



Comune di Belfiore

(Provincia di Verona)

Piano triennale di prevenzione della corruzione (P.T.P.C.)
contenente anche il Programma Triennale della Trasparenza
e dell'integrità (P.T.T.I.)

Triennio 2016/2018

INDICE

Sintesi del quadro giuridico di riferimento

Premessa

- 1. Soggetti coinvolti nella strategia di prevenzione**
- 2. Analisi del contesto**
 - **2.1. Contesto esterno**
 - **2.2. Contesto interno**
- 3. Valutazione del rischio**
- 4. Trattamento del rischio**
- 5. Le responsabilità**
- 6. Collegamento con piano degli obiettivi e piano della performance**
- 7. Il monitoraggio**
- 8. La trasparenza**
- 9. Altre iniziative**
 - **9.1 I controlli interni successivi di regolarità amministrativa**
 - **9.2 Il coinvolgimento dell'Organismo di valutazione**
 - **9.3 Rotazione del personale**
 - **9.4 La formazione**
 - **9.5 Whistleblower**

Allegati

- **Allegato A) Analisi attività delle aree considerate “a rischio”;**
- **Allegato B) Mappatura dei processi e attribuzione indice di rischio;**
- **Allegato C) Scheda monitoraggio semestrale.**

Sintesi del quadro giuridico di riferimento

- Legge 7 agosto 1990, n. 241, recante “Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi”;
- D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82, recante “Codice dell’amministrazione digitale”;
- Legge 18 giugno 2009, n. 69, recante “Disposizioni per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività nonché in materia di processo civile”;
- D.Lgs. 22 ottobre 2009, n. 150, avente ad oggetto “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, ed in particolare il comma 8 dell’articolo 11;
- Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, ed in particolare i commi 35 e 36 dell’articolo 1;
- D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, recante “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”;
- Verbale della Conferenza Unificata presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri del 24 luglio 2013;
- Delibera della CIVIT n. 72/2013 dell’ 11 settembre 2013, di “Approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione”;
- Decreto Legge n. 90 del 24 giugno 2014, n. 90, convertito in Legge n. 114 dell’11 agosto 2014, recante il trasferimento completo delle competenze sulla prevenzione della corruzione e sulla trasparenza dal Dipartimento della Funzione Pubblica all’ANAC;
- Determinazione ANAC n. 6/2015 recante le “Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)”;
- Determinazione ANAC n. 8/2015 sulle “Linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”;
- Determinazione ANAC n. 12/2015, di “Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione”.

Premessa

I temi dell'integrità dei comportamenti e della trasparenza delle pubbliche amministrazioni assumono oggi primario rilievo, in quanto presupposti per un corretto utilizzo delle risorse pubbliche e per l'esercizio, in proposito, di un adeguato controllo da parte dei cittadini.

La Legge n. 190/2012 *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”*, ha imposto all'organo di indirizzo politico degli Enti Locali l'adozione, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione (R.P.C.), di un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) quale strumento che individua e sviluppa le strategie prioritarie per la prevenzione ed il contrasto di tale evento.

La legge ha introdotto un nuovo concetto di corruzione, comprensivo non solo dell'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione, ma anche di tutte quelle situazioni in cui, pur non verificandosi una condizione penalmente perseguibile, si realizzi una distorsione dell'azione amministrativa dovuta all'uso, a fini privati, delle funzioni pubbliche attribuite, in spregio ai principi di trasparenza e di imparzialità cui l'azione pubblica deve costantemente ispirarsi.

Oltre a ciò, in forza del D.Lgs. n. 33/2013, dettato in applicazione della delega conferita con la citata L. n. 190/2012, il legislatore ha imposto alle amministrazioni pubbliche l'adozione di un Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (P.T.T.I.), diretto ad assicurare l'accesso alle informazioni relative all'attività svolta dall'amministrazione, incrementare il controllo sociale e concorrere alla realizzazione di una *“amministrazione aperta”*, garante di un adeguato livello di trasparenza, legalità e sviluppo della cultura dell'integrità.

Con il presente Piano, che si pone in continuità con il P.T.P.C. e il P.T.T.I. per il triennio 2014/2016, approvato con DGC n. 5 del 23/01/2014 ed aggiornato per il triennio 2015/2017 con DGC n. 11 del 27/04/2015, l'Ente, in ottemperanza agli obblighi di cui sopra, intende contrastare il fenomeno corruttivo attraverso l'adozione di misure a carattere organizzativo e misure di trasparenza e integrità.

