



COMUNE DI MAGNAGO
Piazza Italia, 1 - 20020 Magnago (MI)

SERVIZIO SEGRETERIA GENERALE

PIANO TRIENNALE
DI PREVENZIONE DELLA
CORRUZIONE
2016/2017/2018

Deliberato con atto G.C. n. 8 del 28/01/2016

*Publicato sul sito internet www.comune.magnago.mi.it nella sezione
Amministrazione Trasparente*

INDICE

1. Premessa – Finalità e obiettivi del Piano	pag. 4
2. Autorità	pag.10
2.a - Autorità Nazionale Anticorruzione	
2.b - Ruolo del Prefetto	
2.c - Responsabile della Prevenzione della Corruzione	
2.d - Ruolo delle Posizioni Organizzative	
2.e - Organismo di controllo – Nucleo di Valutazione	
2.f - Organo di Revisione economico finanziaria	
2.g - Responsabile della Trasparenza	
2.h - Ufficio Procedimenti Disciplinari	
2.i - Dipendenti dell'Amministrazione	
2.l - Collaboratori dell'Amministrazione	
3. Rischio	pag.15
3.a - Attività a rischio di corruzione individuate a livello legislativo	
3.b - Atti normativi interni a garanzia di legalità nell'attività dell'Ente	
3.c - Trasparenza	
3.c1 – Trasparenza nelle gare	
3.d – Il titolare del potere sostitutivo	
4. Meccanismi generali per la prevenzione della corruzione	pag.19
5. Altre iniziative	pag.21
5.1 – Formazione	
5.2 – Rotazione del personale	
5.3 – Indicazione delle disposizioni relative al ricorso all'arbitro con modalità che ne assicurino la pubblicità e rotazione	
5.4 – Modalità per verificare il rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili dopo la cessazione del rapporto di lavoro	
5.5 – Autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali	
5.6 – L'attribuzione degli incarichi dirigenziali, con la definizione delle cause ostative al conferimento e verifica dell'insussistenza di cause di incompatibilità	
5.7 – Elaborazione di direttive per effettuare controlli su precedenti penali ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione ad uffici	
5.8 – Predisposizione protocolli di legalità per gli affidamenti	
5.9 – Whistleblower	
5.10 – Indicazione delle iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere	
5.11 – Indicazione delle iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personale	
5.12 – Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	

6. Codice di comportamento	pag. 30
7. Individuazione delle aree a rischio corruzione	pag. 31
7.1 – Analisi del contesto	
7.2 – Contesto esterno	
7.3 – Contesto interno	
7.4 – Mappatura dei processi	
8. Attuazione	pag. 35

[Allegato 1 alla deliberazione G.C. n. 8 in data 28.01.2016]

COMUNE DI MAGNAGO

ABITANTI AL 31.12.2015 N. 9278

N. 5 POSIZIONI ORGANIZZATIVE

N. 39 DIPENDENTI di cui N. 1 TEMPO DETERMINATO

1. PREMESSA – FINALITA' E OBIETTIVI DEL PIANO

In attuazione della legge 6 novembre 2012 n.190 “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*” entrata in vigore il 28/11/2012, della circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1 del 25.01.2013, delle linee di indirizzo del Comitato Interministeriale (d.p.c.m. 16/01/2013) e il Piano Nazionale Anticorruzione, dopo l’intesa avvenuta in sede di Conferenza unificata, e quanto approvato dalla Civit con deliberazione 72/2013, con deliberazione ANAC 12/2015 e dalla Legge 124/2015, si definiscono le misure ed interventi organizzativi volti a prevenire il rischio di corruzione e di illegalità all’interno dell’Ente.

Il “salto” di qualità operato dal legislatore deriva dal superamento della mera rilevanza penale a favore di un profilo culturale e sociale in cui si innesti una politica di prevenzione atta ad incidere sulle cosiddette “*occasioni della corruzione*”.

Il contesto nel quale le iniziative e le strategie di contrasto alla corruzione sono adottate è quello disegnato dalle norme nazionali ed internazionali in materia.

Si segnala, in particolare, la Convenzione dell’Organizzazione della Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall’Assemblea generale dell’O.N.U. il 31 ottobre 2013 con la risoluzione numero 58/4.

