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

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

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

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

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

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

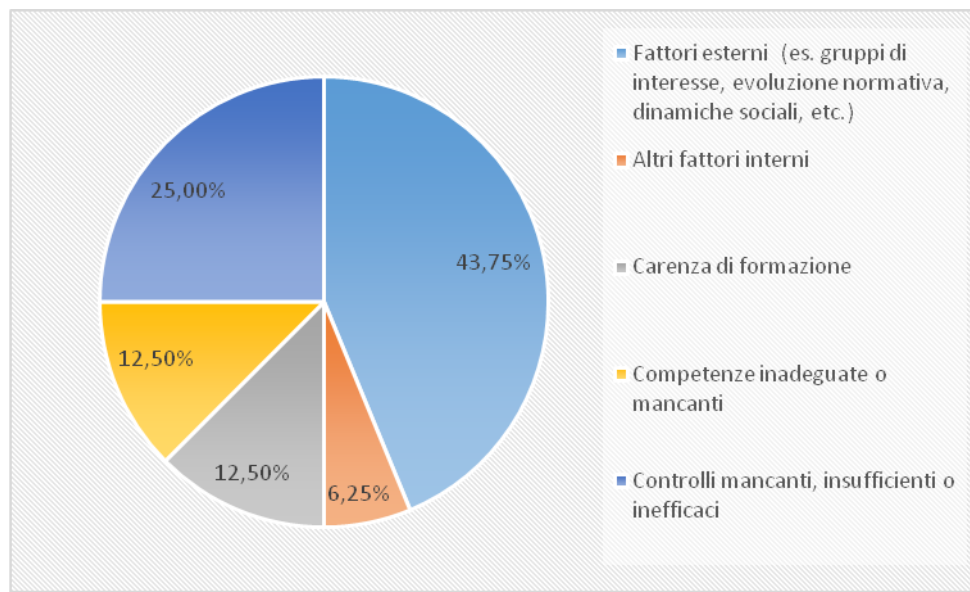
INDICI	TIPOLOGIA ANALISI	VARIABILI ANALIZZATE	VALORE	RATING IMP / PROB	RATING GLOBALE
Probabilità	Oggettiva	Segnalazioni	BASSO	ALTO	IV - CRITICO
		Casi giudiziari	BASSO		
	Soggettiva	Livello di discrezionalità	BASSO		
		Efficacia atti organizzativi	BASSO		
		Efficacia controlli	ALTO		
Impatto	Oggettiva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

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

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

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

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



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

#### **Gli Eventi Rischiosi**

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Adempimenti di Trasparenza: aggiornamento continuo della sezione Amministrazione Trasparente e attività di vigilanza e controllo del Responsabile per la trasparenza;
2. Codice di Comportamento: DGC n. 254/2014 di approvazione del Codice di Comportamento e rilevazione annuale sullo stato di attuazione;
3. Rotazione del personale: DGC n. 771/15 - Criteri e linee guida per l'attuazione della misura della rotazione del personale in esecuzione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2015 – 2017) e disposizioni per la programmazione della rotazione del personale dirigenziale e dei dipendenti;
4. Applicazione della rotazione del personale nei casi previsti dall'articolo 16, comma 1, lettera l-quater del d.lgs. 165/2001;
5. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse: Circolare del Segretario Generale riguardo ai contenuti minimi da osservare nella predisposizione degli atti amministrativi e direttive del Segretario Generale nell'ambito dei controlli successivi sugli atti;
6. Regolamento per la disciplina delle incompatibilità e dei criteri per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extraistituzionali a favore dei dipendenti del Comune di Napoli ai sensi dell'art. 53 del d.lgs. 165/2001. – DGC n. 930 del 30.12.2015;
7. Inconferibilità per incarichi dirigenziali: DGC n. 421/2015 e direttiva PG 0699389 del 14.09.2015 per la verifica e il monitoraggio delle dichiarazioni sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità presentate ai sensi dell'articolo 20 del d.lgs. 39/2013;
8. Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali: DGC n. 421/2015 e direttiva PG 0699389 del 14.09.2015 per la verifica e il monitoraggio delle dichiarazioni sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità presentate ai sensi dell'articolo 20 del d.lgs. 39/2013;
9. Attività successive alla cessazione del lavoro: monitoraggio sull'attuazione della direttiva PG n. 364907 del 07/05/2015 in merito all'applicazione dell'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. 165/2001", con la quale si danno indicazioni agli uffici dell'Ente in merito alle clausole da inserire negli atti interessati e alle modalità con cui agevolare le attività di monitoraggio da parte degli uffici;

10. Acquisizione e verifica delle dichiarazioni relative agli obblighi in materia di formazione di commissioni e assegnazioni agli uffici;
11. Regolamento dell'attività ispettiva, in attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione - Deliberazione di Giunta Comunale n. 432 del 30 maggio 2016;
12. Formazione del personale: attività di formazione SNA nelle aree a rischio e ai referenti;
13. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti: DGC n. 420/15 relativa alle "Modalità e procedure per la gestione delle segnalazioni di illeciti e disposizioni per la tutela del dipendente ai sensi dell'articolo 54 bis del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 c.d. whistleblower)" e 'applicativo attraverso il quale il dipendente può segnalare fenomeni di corruzione avendo garanzia sulle procedure di anonimizzazione della propria identità;
14. Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile: segnalazioni dall'esterno e attività di comunicazione interna ed esterna e attività di comunicazione continua;
15. Regolamento dell'attività ispettiva, in attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione - Deliberazione di Giunta Comunale n. 432 del 30 maggio 2016;
16. Regolamento dei Controlli Interni - DCC n. 4 del 28/02/2013;
17. Direttiva del Sindaco sull'attività amministrativa;
18. Documenti programmatici dell'Ente;
19. Ordini di servizio relativi a compiti e funzioni affidati al personale;
20. Banche dati dell'Area Penale del Servizio Autonomo Avvocatura relativa ai procedimenti riguardanti i reati di falso, truffa e contro la PP.AA. commessi dai dipendenti dell'Ente, e Banca dati dell' UPD concernente i procedimenti disciplinari attivati dando conto delle sanzioni e degli esiti degli stessi;
21. Piano operativo dei controlli adottato con provvedimento del Segretario e del Vicesegretario Generale n.37 del 31.05.2013 come modificato e integrato il 7 marzo 2016 con ulteriore provvedimento e direttive.
22. Contributi finanziari per manifestazioni o iniziative di rilievo turistico;
23. Regolamentazione degli accessi al Maschio Angioino: monitoraggio e controllo.

In relazione al processo, viste le misure esistenti, l'organizzazione dovrà implementare le misure come indicate nell'Allegato 3bis – Processi e misure a presidio del rischio, nell'ambito del quale, per ciascun processo si individua la misura a presidio.