Occorre in ogni caso sottolineare che il Comune di Belfiore conta poco più di 3000 abitanti, e che, per le restrizioni economiche in cui versano piccoli enti (oltre che per le normative in vigore da anni di blocco delle assunzioni di personale), non si è dotato di una struttura appositamente dedicata alla materia. Il Piano è quindi conseguente a siffatta situazione. Esso recepisce comunque le indicazioni di cui alla determinazione ANAC n. 12 del 28/10/2015.

Sulla questione si evidenzia peraltro che l'art. 7 della Legge 07/08/2015, n. 124, delega il Governo ad emanare disposizioni in ordine a *“precisazioni dei contenuti e del procedimento di adozione del piano nazionale anticorruzione, dei piani di prevenzione della corruzione e della relazione annuale del responsabile della prevenzione della corruzione, anche attraverso la modifica della relativa disciplina legislativa, anche ai fini della maggiore efficacia dei controlli in fase di attuazione, della differenziazione per settori e dimensioni, del coordinamento con gli strumenti di misurazione e valutazione delle performance nonché dell'individuazione dei principali rischi e dei relativi rimedi; conseguente ridefinizione dei ruoli, dei poteri e delle responsabilità dei soggetti interni che intervengono nei relativi processi”*.

In proposito questo Ente fa riserva, dopo l'entrata in vigore di tale disciplina e conseguente approvazione di nuovo PNA, di rivedere il presente piano per renderlo conforme alle regole poste.

1. SOGGETTI COINVOLTI NELLA STRATEGIA DI PREVENZIONE

La Giunta comunale è l'organo di indirizzo politico cui compete l'adozione del PTPC (entro il 31 gennaio di ogni anno) e degli eventuali aggiornamenti.

Il responsabile della prevenzione della corruzione (RPC), ai sensi dell'articolo 1, comma 7, della Legge n. 190 del 2012, è stato individuato nel Segretario generale.

Il responsabile esercita i compiti attribuiti dalla legge e dal presente piano, in particolare:

- elabora la proposta di PTPC e i successivi aggiornamenti, da sottoporre per l'adozione all'organo sopra indicato;
- verifica l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità e ne propone la modifica qualora siano accertate significative violazioni delle prescrizioni o intervengano mutamenti rilevanti nell'organizzazione o nell'attività dell'Amministrazione;
- vigila, ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. n. 39 del 2013, sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi di cui al medesimo decreto;
- elabora entro il 15 dicembre la relazione annuale sull'attività anticorruzione svolta;
- sovrintende, in collaborazione con i dirigenti, alla diffusione della conoscenza del Codice di comportamento nell'Amministrazione.

Le Posizioni Organizzative, nell'ambito dei settori di rispettiva competenza, partecipano al processo di gestione del rischio. Essi vengono individuati quali referenti del RPC. In particolare, l'art. 16 del D.Lgs. n. 165 del 2001 dispone che gli stessi:

- *concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti (comma 1-bis);*
- *forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo (comma 1-ter);*
- *provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva (comma 1-quater).*

Le P.O. inoltre, con riguardo alle attività considerate a rischio dal presente Piano:

- svolgono attività informativa nei confronti del RPC, ai sensi dell'articolo 1, comma 9, lett. c), della L. n. 190 del 2012;
- osservano le misure contenute nel PTPC e curano che le stesse siano ottemperate dal personale sottoposto;
- vigilano sull'applicazione del Codice di comportamento e ne verificano le ipotesi di violazione, ai fini dei conseguenti procedimenti disciplinari.

Il Responsabile della trasparenza è stato individuato nel stesso Segretario generale.

Il responsabile della trasparenza:

- svolge le funzioni indicate dall'articolo 43 del D.Lgs. n. 33 del 2013;
- coordina il PTPC e il PTTL.

Il Nucleo di Valutazione e gli altri organismi di controllo interno:

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti, tengono conto dei rischi e delle azioni inerenti alla prevenzione della corruzione;

- svolgono compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (articoli 43 e 44 D.Lgs. 33/2013);
- esprimono parere obbligatorio sul Codice di comportamento e sue modificazioni (articolo 54, comma 5, D.Lgs. 165/2001).