Convenzione sottoscritta dallo Stato italiano il 9 dicembre 2013 e ratificata il 3 agosto 2009 con la legge numero 116. La Convenzione O.N.U. del 2003 prevede che ogni Stato (articolo 5):

- elabori ed applichi politiche di prevenzione della corruzione efficaci e coordinate;
- si adoperi al fine di attuare e promuovere efficaci pratiche di prevenzione;
- verifichi periodicamente l’adeguatezza di tali misure;
- collabori con altri Stati e organizzazioni regionali ed internazionali per la promozione e messa a punto delle misure anticorruzione.

La Convenzione O.N.U. prevede che ogni Stato debba individuare uno o più organi, a seconda delle necessità, incaricati di prevenire la corruzione e, se necessario, la supervisione ed il coordinamento di tale applicazione e l’accrescimento e la diffusione delle relative conoscenze (articolo 6).

In tema di contrasto alla corruzione, grande rilievo assumono anche le misure contenute nelle linee guida e nelle convenzioni che l’OECD, il Consiglio d’Europa con il GR.E.C.O. (Groupe d’Etats Contre la Corruption) e l’Unione Europea riservano alla materia e che vanno nella medesima direzione indicata dall’O.N.U.: implementare la capacità degli Stati membri nella lotta alla corruzione, monitorando la loro conformità agli standard anticorruzione ed individuando le carenze politiche nazionali.

La legge 190/2012 non fornisce la definizione del concetto di corruzione cui si riferisce.

Il codice penale prevede tre fattispecie:

- L’articolo 318 punisce la “corruzione per l’esercizio della funzione” e dispone che: il pubblico ufficiale che, per l’esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, indebitamente riceva, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità o ne accetti la promessa sia punito con la reclusione da uno a sei anni.
- L’articolo 319 del Codice penale sanziona la “corruzione per un atto contrario ai doveri d’ufficio”: “il pubblico ufficiale che, per omettere o ritardare o per aver omesso o ritardato un

atto del suo ufficio, ovvero per compiere o per aver compiuto un atto contrario ai doveri di ufficio, riceve, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità, o ne accetta la promessa, è punito con la reclusione da sei a dieci anni”.

- Infine, l’articolo 319-ter colpisce la “corruzione in atti giudiziari”: “Se i fatti indicati negli articoli 318 e 319 sono commessi per favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo, si applica la pena della reclusione da sei a dodici anni. Se dal fatto deriva l’ingiusta condanna di taluno alla reclusione non superiore a cinque anni, la pena è della reclusione da sei a quattordici anni; se deriva l’ingiusta condanna alla reclusione superiore a cinque anni o all’ergastolo, la pena è della reclusione da otto a venti anni”.

Fin dalla prima applicazione della legge 190/2012 è risultato chiaro che il concetto di corruzione, cui intendeva riferirsi il legislatore, non poteva essere circoscritto alle sole fattispecie “tecnico-giuridiche” di cui agli articoli 318, 319 e 319-ter del Codice penale.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica, con la Circolare numero 1 del 25 gennaio 2013 che ha fornito una prima chiave di lettura della normativa, ha spiegato che il concetto di corruzione della legge 190/2012 comprende tutte le situazioni in cui, nel corso dell’attività amministrativa, si riscontri l’abuso da parte d’un soggetto pubblico del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

Secondo il Dipartimento della Funzione Pubblica, la legge 190/2012 estende la nozione di corruzione a:

- tutti i delitti contro la pubblica amministrazione, sanzionati dal Titolo II Capo I del Codice penale;
- ogni situazione in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell’amministrazione a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite.

Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) approvato l’11 settembre 2013 (ANAC deliberazione n. 72/2013) ha ulteriormente specificato il concetto di corruzione da applicarsi in attuazione della legge 190/2012, ampliandone ulteriormente la portata rispetto all’interpretazione del Dipartimento della Funzione Pubblica.

“Le situazioni rilevanti sono più ampie della fattispecie penalistica, che è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter, C.p., e sono tali da comprendere non solo l’intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell’amministrazione a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite, ovvero l’inquinamento dell’azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo”.

Con la legge 190/2012, lo Stato italiano ha individuato gli organi incaricati di svolgere, con modalità tali da assicurare un’azione coordinata, attività di controllo, di prevenzione e di contrasto della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione.