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

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

## Processo R.4 – Pianificazione del territorio

### AGGIORNAMENTO 2017

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

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

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

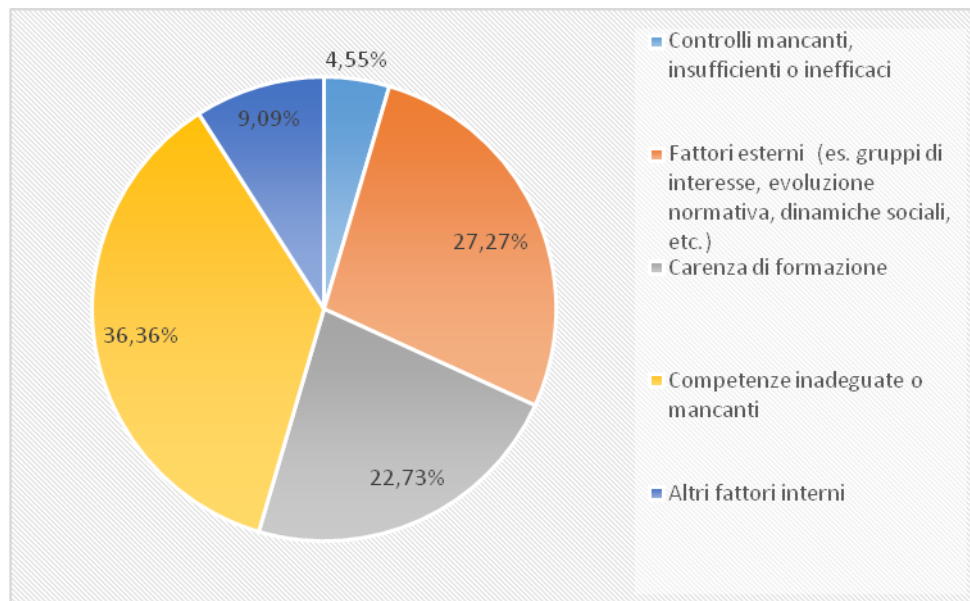
Impatto Probabilità	Basso	Medio	Alto
Alto			
Medio			
Basso	<b>R.4 – Pianificazione del territorio (Urbanistica, Lavori -grandi opere-, Ambiente e tutela del territorio)</b>		

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

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

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

Guardando al processo nel suo complesso, il verificarsi degli eventi rischiosi può essere legato ad una pluralità di circostanze. Il grafico che segue individua, tra queste, quelle emerse come maggiormente rilevanti dalle risposte fornite ai questionari compilati dalle Direzioni coinvolte nel Processo **R.4 – Pianificazione del territorio (Urbanistica, Lavori -grandi opere-, Ambiente e tutela del territorio)**:



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

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

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

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

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

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

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

1. Codice di comportamento;

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

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

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

1. Adempimenti di Trasparenza: aggiornamento continuo della sezione Amministrazione Trasparente e attività di vigilanza e controllo del Responsabile per la trasparenza;
2. Codice di Comportamento: DGC n. 254/2014 di approvazione del Codice di Comportamento e rilevazione annuale sullo stato di attuazione;
3. Rotazione del personale: DGC n. 771/15 - Criteri e linee guida per l'attuazione della misura della rotazione del personale in esecuzione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2015 – 2017) e disposizioni per la programmazione della rotazione del personale dirigenziale e dei dipendenti;
4. Applicazione della rotazione del personale nei casi previsti dall'articolo 16, comma 1, lettera l-quater del d.lgs. 165/2001;
5. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse: Circolare del Segretario Generale riguardo ai contenuti minimi da osservare nella predisposizione degli atti amministrativi e direttive del Segretario Generale nell'ambito dei controlli successivi sugli atti;
6. Regolamento per la disciplina delle incompatibilità e dei criteri per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extraistituzionali a favore dei dipendenti del Comune di Napoli ai sensi dell'art. 53 del d.lgs. 165/2001. – DGC n. 930 del 30.12.2015;
7. Inconferibilità per incarichi dirigenziali: DGC n. 421/2015 e direttiva PG 0699389 del 14.09.2015 per la verifica e il monitoraggio delle dichiarazioni sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità presentate ai sensi dell'articolo 20 del d.lgs. 39/2013;
8. Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali: DGC n. 421/2015 e direttiva PG 0699389 del 14.09.2015 per la verifica e il monitoraggio delle dichiarazioni sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità presentate ai sensi dell'articolo 20 del d.lgs. 39/2013;
9. Attività successive alla cessazione del lavoro: monitoraggio sull'attuazione della direttiva PG n. 364907 del 07/05/2015 in merito all'applicazione dell'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. 165/2001", con la quale si danno indicazioni agli uffici dell'Ente in merito alle clausole da inserire negli atti interessati e alle modalità con cui agevolare le attività di monitoraggio da parte degli uffici;
10. Acquisizione e verifica delle dichiarazioni relative agli obblighi in materia di formazione di commissioni e assegnazioni agli uffici;
11. Formazione del personale: attività di formazione SNA nelle aree a rischio e ai referenti;
12. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti: DGC n. 420/15 relativa alle "Modalità e procedure per la gestione delle segnalazioni di illeciti e disposizioni per la tutela del dipendente ai sensi dell'articolo 54 bis del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 c.d. whistleblower)" e 'applicativo attraverso il quale il dipendente può segnalare fenomeni di corruzione avendo garanzia sulle procedure di anonimizzazione della propria identità;

13. Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile: segnalazioni dall'esterno e attività di comunicazione interna ed esterna e attività di comunicazione continua;
14. Regolamento dei Controlli Interni - DCC n. 4 del 28/02/2013;
15. Direttiva del Sindaco sull'attività amministrativa;
16. Documenti programmatici dell'Ente;
17. Piano Regolatore Generale;
18. Programma Integrato Urbano per il Centro Storico patrimonio Unesco;
19. Programmi di recupero urbano;
20. Regolamento Edilizio adottato - DCC n. 104 del 28 aprile 2008.

In relazione al processo, viste le misure esistenti, l'organizzazione dovrà implementare le misure come indicate nell'Allegato 3bis – Processi e misure a presidio del rischio, nell'ambito del quale, per ciascun processo si individua la misura a presidio.