L'Ufficio procedimenti disciplinari:

- svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (articolo 55 *bis* D.Lgs. n. 165/2001);
- provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'Autorità Giudiziaria (articolo 20 D.P.R. n. 3 del 1957; articolo 1, comma 3, L. n. 20/1994; articolo 331 c.p.p.);
- propone l'aggiornamento del Codice di comportamento;
- opera in raccordo con il RPC per quanto riguarda le attività previste dall'articolo 15 del D.P.R. n. 62/2013 "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici".

Tutti i dipendenti dell'Amministrazione:

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- osservano le misure contenute nel PTPC e nel PTTI;
- segnalano le situazioni di illecito e i casi di personale conflitto di interessi.

I collaboratori a qualsiasi titolo dell'Amministrazione:

- osservano, per quanto compatibili, le misure contenute nel PTPC e nel PTTI e gli obblighi di condotta previsti dal Codice di comportamento.

2. ANALISI DEL CONTESTO

Nella determinazione n. 12 del 28/10/2015 l'Anac ha decretato che la prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio è quella relativa all'analisi del contesto, attraverso la quale ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'Amministrazione per via delle specificità dell'ambiente in cui essa opera in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali, o per via delle caratteristiche organizzative interne.

2.1. Contesto esterno

Ai fini dell'analisi del contesto *esterno*, i responsabili anticorruzione possono avvalersi degli elementi e dei dati contenuti nelle relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate sul sito della Camera dei Deputati.

I dati riferiti alla Regione Veneto e contenuti nella “Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata” trasmessa dal Ministro alla Presidenza della Camera dei Deputati il 25 febbraio 2015, sono disponibili alla pagina web:

http://www.camera.it/leg17/494?idLegislatura=17&categoria=038&tipologiaDoc=elenco_categoria

Nello specifico, per quanto concerne il territorio di questo Ente, anche attraverso l'analisi dei dati in forniti dal Comando della Polizia Locale, si evidenzia che non sono presenti particolari criticità legate ad organizzazioni criminose. Si riscontrano per contro le problematiche diffuse nel territorio nazionale legate all'abuso di alcol e sostanze stupefacenti.

2.2. Contesto interno

Per l'analisi del contesto interno si ha riguardo agli aspetti legati alla organizzazione e alla gestione operativa che influenzano la sensibilità della struttura a rischio corruzione. L'attività della struttura deve quindi essere analizzata, in particolare attraverso la mappatura dei processi, al fine di identificare le aree che, in ragione della natura e delle peculiarità della stessa, risultano potenzialmente esposte ai rischi corruttivi.

a) Struttura organizzativa

La dotazione organica dell'Ente è stata definita, da ultimo, con D.G.C. n. 34 del 09 luglio 2015. La struttura organizzativa è articolata in 3 aree (Area affari generali e servizi alla persona, Area economico-finanziaria, Area tecnica), articolate in settori ed uffici. Al vertice di ciascuna area è posto una Posizione Organizzativa.

Il Servizio Sociale e la Polizia Locale sono funzioni che sono state delegate dal 01 gennaio 2013 all'Unione di Comuni Verona Est. Le P.O. dell'Area affari generali e tecnica sono dipendenti della citata Unione attualmente in posizione di comando presso questo Ente.

b) Collegamento con altri strumenti di programmazione

Il presente piano è collegato agli altri strumenti di programmazione del Comune (piano esecutivo di gestione, documento unico di programmazione, bilancio di previsione).

Lo stesso sarà inviato a ciascun dipendente e pubblicato sul [sito web dell'Ente](#).

c) Azioni realizzate

Sono state adottate tutte le misure già contenute nel P.T.P.C. e nel P.T.T.I. adottato con DGC n. 5 del 23/01/2014 ed aggiornato con DCC n. 11 del 07/04/2015, così come risulta dalle relazioni 2014 e 2015 del RPC, pubblicate sul sito istituzionale alla sezione “Amministrazione trasparente-Altri contenuti-Corruzione”.

Ulteriori strumenti in linea con il piano e utilizzati dall'Amministrazione sono:

- Regolamento sui controlli interni (D.C.C. n. 1 del 29/01/2013);
- Codice di comportamento dei dipendenti (DGC n. 9 del 23/01/2014);
- Piano di informatizzazione delle procedure per la presentazione e compilazione on-line da parte dei cittadini ed imprese delle istanze, dichiarazioni e segnalazioni al Comune (DGC n. 6 del 05/03/2015);

d) Analisi attività delle aree considerate “a rischio”

Sono state analizzati i dati raccolti nelle aree che nel P.T.C.P. 2014-2016 sono state identificate come a rischio corruzione. Nell'**allegato A)** si riportano gli elementi raccolti.

e) Mappatura dei processi ed attribuzione indice di rischio

La mappatura dei processi si sostanzia nella descrizione dei processi attuati all'interno dell'Ente, al fine di individuare quelli potenzialmente a rischio di corruzione. Si è svolta in parte in fase di redazione del Piano iniziale (PTPC 2014-2016) per le aree considerate “generali”.