La strategia nazionale di prevenzione della corruzione è attuata mediante l’azione sinergica delle seguenti istituzioni:

- l’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), che svolge funzioni di raccordo con le altre autorità ed esercita poteri di vigilanza e controllo dell’efficacia delle misure di prevenzione adottate dalle amministrazioni, nonché del rispetto della normativa in materia di trasparenza (art. 1, commi 2 e 3, legge 190/2012);
- la Corte di conti, che partecipa ordinariamente all’attività di prevenzione attraverso le sue funzioni di controllo;
- il Comitato interministeriale, istituito con il DPCM 16 gennaio 2013, che elabora linee di indirizzo e direttive (art. 1, comma 4, legge 190/2012);

- la Conferenza unificata Stato, Regioni e Autonomie Locali, chiamata ad individuare adempimenti e termini per l'attuazione della legge e dei decreti attuativi da parte di regioni, province autonome, enti locali, enti pubblici e soggetti di diritto privato sottoposti al loro controllo (art. 1, commi 60 e 61, legge 190/2012);
- i Prefetti della Repubblica, che forniscono supporto tecnico e informativo, facoltativo, agli enti locali (art. 1 co. 6 legge 190/2012);
- la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione (SSPA) che predispone percorsi, anche specifici e settoriali, di formazione dei dipendenti delle amministrazioni statali (art. 1 co. 11 legge 190/2012);
- le pubbliche amministrazioni, che attuano ed implementano le misure previste dalla legge e dal Piano Nazionale Anticorruzione (art. 1 legge 190/2012) anche attraverso l'azione del proprio Responsabile della prevenzione della corruzione;
- gli enti pubblici economici ed i soggetti di diritto privato in controllo pubblico, responsabili anch'essi dell'introduzione ed implementazione delle misure previste dalla legge e dal Piano Nazionale Anticorruzione (art. 1 legge 190/2012).

La tutela dei whistleblower

L'Autorità nazionale anticorruzione il 28 aprile 2015 ha approvato, dopo un periodo di "consultazione pubblica", le "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)" (determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, pubblicata il 6 maggio 2015).

La tutela del whistleblower è un dovere di tutte le amministrazioni pubbliche le quali, a tal fine, devono assumere "concrete misure di tutela del dipendente" da specificare nel Piano triennale di prevenzione della corruzione.

La legge 190/2012 ha aggiunto al d.lgs. 165/2001 l'articolo 54-bis. La norma prevede che il pubblico dipendente che denunci all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, o all'ANAC, ovvero riferisca al proprio

superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non possa "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".

L'articolo 54-bis del d.lgs. 165/2001, inoltre, è stato integrato dal DL 90/2014 (convertito dalla legge 114/2014): l'art. 31 del DL 90/2014 ha individuato l'ANAC quale soggetto destinatario delle segnalazioni;

mentre l'art. 19 co. 5 del DL 90/2014 ha stabilito che l'ANAC riceva "notizie e segnalazioni di illeciti, anche nelle forme di cui all'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001".

L'ANAC, pertanto, è chiamata a gestire sia le eventuali segnalazioni dei propri dipendenti per fatti avvenuti all'interno della propria organizzazione, sia le segnalazioni che i dipendenti di altre amministrazioni intendono indirizzarle.

Conseguentemente, l'ANAC, con la determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, ha disciplinato le procedure attraverso le quali riceve e gestisce le segnalazioni.

La tutela del whistleblower è doverosa da parte di tutte le PA individuate dall'art. 1 comma 2 del d.lgs. 165/2001.

I soggetti tutelati sono, specificamente, i "dipendenti pubblici" che, in ragione del proprio rapporto di lavoro, siano venuti a conoscenza di condotte illecite.

L'ANAC individua i dipendenti pubblici nei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1 co. 2 del d.lgs. 165/2001, comprendendo:

- sia i dipendenti con rapporto di lavoro di diritto privato (art. 2 co. 2 d.lgs 165/2001);
- sia i dipendenti con rapporto di lavoro di diritto pubblico (art. 3 d.lgs 165/2001) compatibilmente con la peculiarità dei rispettivi ordinamenti;

Dalla nozione di “dipendenti pubblici” pertanto sfuggono:

- i dipendenti degli enti di diritto privato in controllo pubblico di livello nazionale e locale, nonché degli enti pubblici economici; per questi l'ANAC ritiene opportuno che le amministrazioni controllanti e vigilanti promuovano da parte dei suddetti enti, eventualmente attraverso il PTPC, l'adozione di misure di tutela analoghe a quelle assicurate ai dipendenti pubblici;
- i collaboratori ed i consulenti delle PA, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, i titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, i collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione.