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

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



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

### AGGIORNAMENTO 2017

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

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

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

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

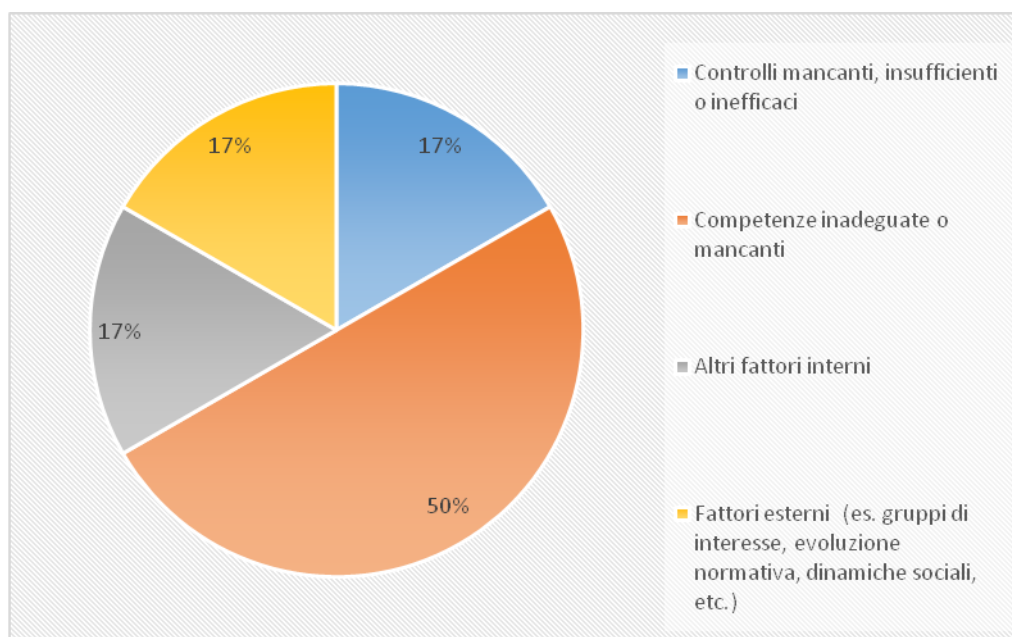
L’analisi del Processo **F.1 - Gestione delle entrate tributarie a carattere generale** ha restituito i valori esplicitati nella tabella che segue:

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

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

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

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



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

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

<b>F.1.1</b>	Omissione di adempimenti necessari all'accertamento (es. mancato inoltro di avvisi, iscrizione a ruolo, ecc.).
<b>F.1.2</b>	Mancato recupero di crediti.
<b>F.1.3</b>	Mancata riscossione di imposte.

<b>F.1.4</b>	Accertamento in bilancio di crediti scarsamente o non più esigibili.
<b>F.1.5</b>	Omessa approvazione dei ruoli di imposta.
<b>F.1.6</b>	Omessa applicazione di sanzione per il pagamento di oneri.
<b>F.1.7</b>	Applicazione di sgravi tributari irregolari.
<b>F.1.8</b>	Mancata riscossione di tributi regolarmente deliberati.

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

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

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

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

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

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

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

1. Adempimenti di Trasparenza: aggiornamento continuo della sezione Amministrazione Trasparente e attività di vigilanza e controllo del Responsabile per la trasparenza;
2. Codice di Comportamento: DGC n. 254/2014 di approvazione del Codice di Comportamento e rilevazione annuale sullo stato di attuazione;
3. Rotazione del personale: DGC n. 771/15 - Criteri e linee guida per l'attuazione della misura della rotazione del personale in esecuzione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2015 – 2017) e disposizioni per la programmazione della rotazione del personale dirigenziale e dei dipendenti;
4. Applicazione della rotazione del personale nei casi previsti dall'articolo 16, comma 1, lettera l-quater del d.lgs. 165/2001;
5. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse: Circolare del Segretario Generale riguardo ai contenuti minimi da osservare nella predisposizione degli atti amministrativi e direttive del Segretario Generale nell'ambito dei controlli successivi sugli atti;

6. Regolamento per la disciplina delle incompatibilità e dei criteri per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extraistituzionali a favore dei dipendenti del Comune di Napoli ai sensi dell'art. 53 del d.lgs. 165/2001. – DGC n. 930 del 30.12.2015;
7. Inconferibilità per incarichi dirigenziali: DGC n. 421/2015 e direttiva PG 0699389 del 14.09.2015 per la verifica e il monitoraggio delle dichiarazioni sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità presentate ai sensi dell'articolo 20 del d.lgs. 39/2013;
8. Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali: DGC n. 421/2015 e direttiva PG 0699389 del 14.09.2015 per la verifica e il monitoraggio delle dichiarazioni sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità presentate ai sensi dell'articolo 20 del d.lgs. 39/2013;
9. Attività successive alla cessazione del lavoro: direttiva PG n. 364907 del 07/05/2015 in merito all'applicazione dell'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. 165/2001", con la quale si danno indicazioni agli uffici dell'Ente in merito alle clausole da inserire negli atti interessati e alle modalità con cui agevolare le attività di monitoraggio da parte degli uffici;
10. Acquisizione e verifica delle dichiarazioni relative agli obblighi in materia di formazione di commissioni e assegnazioni agli uffici;
11. Formazione del personale: attività di formazione SNA nelle aree a rischio e ai referenti;
12. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti : DGC n. 420/15 relativa alle "Modalità e procedure per la gestione delle segnalazioni di illeciti e disposizioni per la tutela del dipendente ai sensi dell'articolo 54 bis del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 c.d. whistleblower)" e 'applicativo attraverso il quale il dipendente può segnalare fenomeni di corruzione avendo garanzia sulle procedure di anonimizzazione della propria identità;
13. Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile: segnalazioni dall'esterno e attività di comunicazione interna ed esterna e attività di comunicazione continua;
23. Regolamento dell'attività ispettiva, in attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione - Deliberazione di Giunta Comunale n. 432 del 30 maggio 2016;
14. Regolamento dei Controlli interni –DCC n.4 del 28.02.2013;
15. Piano operativo dei controlli adottato con provvedimento del Segretario e del Vicesegretario Generale n.37 del 31.05.2013 come modificato e integrato il 7 marzo 2016 con ulteriore provvedimento e direttive;
16. Standardizzazione delle procedure operative attraverso provvedimenti dirigenziali interni alla Direzione Centrale Servizi Finanziari.

In relazione al processo, viste le misure esistenti, l'organizzazione dovrà implementare le misure come indicate nell'Allegato 3bis – Processi e misure a presidio del rischio, nell'ambito del quale, per ciascun processo si individua la misura a presidio.