In questa sede, si è proceduto all'analisi dei processi, in relazione preliminarmente alle attribuzioni e ai procedimenti di competenza di ciascuna area a rischio per l'integrazione del PTPC 2014-2016.

L'analisi svolta ha consentito di evidenziare anche alcune aree di rischio specifiche (Area F), ulteriori rispetto a quelle prefigurate come tali dalla legge.

L'**allegato B)**, nella colonna “Processi”, riporta l'elenco dei processi.

3. VALUTAZIONE DEL RISCHIO

L'attività di valutazione del rischio viene effettuata per ciascun processo mappato ritenuto a rischio. I possibili rischi di corruzione emergono considerando il contesto esterno ed interno all'Amministrazione.

I rischi vengono identificati mediante un confronto con il personale coinvolto, tenendo presenti le specificità della struttura organizzativa e di ciascun processo.

La valutazione del rischio prescinde dalla metodologia di cui all'allegato 5 del PNA, ma è effettuata utilizzando quella approvata con il PTCP 2014/2016. In proposito la determinazione ANAC n. 12/2015, al punto 6.4 "Valutazione del rischio", recita: *"Con riferimento alla misurazione e valutazione del livello di esposizione del rischio, si evidenzia che le indicazioni contenute nel PNA ... omissis ... non sono strettamente vincolanti potendo l'amministrazione scegliere criteri diversi purché adeguati al fine"*.

E' stato quindi stilato un elenco dei processi potenzialmente a rischio attuati dall'Ente. Tale elenco non è esaustivo in quanto soggetto a futuri aggiornamenti, tenuto anche conto del *feedback* e di quanto ammesso dalla stessa ANAC nella determinazione n. 12/2015 (*"in condizioni di particolare difficoltà organizzativa, adeguatamente motivata la mappatura dei processi può essere realizzata al massimo entro il 2017"*).

Nell'unito **allegato B**), colonna "Valutazione del rischio", sono riportate le valutazioni risultanti.

4. TRATTAMENTO DEL RISCHIO

La fase di trattamento del rischio è il processo finalizzato a intervenire sui rischi emersi, attraverso l'introduzione di apposite misure di prevenzione e contrasto.

Con il termine “misura” si intende ogni intervento organizzativo, iniziativa, azione o strumento di carattere preventivo ritenuto idoneo a neutralizzare o mitigare il livello di rischio connesso ai processi amministrativi posti in essere dall'Ente.

Nelle pagine successive vengono presentate, mediante schede dettagliate, le misure di prevenzione e contrasto definite dal presente piano.

Per facilità di consultazione dette misure sono elencate nel seguente prospetto riepilogativo, corredate da un codice identificativo così da consentirne il richiamo sintetico nella colonna “misure / azioni possibili”.

Nell'unito **allegato B**), colonna “Misure / azioni possibili”, sono riportate le valutazioni risultanti.

Misure / azioni possibili

OGGETTO MISURA	CODICE IDENTIFICATIVO MISURA
Adempimenti relativi alla trasparenza	M01
Codice di comportamento	M02
Informatizzazione dei processi	M03
Monitoraggio termini procedimentali	M04
Monitoraggio dei comportamenti in caso di conflitto di interessi	M05
Meccanismi di controllo nella formazione delle decisioni dei procedimenti a rischio	M06
Attività ed incarichi extraistituzionali ai dipendenti	M07
Formazione	M08

SCHEDA MISURA M01
ADEMPIMENTI RELATIVI ALLA TRASPARENZA

L'articolo 43 del D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, recita: *“All'interno di ogni amministrazione il responsabile per la prevenzione della corruzione, di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, svolge, di norma, le funzioni di Responsabile per la trasparenza”*.

Nell'ambito della discrezionalità accordata dalla norma e della propria autonomia organizzativa, questo Comune ha previsto la coincidenza tra le due figure.

Considerato che la trasparenza è una misura fondamentale per la prevenzione della corruzione, è comunque assicurato uno stretto coordinamento tra il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) e il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (PTTI) nonché tra le attività svolte dai rispettivi dirigenti e responsabili.