L'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 impone la tutela del dipendente che segnali “condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro”. Il dipendente whistleblower è tutelato da “misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia” e tenuto esente da conseguenze disciplinari.

L'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 fissa un limite alla predetta tutela nei “casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione o per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del codice civile”.

1.1 Il Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC)

A livello periferico, la legge 190/2012 impone all'organo di indirizzo politico l'approvazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC).

Il Responsabile anticorruzione propone all'organo di indirizzo politico lo schema di PTPC che deve essere approvato ogni anno entro il 31 gennaio.

Il P.T.C.P. rappresenta lo strumento attraverso il quale l'amministrazione sistematizza e descrive il processo finalizzato a definire una strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo. In esso si delinea un programma di attività derivante da una preliminare fase di analisi che, in sintesi, consiste nell'esaminare l'organizzazione, le sue regole e le sue prassi di funzionamento in termini di “possibile esposizione” al fenomeno corruttivo.

Il P.T.C.P. è un programma di attività, con indicazione delle aree a rischio e dei rischi specifici, delle misure da implementare per la prevenzione in relazione al livello di pericolosità dei rischi specifici, dei responsabili per l'applicazione di ciascuna misura e dei tempi.

Il P.T.C.P. non è un documento di studio o di indagine, ma uno strumento per l'individuazione di misure concrete, da realizzare con certezza e da vigilare quanto ad effettiva applicazione e quanto ad efficacia preventiva della corruzione.

Secondo l'impostazione iniziale della legge 190/2012, all'attività di prevenzione e contrasto alla corruzione partecipava anche il Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il comma 5 dell'articolo 19 del DL 90/2014 (convertito dalla legge 114/2014) ha trasferito all'Autorità nazionale tutte le competenze in materia di anticorruzione già assegnate dalla legge 190/2012 al Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il presente documento, intende fornire indicazioni, in ordine alle principali misure ed adempimenti da porre in essere al fine di dare una prima attuazione delle disposizioni di legge. Con lo scopo di:

- ridurre le opportunità che favoriscono i casi di corruzione;
- stabilire interventi organizzativi, volti a prevenire il rischio di corruzione;
- creare un collegamento tra corruzione- trasparenza- performance;
- garantire l' idoneità morale ed operativa del personale;
- assicurare l' applicazione delle norme sulla trasparenza;
- assicurare l' applicazione delle norme sulla incompatibilità e inconfiribilità;
- assicurare l' applicazione del Codice di Comportamento;

Il piano della prevenzione della corruzione:

- evidenzia e descrive il diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e di illegalità e indice gli interventi organizzativi volti a prevenire il rischio medesimo;
- non disciplina i protocolli di legalità o di integrità, ma disciplina regole di attuazione o controllo;
- prevede modalità di selezione e formazione dei dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione.

La Giunta Comunale entro il 31/1 di ogni anno, su proposta del responsabile del piano, provvede alla approvazione dello stesso, o diversamente delibera la conferma formale di quello precedentemente adottato, essendo lo stesso imprescindibile atto programmatico.

Il Piano approvato verrà comunicato al Dipartimento della Funzione Pubblica, all'ANAC, al Prefetto, alle Rappresentanze Sindacali, all'Organismo Indipendente di Valutazione, all'Organo di Revisione economico finanziaria, ai Dipendenti e alle Posizioni Organizzative.

1.2 Trasparenza

Il 14 marzo 2013, in esecuzione alla delega contenuta nella legge 190/2012 (articolo 1 commi 35 e 36), il Governo ha approvato il decreto legislativo 33/2013 di "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni".

L' articolo 1 del d.lgs. 33/2013 definisce la trasparenza:

“accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche”.

Nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto e di protezione dei dati personali, la trasparenza, concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione.

Il programma triennale per la trasparenza e l' integrità definisce le misure, i nodi, le iniziative volti all'attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ivi comprese le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi.

Il responsabile per la trasparenza svolge stabilmente attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'organismo indipendente di valutazione (o struttura analoga), all'ANAC e, nei casi più gravi, all'ufficio per i procedimenti disciplinari i

casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

Il Programma, da aggiornare annualmente, indica le iniziative previste per garantire ed assicurare:

- a) Adeguate livelli di trasparenza dell'azione amministrativa;
- b) La legalità e lo sviluppo della cultura dell' integrità.

Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità definisce le misure, i modi e le iniziative finalizzati all'attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa, ivi comprese le misure organizzative necessarie per assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi. Pertanto, il piano anticorruzione ed il programma per la trasparenza, seppur approvati con provvedimenti distinti, rappresentano parti di un unico documento.

2. AUTORITA' / SOGGETTI

2.a AUTORITA' NAZIONALE ANTICORRUZIONE

La Legge individua ANAC quale Autorità nazionale anticorruzione, con compiti consultivi e di vigilanza, compiti che la legge inizialmente aveva affidato a CIVIT, soppressa con Legge 114/2014 di conversione del DL 90/14 (art. 19).

La legge 190/2012 inizialmente aveva assegnato i compiti di autorità anticorruzione alla Commissione per la valutazione, l'integrità e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche (CIVIT).

La CIVIT era stata istituita dal legislatore, attraverso il decreto legislativo 150/2009, per svolgere prioritariamente funzioni di valutazione della "performance" delle pubbliche amministrazioni.

Successivamente la denominazione della CIVIT è stata sostituita da quella di Autorità nazionale anticorruzione (ANAC). L'articolo 19 del DL 90/2014 (convertito con modificazioni dalla legge 114/2014), ha soppresso l'Autorità di vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture (AVCP) e ne ha trasferito compiti e funzioni all'Autorità nazionale anticorruzione.

La mission dell'ANAC può essere "individuata nella prevenzione della corruzione nell'ambito delle amministrazioni pubbliche, nelle società partecipate e controllate anche mediante l'attuazione della trasparenza in tutti gli aspetti gestionali, nonché mediante l'attività di vigilanza nell'ambito dei contratti pubblici, degli incarichi e comunque in ogni settore della pubblica amministrazione che potenzialmente possa sviluppare fenomeni corruttivi, evitando nel contempo di aggravare i procedimenti con ricadute negative sui cittadini e sulle imprese, orientando i comportamenti e le attività degli impiegati pubblici, con interventi in sede consultiva e di regolazione.

La chiave dell'attività della nuova ANAC, nella visione attualmente espressa è quella di vigilare per prevenire la corruzione creando una rete di collaborazione nell'ambito delle amministrazioni pubbliche e al contempo aumentare l'efficienza nell'utilizzo delle risorse, riducendo i controlli formali, che comportano tra l'altro appesantimenti procedurali e di fatto aumentano i costi della pubblica amministrazione senza creare valore per i cittadini e per le imprese"

L'ambito soggettivo d'applicazione delle misure di prevenzione della corruzione ha registrato importanti novità dovute sia alle innovazioni legislative (si veda, in particolare, l'articolo 11 del d.lgs. 33/2013, così

come modificato dall'articolo 24-bis del DL 90/2014), sia agli atti interpretativi adottati dall'ANAC.

Tra i provvedimenti dell'Autorità nazionale anticorruzione sono di particolare rilievo le "Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici" approvate con la determinazione n. 8 del 2015.

Con la determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015 di aggiornamento del PNA, l'Autorità ha stabilito 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 o dell'ente 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.

Il PNA 2013 contiene un generico riferimento al contesto esterno ed interno ai fini dell'analisi del rischio corruttivo. Negli enti locali, ai fini dell'analisi del contesto (esterno), secondo l'ANAC 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.

Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 1 comma 6 della legge 190/2012, la Prefettura territorialmente competente potrà fornire, su richiesta dei medesimi responsabili, un supporto

tecnico “anche nell'ambito della consueta collaborazione con gli enti locali” (ANAC determinazione n. 12/2015).

L'analisi del contesto (interno) è basata anche sulla rilevazione ed analisi dei processi organizzativi. E' opportuno riassumere, brevemente, quanto previsto in capo alle diverse categorie di soggetti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

Le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 sono tenute all'adozione di misure di prevenzione della corruzione nella forma di un piano prevenzione della corruzione, di durata triennale, e all'adozione di un programma per la trasparenza. Le Linee guida dell'ANAC hanno chiarito che le società, gli enti di diritto privato in controllo pubblico e gli enti pubblici economici devono adottare (se lo ritengono utile, nella forma di un piano) misure di prevenzione della corruzione, che integrino quelle già individuate ai sensi del d.lgs. 231/2001.

Le società e gli enti di diritto privato in controllo pubblico assolvono agli obblighi di pubblicazione riferiti tanto alla propria organizzazione quanto alle attività di pubblico interesse svolte.