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

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

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

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

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

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

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

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

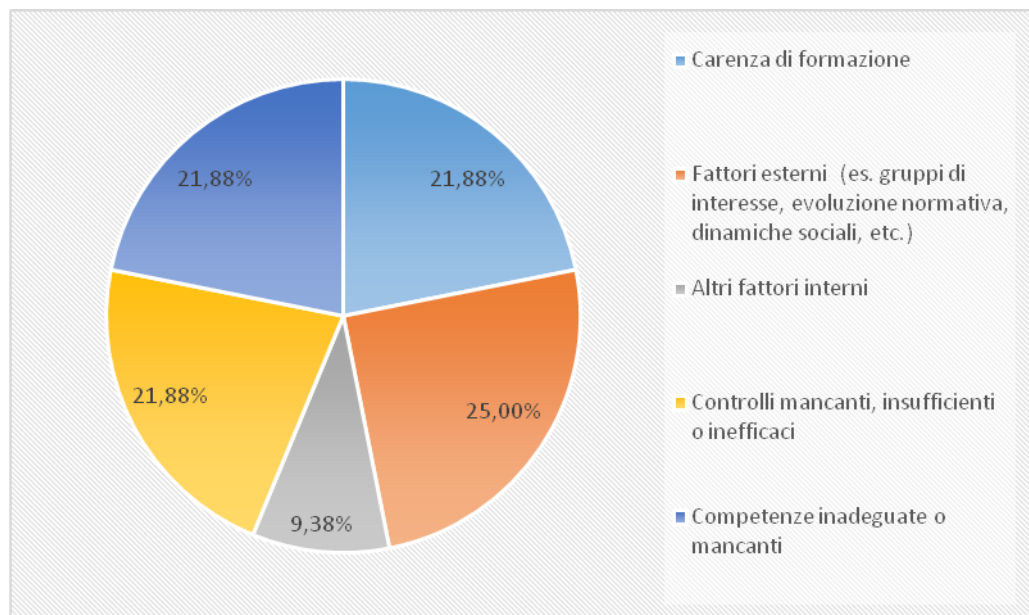
INDICI	TIPOLOGIA ANALISI	VARIABILI ANALIZZATE	VALORE	RATING IMP / PROB	RATING GLOBALE
Probabilità	Oggettiva	Segnalazioni	BASSO	MEDIO	III - RILEVANTE
		Casi giudiziari	MEDIO		
	Soggettiva	Livello di discrezionalità	BASSO		
		Efficacia atti organizzativi	BASSO		
		Efficacia controlli	BASSO		
Impatto	Oggettiva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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Adempimenti di Trasparenza – aggiornamento continuo della sezione Amministrazione Trasparente e attività di vigilanza e controllo del Responsabile per la trasparenza;
2. Codice di Comportamento – DGC n. 254/2014 di approvazione del Codice di Comportamento e rilevazione annuale sullo stato di attuazione;
3. Rotazione del personale: DGC n. 771/15 - Criteri e linee guida per l'attuazione della misura della rotazione del personale in esecuzione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2015 – 2017) e disposizioni per la programmazione della rotazione del personale dirigenziale e dei dipendenti;
4. Applicazione della rotazione del personale nei casi previsti dall'articolo 16, comma 1, lettera l-quater del d.lgs. 165/2001;
5. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse: Circolare del Segretario Generale riguardo ai contenuti minimi da osservare nella predisposizione degli atti amministrativi e direttive del Segretario Generale nell'ambito dei controlli successivi sugli atti;
6. Regolamento per la disciplina delle incompatibilità e dei criteri per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extraistituzionali a favore dei dipendenti del Comune di Napoli ai sensi dell'art. 53 del d.lgs. 165/2001. – DGC n. 930 del 30.12.2015;
7. Inconferibilità per incarichi dirigenziali: applicazione della DGC n. 421/2015 e della direttiva PG 0699389 del 14.09.2015 per la verifica e il monitoraggio delle dichiarazioni sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità presentate ai sensi dell'articolo 20 del d.lgs. 39/2013;
8. Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali: applicazione della DGC n. 421/2015 e della direttiva PG 0699389 del 14.09.2015 per la verifica e il monitoraggio delle dichiarazioni sulla

insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità presentate ai sensi dell'articolo 20 del d.lgs. 39/2013;

9. Attività successive alla cessazione del lavoro: monitoraggio sull'attuazione della direttiva PG n. 364907 del 07/05/2015 in merito all'applicazione dell'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. 165/2001", con la quale si danno indicazioni agli uffici dell'Ente in merito alle clausole da inserire negli atti interessati e alle modalità con cui agevolare le attività di monitoraggio da parte degli uffici;
10. Acquisizione e verifica delle dichiarazioni relative agli obblighi in materia di formazione di commissioni e assegnazioni agli uffici;
11. Formazione del personale: attività di formazione SNA nelle aree a rischio e ai referenti;
12. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti: D.G. C. n. 420/15 relativa alle "Modalità e procedure per la gestione delle segnalazioni di illeciti e disposizioni per la tutela del dipendente ai sensi dell'articolo 54 bis del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 c.d. whistleblower)" e 'applicativo attraverso il quale il dipendente può segnalare fenomeni di corruzione avendo garanzia sulle procedure di anonimizzazione della propria identità;
13. Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile: attivazione di una sezione specifica sulla intranet, attività di comunicazione interna ed esterna;
14. Regolamento dell'attività ispettiva, in attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione - Deliberazione di Giunta Comunale n. 432 del 30 maggio 2016;
15. Regolamento dei Controlli interni –DCC n.4 del 28.02.2013;
16. Piano operativo dei controlli adottato con provvedimento del Segretario e del Vicesegretario Generale n.37 del 31.05.2013 come modificato e integrato il 7 marzo 2016 con ulteriore provvedimento e direttive;
17. Informatizzazione delle procedure di notifica dei verbali di contravvenzione e relativa archiviazione;
18. Banche dati dell'Area Penale del Servizio Autonomo Avvocatura relativa ai procedimenti riguardanti i reati di falso, truffa e contro la PP.AA. commessi dai dipendenti dell'Ente, e Banca dati dell' UPD concernente i procedimenti disciplinari attivati dando conto delle sanzioni e degli esiti degli stessi;
19. Standardizzazione delle procedure operative attraverso provvedimenti dirigenziali interni alla Direzione Centrale Servizi Finanziari.

In relazione al processo, viste le misure esistenti, l'organizzazione dovrà implementare le misure come indicate nell'Allegato 3bis – Processi e misure a presidio del rischio, nell'ambito del quale, per ciascun processo si individua la misura a presidio.