Normativa di riferimento	D.Lgs. n. 33/2013; Legge n. 190/2012, art. 1, commi 15, 16, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 33 e 34; Piano Nazionale Anticorruzione.
Azioni da intraprendere	Ogni P.O. verificherà semestralmente con apposita scheda di monitoraggio l'attuazione degli adempimenti di trasparenza di competenza dei propri servizi/uffici, entro il 20/07 ed entro il 20/01. Il Responsabile della trasparenza procederà alla raccolta e analisi dei report.
Soggetti responsabili	Responsabile della trasparenza; P.O.
Note	

SCHEDA MISURA M02 CODICE DI COMPORTAMENTO

Il Codice di comportamento è una misura di prevenzione molto importante al fine di orientare in senso legale ed eticamente corretto lo svolgimento dell'attività amministrativa.

L'articolo 54 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 1, comma 44, della l. n. 190/2012, dispone che la violazione dei doveri contenuti nei codici di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, è fonte di responsabilità disciplinare.

La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniqualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti.

Normativa di riferimento	Art. 54 D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 1, comma 44, L. n. 190/2012; D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 <i>“Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”</i> ; Codice di comportamento, adottato con DGC n. 178/2014; Piano Nazionale Anticorruzione (PNA).
Azioni da intraprendere	Si rimanda integralmente alle disposizioni di cui al D.P.R. 62/2013 sopra citato e al Codice di comportamento adottato con deliberazione della Giunta comunale n. 178/2014; Le P.O. riferiscono al RPC circa l'osservanza del Codice da parte del personale assegnato all'area di propria competenza, nell'ambito della apposita scheda di monitoraggio semestrale.
Soggetti responsabili	P.O., dipendenti e collaboratori del Comune per l'osservanza; P.O. per monitoraggio.
Note	

SCHEDA MISURA M03 INFORMATIZZAZIONE DEI PROCESSI

Come evidenziato dallo stesso Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), l'informatizzazione dei processi rappresenta una misura trasversale di prevenzione e contrasto particolarmente efficace dal momento che consente la tracciabilità dell'intero processo amministrativo, evidenziandone ciascuna fase e le connesse responsabilità.

Normativa di riferimento	P.N.A.; DGC n. 43 del 24/02/2015
Azioni da intraprendere	Facendo riferimento ai processi, con relativo grado di rischio, verifica del grado di informatizzazione degli stessi (tanto più alto il grado di rischio, tanto più è prioritaria l'esigenza di informatizzazione).
Soggetti responsabili	P.O., in collaborazione con l'impresa incaricata dall'Unione.
Note	

SCHEDA MISURA M04 MONITORAGGIO DEI TERMINI PROCEDIMENTALI

Dal combinato disposto dell'art. 1, comma 9, lett. d) e comma 28 della L. n. 190/2012 e dell'art. 24, comma 2, del D.Lgs. n. 33/2013 deriva l'obbligo per l'Amministrazione di provvedere al monitoraggio del rispetto dei termini previsti dalla legge o dai regolamenti per la conclusione dei procedimenti, provvedendo altresì all'eliminazione di eventuali anomalie.

I risultati del monitoraggio periodico devono essere pubblicati e resi consultabili nel sito *web* istituzionale.

Normativa di riferimento	Art. 1, commi 9, lett. d) e 28, L. n. 190/2012; Art. 24, comma 2, del D.Lgs. n. 33/2013; Piano Nazionale Anticorruzione (PNA)
Azioni da intraprendere	Le P.O. provvedono al monitoraggio semestrale su apposita scheda del rispetto dei termini relativi ai procedimenti di competenza a più elevato rischio corruzione; Il Responsabile della trasparenza cura la pubblicazione sul sito <i>web</i> , sez. Amministrazione trasparente, del risultato del monitoraggio periodico e registrare gli eventuali casi di mancato invio della scheda da parte delle P.O. In caso di sfornamento dei termini, la P.O. interessata dovrà relazionare al RPC indicando le motivazioni dello sfornamento.
Soggetti responsabili	P.O. per monitoraggio.
Note	

SCHEDA MISURA M05
MONITORAGGIO DEI COMPORTAMENTI IN CASO DI CONFLITTO DI
INTERESSI

L'articolo 1, comma 9, lett. e) della L. n. 190/2012 prevede l'obbligo di monitorare i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere.

A tal fine, devono essere verificate le ipotesi di relazione personale o professionale sintomatiche del possibile conflitto d'interesse tipizzate dall'articolo 6 del D.P.R. n. 62/2013 "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici" nonché quelle in cui si manifestino "gravi ragioni di convenienza" secondo quanto previsto dal successivo articolo 7 del medesimo decreto.

Normativa di riferimento	Art. 1, comma 9, lett. e), L. n. 190/2012; Artt. 6 e 7 D.P.R. 62/2013; Codice di comportamento dell'Ente; Piano Nazionale Anticorruzione (PNA).
Azioni da intraprendere	Nel caso si verificano le ipotesi di cui sopra, la segnalazione del conflitto da parte del dipendente deve essere scritta e indirizzata alla P.O. dell'area di appartenenza la quale, esaminate le circostanze, valuta se la situazione realizza un conflitto di interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'azione amministrativa. Egli deve rispondere per iscritto al dipendente che ha effettuato la segnalazione, sollevandolo dall'incarico oppure motivando le ragioni che gli consentono comunque l'espletamento dell'attività. Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico, lo stesso dovrà essere affidato ad altro dipendente ovvero, in carenza di dipendenti professionalmente idonei, il segretario dovrà avocare a sé ogni compito relativo a quel procedimento. Nel caso in cui il conflitto di interessi riguardi un collaboratore a qualsiasi titolo, questi ne darà comunicazione al dirigente dell'ufficio committente l'incarico.
Soggetti responsabili	P.O. e tutti i dipendenti.
Note	

SCHEDA MISURA M06
MECCANISMI DI CONTROLLO NELLA FORMAZIONE DELLE
DECISIONI DEI PROCEDIMENTI A RISCHIO

L'articolo 1, comma 9, lett. b) della L. n. 190 del 2012 prevede per le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, l'attivazione di idonei meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni, idonei a prevenire detto rischio.

Normativa di riferimento	Art. 1, comma 9, lett. b) L. n. 190/2012; Piano Nazionale Anticorruzione (PNA).
Azioni da intraprendere	Tanto più elevato è il grado di rischio dell'attività, come indicato nelle tabelle allegate al piano, tanto più alta deve essere l'attenzione della P.O. nel suddividere le fasi dei procedimenti tra più soggetti, cioè: il responsabile dell'istruttoria, il responsabile del procedimento, il responsabile del provvedimento.
Soggetti responsabili	Tutte le P.O.
Note	

SCHEDA MISURA M07
ATTIVITÀ ED INCARICHI
EXTRAISTITUZIONALI AI DIPENDENTI

L'articolo 53, comma 3-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che “...con appositi regolamenti emanati su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, di concerto con i Ministri interessati, ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, e successive modificazioni, sono individuati, secondo criteri differenziati in rapporto alle diverse qualifiche e ruoli professionali, gli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2”.

Normativa di riferimento	Art. 53, comma 3-bis, D.Lgs. n. 165/2001; Art. 1, comma 58-bis, L. n. 662/1996; Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013; Piano Nazionale Anticorruzione (PNA).
Azioni da intraprendere	Monitoraggio semestrale da parte delle P.O., attraverso apposita scheda, delle attività e degli incarichi autorizzati a dipendenti dell'area di competenza. P.O. ufficio personale per raccolta dati e pubblicazione incarichi conferiti sul sito istituzionale.
Soggetti responsabili	P.O.
Note	

SCHEDA MISURA M08 FORMAZIONE

La L. n. 190 del 2012 prevede che il Responsabile per la prevenzione della corruzione definisca procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio corruttivo.

La formazione in tema di anticorruzione prevede uno stretto collegamento tra il piano della formazione e il PTPC.

Ai nuovi assunti o a chi entra nel settore deve essere garantita la formazione mediante affiancamento di personale esperto interno (tutoraggio).

Normativa di riferimento	Articolo 1, commi 5 lett. b), 8, 10 lett. c), 11 L. n. 190/2012; Art. 7- <i>bis</i> D.Lgs. n. 165/2001; D.P.R. n. 70/2013; Piano Nazionale Anticorruzione (PNA).
Azioni da intraprendere	Inserimento nel piano della formazione e successiva attuazione di specifica formazione in tema di anticorruzione.
Soggetti responsabili	P.O. ufficio personale per adempimenti relativi al piano della formazione; Tutte le P.O. per formazione interna nei rispettivi ambiti di competenza.
Note	

5. LE RESPONSABILITA'

A fronte delle prerogative attribuite al RPC, sono previste corrispondenti responsabilità. In particolare, l'articolo 1 della L. n. 190 del 2012:

- al comma 8 stabilisce che *“la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale”*;

- al comma 12 prevede che, in caso di commissione all'interno dell'Amministrazione di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il RPC risponde per responsabilità dirigenziale, sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della P.A., salvo provi di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il PTCP e di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza dello stesso, nonché di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 del medesimo articolo 1;

- al comma 14 individua un'ulteriore ipotesi di responsabilità dirigenziale nel caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal piano nonché, in presenza delle medesime circostanze, una fattispecie di illecito disciplinare per omesso controllo.