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

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



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

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

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

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

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

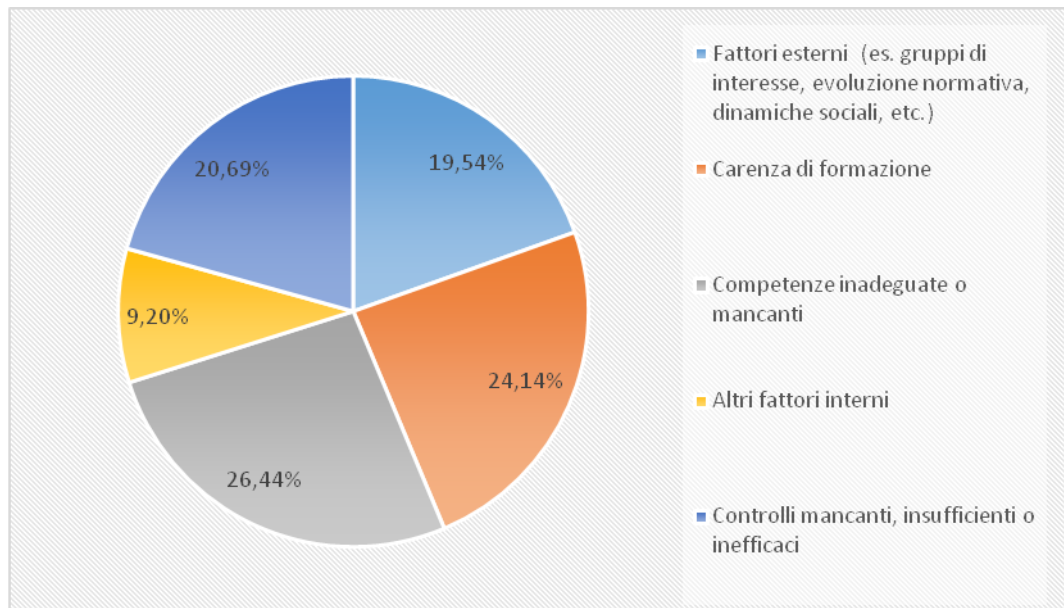
L’analisi del Processo **F.3 - Gestione delle spese per finalità generali e per l'attuazione delle politiche pubbliche** ha restituito i valori esplicitati nella tabella che segue:

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

Come si evince dalla tabella, tutte le variabili considerate per la probabilità (variabili sia oggettive che soggettive, hanno restituito un valore basso. Si rileva, tuttavia la presenza di due variabili dell’impatto

considerate a rischio di media: si tratta della variabile oggettiva “analisi stampa” e di quella soggettiva “impatto potenziale”. In particolare, rispetto alla prima variabile si segnala la presenza di due articoli di giornale che hanno riguardato il Processo in analisi, mentre per la seconda variabile, le valutazioni dei rispondenti convergono nel definire significativo l’impatto che, il verificarsi di eventi rischiosi legati al Processo, possono causare all’amministrazione.

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Adempimenti di Trasparenza – aggiornamento continuo della sezione Amministrazione Trasparente e attività di vigilanza e controllo del Responsabile per la trasparenza;
2. Codice di Comportamento – DGC n. 254/2014 di approvazione del Codice di Comportamento e rilevazione annuale sullo stato di attuazione;
3. Rotazione del personale: DGC n. 771/15 - Criteri e linee guida per l'attuazione della misura della rotazione del personale in esecuzione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2015 – 2017) e disposizioni per la programmazione della rotazione del personale dirigenziale e dei dipendenti;
4. Applicazione della rotazione del personale nei casi previsti dall'articolo 16, comma 1, lettera l-quater del d.lgs. 165/2001;
5. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse: Circolare del Segretario Generale riguardo ai contenuti minimi da osservare nella predisposizione degli atti amministrativi e direttive del Segretario Generale nell'ambito dei controlli successivi sugli atti;
6. Regolamento per la disciplina delle incompatibilità e dei criteri per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extraistituzionali a favore dei dipendenti del Comune di Napoli ai sensi dell'art. 53 del d.lgs. 165/2001. – DGC n. 930 del 30.12.2015;
7. Inconferibilità per incarichi dirigenziali: applicazione della DGC n. 421/2015 e della direttiva PG 0699389 del 14.09.2015 per la verifica e il monitoraggio delle dichiarazioni sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità presentate ai sensi dell'articolo 20 del d.lgs. 39/2013;
8. Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali: applicazione della DGC n. 421/2015 e della direttiva PG 0699389 del 14.09.2015 per la verifica e il monitoraggio delle dichiarazioni sulla

insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità presentate ai sensi dell'articolo 20 del d.lgs. 39/2013;

9. Attività successive alla cessazione del lavoro: monitoraggio sull'attuazione della direttiva PG n. 364907 del 07/05/2015 in merito all'applicazione dell'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. 165/2001", con la quale si danno indicazioni agli uffici dell'Ente in merito alle clausole da inserire negli atti interessati e alle modalità con cui agevolare le attività di monitoraggio da parte degli uffici;
10. Acquisizione e verifica delle dichiarazioni relative agli obblighi in materia di formazione di commissioni e assegnazioni agli uffici;
11. Formazione del personale: attività di formazione SNA/Formez nelle aree a rischio e ai referenti;
12. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti : *D.G. C. n. 420/15 relativa alle "Modalità e procedure per la gestione delle segnalazioni di illeciti e disposizioni per la tutela del dipendente ai sensi dell'articolo 54 bis del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 c.d. whistleblower)" e 'applicativo attraverso il quale il dipendente può segnalare fenomeni di corruzione avendo garanzia sulle procedure di anonimizzazione della propria identità;*
13. Monitoraggio dei Rapporti Amministrazione/Soggetti Esterni: somministrazione codice di comportamento;
14. Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile: attivazione di una sezione specifica sulla intranet, attività di comunicazione interna ed esterna;
15. Regolamento dell'attività ispettiva, in attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione - Deliberazione di Giunta Comunale n. 432 del 30 maggio 2016;
16. Regolamento dei Controlli interni –DCC n.4 del 28.02.2013;
17. Piano operativo dei controlli adottato con provvedimento del Segretario e del Vicesegretario Generale n.37 del 31.05.2013 come modificato e integrato il 7 marzo 2016 con ulteriore provvedimento e direttive;
18. Attività di verifica sui debiti fuori bilancio dell'Ente ai sensi della DGC di proposta al Consiglio n. 810/2016.

In relazione al processo, viste le misure esistenti, l'organizzazione dovrà implementare le misure come indicate nell'Allegato 3bis – Processi e misure a presidio del rischio, nell'ambito del quale, per ciascun processo si individua la misura a presidio.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti;
10. Formazione del personale;
11. Monitoraggio dei tempi procedurali;
12. Azioni di sensibilizzazione e Rapporto con la Società Civile.