Specifiche corrispondenti responsabilità sono previste a carico del responsabile della trasparenza e delle P.O. con riferimento agli obblighi posti dalla normativa in materia di trasparenza. In particolare:

- l'articolo 1, comma 33, della L. n. 190/2012 stabilisce che la mancata o incompleta pubblicazione, da parte delle pubbliche amministrazioni, delle informazioni di cui al comma 31, costituisce violazione degli standard qualitativi ed economici ai sensi dell'articolo 1, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2009 e va valutata come responsabilità dirigenziale ai sensi dell'articolo 21 del D.Lgs. n. 165 del 2001. Eventuali ritardi nell'aggiornamento dei contenuti sugli strumenti informatici sono sanzionati a carico dei responsabili del servizio;

- l'articolo 46, comma 1, del D.Lgs. n. 33/2013 prevede: *“L' inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente o la mancata predisposizione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili”*.

La responsabilità dei dipendenti per violazione delle misure di prevenzione.

Le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione trasfuse nel presente PTCP devono essere rispettate da tutti i dipendenti, oltreché dalle P.O.

L'articolo 1, comma 14, della L. n. 190 del 2012 dispone infatti: *“La violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare”*.

6. COLLEGAMENTO CON PIANO DEGLI OBIETTIVI E PIANO DELLA PERFORMANCE

Le azioni e le misure contenute nel P.T.P.C. si intendono quali obiettivi prioritari per le P.O. e personale dipendente all'interno del piano degli obiettivi e della performance del triennio 2016-2018.

7. IL MONITORAGGIO

L'**allegato C**) alla presente riporta una scheda utile al monitoraggio degli adempimenti svolti in materia di anticorruzione e trasparenza.

La stessa è da completare da parte delle P.O. per i settori di competenza, con trasmissione semestrale (entro il 15 luglio per il primo semestre, entro il 15 gennaio per il secondo semestre).

8. TRASPARENZA

Per quanto concerne la trasparenza si rimanda al PTTI approvato con D.G.C. n. 5 del 23/01/2014 e al cronoprogramma delle azioni unito alla D.G.C. n. 11 del 07/04/2015, il quale si riporta di seguito debitamente aggiornato:

Scadenza	Attività	Soggetto competente	Atti da assumere	Riferimento normativo
31 gennaio ogni anno	Adozione /aggiornamento PTTI	Giunta comunale	Deliberazione	Art. 1, co. 8, L. n. 190/2012 Art. 10, co. 2, D.Lgs. n. 33/2013
15 dicembre di ogni anno	Pubblicazione nel sito web del Comune della relazione recante i risultati dell'attività svolta	Responsabile della trasparenza	Relazione su schema ANAC	Artt. 1, co. 14, e 5, co. 14, L. n. 190/2012
Controllo semestrale (entro il 15/07 e 15/01)	Controllo dell'attuazione degli obblighi della trasparenza	P.O.	Scheda apposita unita al PTCP 2016-2018	Scheda misura M01 prevista dal PTCP 2016-2018

9. ALTRE INIZIATIVE

9.1 I controlli interni

Ai sensi degli artt. 147 e segg. Del D.Lgs. n. 267/2000, come modificati dal D.L. n. 174/2012, l'Ente ha approvato con D.C.C. n. 1 del 29/01/2013 il Regolamento sui controlli interni. Tale strumento dispone in ordine ai controlli:

- di regolarità amministrativa e contabile;
- successivo di regolarità amministrativa e contabile;
- di gestione;
- strategico;
- sugli equilibri economico-finanziari.

9.2 Il coinvolgimento dell'Organismo di valutazione

L'Organismo Comunale di Valutazione verifica che la corresponsione dell'indennità di risultato dei dirigenti, con riferimento alle rispettive competenze, tenga conto dell'attuazione del P.T.C.P. E del P.T.T.I.

Tale verifica comporta che nel piano della performance (contenuto nel Peg) siano previsti gli obiettivi relativi.

9.3 Rotazione del personale

La struttura dell'Ente è stata indicata allo specifico paragrafo del presente piano punto 2.2, lett. a). Dall'organigramma si evince un'organizzazione articolata in tre aree, amministrativa e servizi alla persona, economico-finanziaria e tecnica, la direzione delle quali è affidata a figure apicali dotate di specifica competenza tecnica e professionale, e che non risultano pertanto facilmente intercambiabili.

Il segretario generale, nella sua qualità di RPC, valuterà in ogni caso l'ipotesi di procedere alla rotazione ove vi fossero concretizzate situazioni di corruzione nell'ambito degli uffici.

Ogni area è suddivisa in uffici, la cui responsabilità è affidata a P.O. o a dipendenti di categoria D. Nella maggior parte dei casi, per la professionalità richiesta e per l'esperienza maturata, costituiscono delle figure difficilmente fungibili. L'Ente ha infatti subito negli ultimi anni un progressivo depauperamento delle proprie risorse umane, talché molte strutture non sono in grado di far fronte appieno alle competenze assegnate, tenuto anche conto delle continue nuove incombenze che interessano da tempo le Autonomie Locali. Pertanto la rotazione di tali dipendenti, al fine di limitare disservizi, dovrà essere valutata con cadenza triennale di concerto tra il segretario generale e il dirigente competente, con criteri di gradualità e tenendo conto delle caratteristiche, attitudini e professionalità del personale interessato.

9.4 La formazione

La formazione dei dirigenti, delle P.O. E del personale è ritenuta dalla Legge n. 190/2012 uno degli strumenti fondamentali per l'azione di prevenzione della corruzione.

E' necessario definire percorsi formativi, vedi ambito dell'Unione, che sviluppino e implementino le competenze individuali e la capacità della struttura di assimilare una buona cultura della legalità, traducendola nella quotidianità dei processi amministrativi e delle proprie azioni istituzionali.

Il RPC, con la stesura del piano di formazione formulato di intesa con le P.O., assolve la definizione delle procedure appropriate per formare i dipendenti, con particolare riferimento a quelli che operano nei settori esposti alla corruzione.

Ove possibile la formazione è strutturata su due livelli:

- livello generale, rivolto a tutti i dipendenti: riguarda l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale);
- livello specifico, rivolto al RPC, alle P.O. Addetti alle aree a rischio: riguarda le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione, nonché tematiche settoriali connesse al ruolo svolto da ciascun soggetto nella organizzazione.

I percorsi formativi hanno infatti l'obiettivo di diffondere la cultura dell'etica e della legalità quale strumento di prevenzione della corruzione. Allo scopo essi tratteranno tematiche quali:

- i profili generali della Legge n. 190/2012 e il contenuto della P.T.P.C.;
- i principali reati contro la P.A.;
- il Codice di comportamento;
- la segnalazione degli illeciti e la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (art. 54 bis D.Lgs. n. 165/2001);
- i profili generali del D.Lgs. n. 33/2013 e il contenuto del P.T.T.I.;
- le disposizioni recate in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le PP.AA. Ai sensi del D.Lgs. n. 39/2013;
- le pubblicazioni degli atti degli organi di governo e gestionali;
- le pubblicazioni degli atti richiesti dal D.Lgs. n. 33/2013;
- l'accesso agli atti e l'accesso civico.

Si rammenta infine sul punto che con deliberazione n. 276/2013/PAR della Corte dei Conti, sezione generale di controllo per l'Emilia Romagna, con riferimento ai limiti delle spese di formazione di cui al D.L. n. 78/2010, viene stabilita la non applicabilità di tali vincoli in relazione alle disposizioni che rendono obbligatorio l'aggiornamento del personale nell'ambito della prevenzione della corruzione.

9.5 Whistleblower

La materia è disciplinata dall'art. 54 bis del [decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), secondo cui:

“1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

2. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione.

Qualora la contestazione si fonda, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

3. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.

4. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni”.

Al fine di dare attuazione a tale disposizione di legge, il responsabile per la prevenzione della corruzione è a disposizione per ricevere eventuali segnalazioni di illeciti da parte di dipendenti, secondo la procedura organizzativa che sarà oggetto di apposito atto da emanare a breve.

Belfiore, 28/01/2016

Il Responsabile della
Prevenzione della Corruzione
Giuseppe Pra