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

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

1. Adempimenti di Trasparenza – aggiornamento continuo della sezione Amministrazione Trasparente e attività di vigilanza e controllo del Responsabile per la trasparenza;
2. Codice di Comportamento – DGC n. 254/2014 di approvazione del Codice di Comportamento e rilevazione annuale sullo stato di attuazione;
3. Rotazione del personale: DGC n. 771/15 - Criteri e linee guida per l'attuazione della misura della rotazione del personale in esecuzione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2015 – 2017) e disposizioni per la programmazione della rotazione del personale dirigenziale e dei dipendenti;
4. Applicazione della rotazione del personale nei casi previsti dall'articolo 16, comma 1, lettera l-quater del d.lgs. 165/2001;
5. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse: Circolare del Segretario Generale riguardo ai contenuti minimi da osservare nella predisposizione degli atti amministrativi e direttive del Segretario Generale nell'ambito dei controlli successivi sugli atti;
6. Regolamento per la disciplina delle incompatibilità e dei criteri per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extraistituzionali a favore dei dipendenti del Comune di Napoli ai sensi dell'art. 53 del d.lgs. 165/2001. – DGC n. 930 del 30.12.2015;
7. Inconferibilità per incarichi dirigenziali: applicazione della DGC n. 421/2015 e della direttiva PG 0699389 del 14.09.2015 per la verifica e il monitoraggio delle dichiarazioni sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità presentate ai sensi dell'articolo 20 del d.lgs. 39/2013;
8. Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali: applicazione della DGC n. 421/2015 e della direttiva PG 0699389 del 14.09.2015 per la verifica e il monitoraggio delle dichiarazioni sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità presentate ai sensi dell'articolo 20 del d.lgs. 39/2013;
9. Attività successive alla cessazione del lavoro: monitoraggio sull'attuazione della direttiva PG n. 364907 del 07/05/2015 in merito all'applicazione dell'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. 165/2001", con la quale si danno indicazioni agli uffici dell'Ente in merito alle clausole da inserire negli atti interessati e alle modalità con cui agevolare le attività di monitoraggio da parte degli uffici;
10. Acquisizione e verifica delle dichiarazioni relative agli obblighi in materia di formazione di commissioni e assegnazioni agli uffici;
11. Formazione del personale: attività di formazione Formez nelle aree a rischio e ai referenti;
12. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti : *D.G. C. n. 420/15 relativa alle "Modalità e procedure per la gestione delle segnalazioni di illeciti e disposizioni per la tutela del dipendente ai sensi dell'articolo 54 bis del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 c.d. whistleblower)" e 'applicativo attraverso il quale il dipendente può segnalare fenomeni di corruzione avendo garanzia sulle procedure di anonimizzazione della propria identità;*
13. Regolamento dell'attività ispettiva, in attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione - Deliberazione di Giunta Comunale n. 432 del 30 maggio 2016;
14. Regolamento per la disciplina delle incompatibilità e dei criteri per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extra istituzionali a favore dei dipendenti del Comune di Napoli, ai sensi dell'art. 53 del D.Lgs n. 165 del 30/03/2001 – DGC 930/2015;
15. Regolamento dei Controlli Interni - DCC n. 4 del 28/02/2013;
16. Direttiva del Sindaco sull'attività amministrativa;

17. Documenti programmatici dell'Ente;
18. Ordini di servizio relativi a compiti e funzioni affidati al personale;
19. Piano operativo dei controlli adottato con provvedimento del Segretario e del Vicesegretario Generale n.37 del 31.05.2013 come modificato e integrato il 7 marzo 2016 con ulteriore provvedimento e direttive.

In relazione al processo, viste le misure esistenti, l'organizzazione dovrà implementare le misure come indicate nell'Allegato 3bis – Processi e misure a presidio del rischio, nell'ambito del quale, per ciascun processo si individua la misura a presidio.

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

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

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

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

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

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

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

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



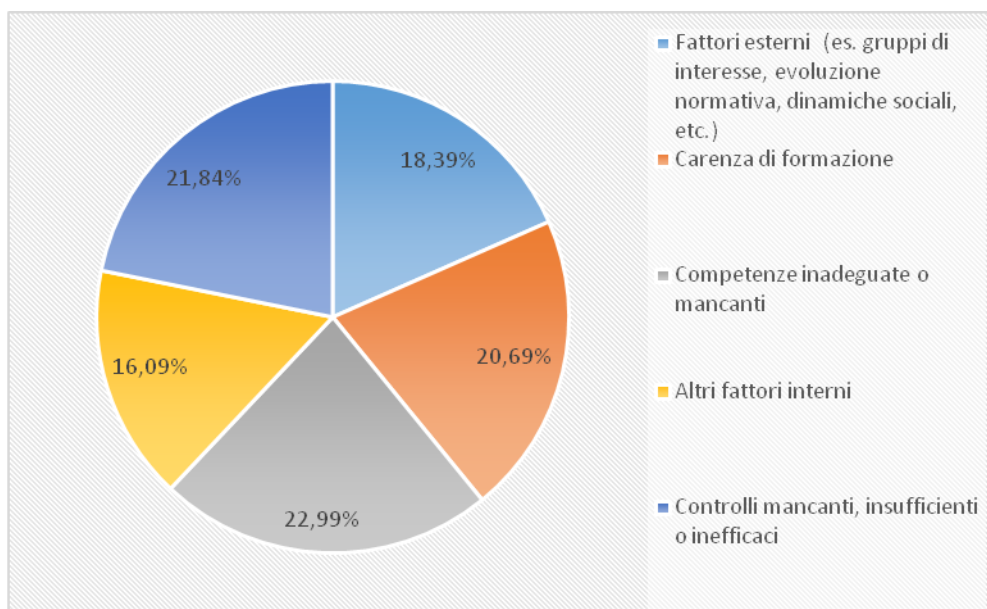
INDICI	TIPOLOGIA ANALISI	VARIABILI ANALIZZATE	VALORE	RATING IMP / PROB	RATING GLOBALE
Probabilità	Oggettiva	Segnalazioni	BASSO	MEDIO	IV – CRITICO
		Casi giudiziari	MEDIO		
	Soggettiva	Livello di discrezionalità	BASSO		
		Efficacia atti organizzativi	BASSO		
		Efficacia controlli	BASSO		
Impatto	Oggettiva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

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

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

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

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



Rispetto alle risposte fornite per il processo in questione, tra i fattori di rischiosità dello stesso, si sottolineano principalmente la mancanza o inadeguatezza delle competenze, la carenza di formazione, la mancanza di o inadeguatezza dei controlli, la presenza di fattori esterni (come gruppi di interesse, variazioni

delle norme o delle dinamiche sociali) capaci di incidere negativamente sul Processo ed, infine, la presenza di altri fattori interni capaci di influire negativamente sul Processo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Adempimenti di Trasparenza – aggiornamento continuo della sezione Amministrazione Trasparente e attività di vigilanza e controllo del Responsabile per la trasparenza;
2. Codice di Comportamento – DGC n. 254/2014 di approvazione del Codice di Comportamento e rilevazione annuale sullo stato di attuazione;
3. Rotazione del personale: DGC n. 771/15 - Criteri e linee guida per l'attuazione della misura della rotazione del personale in esecuzione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2015 – 2017) e disposizioni per la programmazione della rotazione del personale dirigenziale e dei dipendenti;

4. Applicazione della rotazione del personale nei casi previsti dall'articolo 16, comma 1, lettera l-quater del d.lgs. 165/2001;
5. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse: Circolare del Segretario Generale riguardo ai contenuti minimi da osservare nella predisposizione degli atti amministrativi e direttive del Segretario Generale nell'ambito dei controlli successivi sugli atti;
3. Regolamento per la disciplina delle incompatibilità e dei criteri per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extraistituzionali a favore dei dipendenti del Comune di Napoli ai sensi dell'art. 53 del d.lgs. 165/2001. – DGC n. 930 del 30.12.2015;
4. Inconferibilità per incarichi dirigenziali: applicazione della DGC n. 421/2015 e della direttiva PG 0699389 del 14.09.2015 per la verifica e il monitoraggio delle dichiarazioni sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità presentate ai sensi dell'articolo 20 del d.lgs. 39/2013;
5. Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali: applicazione della DGC n. 421/2015 e della direttiva PG 0699389 del 14.09.2015 per la verifica e il monitoraggio delle dichiarazioni sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità presentate ai sensi dell'articolo 20 del d.lgs. 39/2013;
6. Attività successive alla cessazione del lavoro: monitoraggio sull'attuazione della direttiva PG n. 364907 del 07/05/2015 in merito all'applicazione dell'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. 165/2001", con la quale si danno indicazioni agli uffici dell'Ente in merito alle clausole da inserire negli atti interessati e alle modalità con cui agevolare le attività di monitoraggio da parte degli uffici;
7. Formazione del personale: attività di formazione SNA nelle aree a rischio e ai referenti;
8. Acquisizione e verifica delle dichiarazioni relative agli obblighi in materia di formazione di commissioni e assegnazioni agli uffici;
9. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti : *D.G. C. n. 420/15 relativa alle "Modalità e procedure per la gestione delle segnalazioni di illeciti e disposizioni per la tutela del dipendente ai sensi dell'articolo 54 bis del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 c.d. whistleblower)" e 'applicativo attraverso il quale il dipendente può segnalare fenomeni di corruzione avendo garanzia sulle procedure di anonimizzazione della propria identità;*
10. Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile: attività di comunicazione interna ed esterna;
11. Regolamento dei Controlli interni –DCC n.4 del 28.02.2013;
12. Regolamento dell'attività ispettiva, in attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione - Deliberazione di Giunta Comunale n. 432 del 30 maggio 2016;
13. Regolamentazione degli accessi al Maschio Angioino: monitoraggio e controllo;
14. Piano operativo dei controlli adottato con provvedimento del Segretario e del Vicesegretario Generale n.37 del 31.05.2013 come modificato e integrato il 7 marzo 2016 con ulteriore provvedimento e direttive.

In relazione al processo, viste le misure esistenti, l'organizzazione dovrà implementare le misure come indicate nell'Allegato 3bis – Processi e misure a presidio del rischio, nell'ambito del quale, per ciascun processo si individua la misura a presidio.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Adempimenti di Trasparenza – aggiornamento continuo della sezione Amministrazione Trasparente e attività di vigilanza e controllo del Responsabile per la trasparenza;

2. Codice di Comportamento – DGC n. 254/2014 di approvazione del Codice di Comportamento e rilevazione annuale sullo stato di attuazione;
3. Rotazione del personale: DGC n. 771/15 - Criteri e linee guida per l'attuazione della misura della rotazione del personale in esecuzione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2015 – 2017) e disposizioni per la programmazione della rotazione del personale dirigenziale e dei dipendenti;
4. Applicazione della rotazione del personale nei casi previsti dall'articolo 16, comma 1, lettera l-quater del d.lgs. 165/2001;
5. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse: Circolare del Segretario Generale riguardo ai contenuti minimi da osservare nella predisposizione degli atti amministrativi e direttive del Segretario Generale nell'ambito dei controlli successivi sugli atti;
6. Regolamento per la disciplina delle incompatibilità e dei criteri per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extraistituzionali a favore dei dipendenti del Comune di Napoli ai sensi dell'art. 53 del d.lgs. 165/2001. – DGC n. 930 del 30.12.2015;
7. Inconferibilità per incarichi dirigenziali: applicazione della DGC n. 421/2015 e della direttiva PG 0699389 del 14.09.2015 per la verifica e il monitoraggio delle dichiarazioni sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità presentate ai sensi dell'articolo 20 del d.lgs. 39/2013;
8. Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali: applicazione della DGC n. 421/2015 e della direttiva PG 0699389 del 14.09.2015 per la verifica e il monitoraggio delle dichiarazioni sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità presentate ai sensi dell'articolo 20 del d.lgs. 39/2013;
9. Attività successive alla cessazione del lavoro: monitoraggio sull'attuazione della direttiva PG n. 364907 del 07/05/2015 in merito all'applicazione dell'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. 165/2001”, con la quale si danno indicazioni agli uffici dell'Ente in merito alle clausole da inserire negli atti interessati e alle modalità con cui agevolare le attività di monitoraggio da parte degli uffici;
10. Acquisizione e verifica delle dichiarazioni relative agli obblighi in materia di formazione di commissioni e assegnazioni agli uffici;
11. Formazione del personale: attività di formazione SNA nelle aree a rischio e ai referenti;
12. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti : *D.G. C. n. 420/15 relativa alle “Modalità e procedure per la gestione delle segnalazioni di illeciti e disposizioni per la tutela del dipendente ai sensi dell'articolo 54 bis del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 c.d. whistleblower)” e ‘applicativo attraverso il quale il dipendente può segnalare fenomeni di corruzione avendo garanzia sulle procedure di anonimizzazione della propria identità;*
13. Patto di integrità: DGC n. 797 del 3 dicembre 2015, di approvazione dello schema di Patto di integrità, la cui sottoscrizione è richiesta per tutti i contratti di acquisizioni di lavori, beni e servizi in cui sia parte il Comune di Napoli, ivi comprese, ove tecnicamente possibile, le acquisizioni di beni e/o servizi mediante *e-procurement*;
14. Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile: attivazione di una sezione specifica sulla intranet, attività di comunicazione interna ed esterna;
15. Regolamento dell'attività ispettiva, in attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione - Deliberazione di Giunta Comunale n. 432 del 30 maggio 2016;
16. Regolamento dei Controlli interni –DCC n.4 del 28.02.2013;
17. "Area Tematica Politiche per la casa" sul sito web comunale;
18. Progettazione "Area Tematica Politiche per la casa" sul sito web comunale;
19. Piano operativo dei controlli adottato con provvedimento del Segretario e del Vicesegretario Generale n.37 del 31.05.2013 come modificato e integrato il 7 marzo 2016 con ulteriore provvedimento e direttive.

In relazione al processo, viste le misure esistenti, l'organizzazione dovrà implementare le misure come indicate nell'Allegato 3bis – Processi e misure a presidio del rischio, nell'ambito del quale, per ciascun processo si individua la misura a presidio.

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

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

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

### **AGGIORNAMENTO 2017**

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

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

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

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

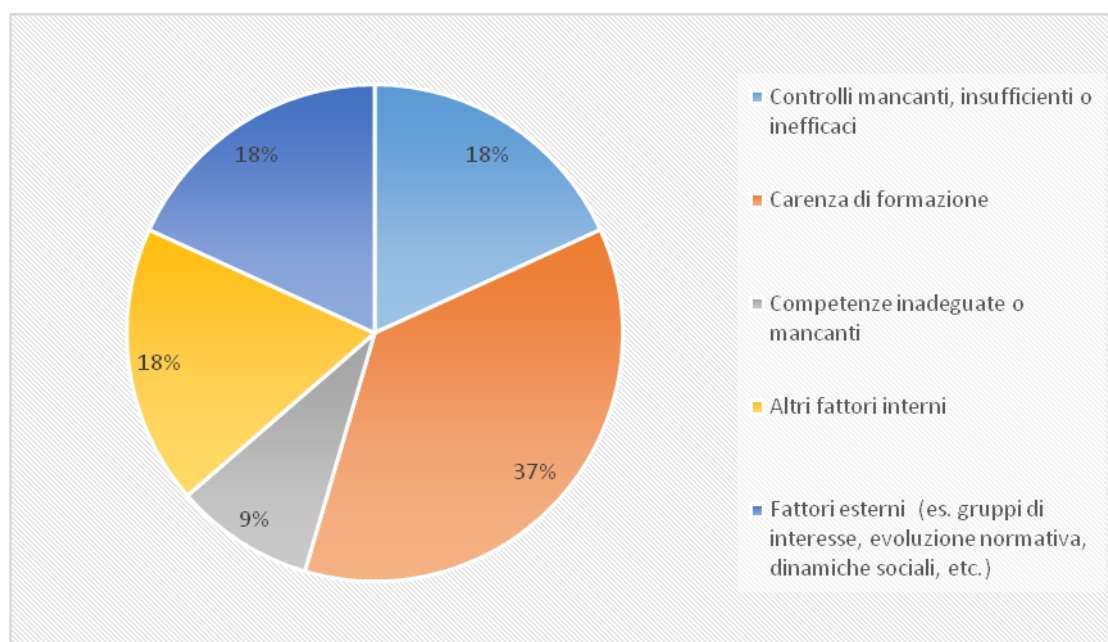
L'analisi del Processo **F.7 Irregolarità inerenti la gestione dei beni pubblici e del patrimonio** ha restituito i valori esplicitati nella tabella che segue:

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

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

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

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



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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Adempimenti di Trasparenza
2. Codice di Comportamento
3. Rotazione del personale: DGC n. 771/15 - Criteri e linee guida per l'attuazione della misura della rotazione del personale in esecuzione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2015 – 2017) e disposizioni per la programmazione della rotazione del personale dirigenziale e dei dipendenti;
4. Applicazione della rotazione del personale nei casi previsti dall'articolo 16, comma 1, lettera l-quater del d.lgs. 165/2001;
5. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse: Circolare del Segretario Generale riguardo ai contenuti minimi da osservare nella predisposizione degli atti amministrativi e direttive del Segretario Generale nell'ambito dei controlli successivi sugli atti;
6. Regolamento per la disciplina delle incompatibilità e dei criteri per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extraistituzionali a favore dei dipendenti del Comune di Napoli ai sensi dell'art. 53 del d.lgs. 165/2001. – DGC n. 930 del 30.12.2015;

7. Inconferibilità per incarichi dirigenziali: applicazione della DGC n. 421/2015 e della direttiva PG 0699389 del 14.09.2015 per la verifica e il monitoraggio delle dichiarazioni sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità presentate ai sensi dell'articolo 20 del d.lgs. 39/2013;
8. Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali: applicazione della DGC n. 421/2015 e della direttiva PG 0699389 del 14.09.2015 per la verifica e il monitoraggio delle dichiarazioni sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità presentate ai sensi dell'articolo 20 del d.lgs. 39/2013;
9. Attività successive alla cessazione del lavoro: monitoraggio sull'attuazione della direttiva PG n. 364907 del 07/05/2015 in merito all'applicazione dell'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. 165/2001", con la quale si danno indicazioni agli uffici dell'Ente in merito alle clausole da inserire negli atti interessati e alle modalità con cui agevolare le attività di monitoraggio da parte degli uffici;
10. Acquisizione e verifica delle dichiarazioni relative agli obblighi in materia di formazione di commissioni e assegnazioni agli uffici;
11. Formazione del personale: attività di formazione SNA nelle aree a rischio e ai referenti;
12. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti : *D.G. C. n. 420/15 relativa alle "Modalità e procedure per la gestione delle segnalazioni di illeciti e disposizioni per la tutela del dipendente ai sensi dell'articolo 54 bis del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 c.d. whistleblower)" e 'applicativo attraverso il quale il dipendente può segnalare fenomeni di corruzione avendo garanzia sulle procedure di anonimizzazione della propria identità;*
13. Patto di integrità: DGC n. 797 del 3 dicembre 2015, di approvazione dello schema di Patto di integrità, la cui sottoscrizione è richiesta per tutti i contratti di acquisizioni di lavori, beni e servizi in cui sia parte il Comune di Napoli, ivi comprese, ove tecnicamente possibile, le acquisizioni di beni e/o servizi mediante *e-procurement*;
14. Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile: attivazione di una sezione specifica sulla intranet, attività di comunicazione interna ed esterna;
15. Monitoraggio dei tempi procedurali: segretariale 910105 del 19.11.2015 sui dati pervenuti dal Servizio Controllo di gestione e valutazione;
16. Regolamento dell'attività ispettiva, in attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione - Deliberazione di Giunta Comunale n. 432 del 30 maggio 2016;
17. Regolamento dei Controlli interni –DCC n.4 del 28.02.2013;
18. Piano operativo dei controlli adottato con provvedimento del Segretario e del Vicesegretario Generale n.37 del 31.05.2013 come modificato e integrato il 7 marzo 2016 con ulteriore provvedimento e direttive;
19. Regolamenti di utilizzo dei locali municipali;
20. Informatizzazione delle procedure amministrative e la tracciabilità delle procedure operative.

In relazione al processo, viste le misure esistenti, l'organizzazione dovrà implementare le misure come indicate nell'Allegato 3bis – Processi e misure a presidio del rischio, nell'ambito del quale, per ciascun processo si individua la misura a presidio.

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

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