Gli obblighi di pubblicazione sull'organizzazione seguono gli adattamenti della disciplina del d.lgs. n. 33/2013 alle particolari condizioni di questi soggetti contenute nelle Linee guida.

Diversamente, gli enti pubblici economici sono tenuti agli stessi obblighi di trasparenza previsti per le pubbliche amministrazioni.

L'ANAC elabora ed approva il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e gli aggiornamenti (deliberazione n.12/2015). ANAC ha già preannunciato che nel corso del 2016 sarà necessario approvare un Piano anticorruzione del tutto nuovo in applicazione alla Legge 124/15.

2.b RUOLO DEL PREFETTO

Ai sensi del comma 6 dell'art. 1, della Legge 190/2012, ai fini della predisposizione del piano di prevenzione

della corruzione, il Prefetto, su richiesta, fornisce il necessario supporto tecnico e informativo agli enti locali,

anche al fine di assicurare che i piani siano formulati e adottati nel rispetto delle linee guida contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione.

2.c RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Il responsabile della prevenzione della corruzione come previsto e stabilito dalla legge viene individuato dal Sindaco, con proprio Decreto.

Con decreto sindacale n. 11 del 01/08/2013 prot. n. 9408 è stato individuato quale Responsabile il Dott. Monolo Angelo Segretario Generale di questo Ente.

Considerata la posizione di indipendenza che deve essere assicurata al Responsabile non appare coerente con i requisiti di legge la nomina di un dirigente che provenga direttamente da uffici di diretta collaborazione con

l'organo di indirizzo laddove esista un vincolo fiduciario.

Nelle società e negli enti di diritto privato in controllo pubblico si sottolinea che l'Autorità ha dato indicazioni nel senso che le funzioni di Responsabile siano affidate ad uno dei dirigenti interni della società o

dell'ente di diritto privato in controllo pubblico.

Nelle sole ipotesi in cui la società sia priva di dirigenti, o questi siano in numero molto limitato, il Responsabile potrà essere individuato in un profilo non dirigenziale che garantisca comunque le idonee competenze. In ultima istanza, e solo in casi eccezionali, il Responsabile potrà coincidere con un amministratore, purché privo di deleghe gestionali.

L'organo che nomina il Responsabile è l'organo di indirizzo della società ovvero il Consiglio di amministrazione o altro organo con funzioni equivalenti.

Lo svolgimento delle funzioni di Responsabile in condizioni di indipendenza e di garanzia è stato solo in parte oggetto di disciplina della legge 190/2012 con disposizioni che mirano ad impedire una revoca anticipata dall'incarico. A completare la disciplina è intervenuto l'art. 15, co. 3, del decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, che ha esteso l'intervento dell'ANAC in caso di revoca, applicabile in via generale.

Quanto ai compiti del responsabile, ai sensi del comma 10 dell'art.1 della legge 190/2012, questi provvede, oltre alla predisposizione del Piano, anche:

- a) alla verifica dell'efficace attuazione del piano e della sua idoneità, nonché a proporre la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione, procede alla rendicontazione di attuazione del piano di riferimento sulla scorta delle indicazioni presentate dalle posizioni organizzative in merito all'attuazione del Piano;
- b) alla verifica, d'intesa con il Sindaco, con i funzionari competenti in esito alla rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- c) proporre le modifiche del PTCP, anche a seguito di accertate significative violazioni delle prescrizioni, così come qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- d) ad individuare il personale da inserire nei programmi di formazione previa segnalazione dei responsabili.

2.d RUOLO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

In merito alla concreta attuazione delle misure anticorruzione, è opportuno ricordare che l'attuale assetto legislativo prevede un ruolo molto attivo dei funzionari, non essendo presenti in questo Ente i dirigenti, in materia di azioni volte alla prevenzione della corruzione. Secondo le previsioni recate dal novellato art. 16, c. 1, lett. a-bis) del d.lgs n.165/2001, infatti, i responsabili dei servizi (P.O. nominati con decreto del Sindaco):

- 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, attraverso la verifica dei procedimenti;
- 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;
- 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, e alla segnalazione di eventuali irregolarità e/o atti illeciti riscontrati, e a relazionare le iniziative adottate al fine di prevenire episodi di corruzione e le eventuali infiltrazioni mafiose dell'attività posta in essere dal settore di competenza, e alla tutela dei whistleblowers in relazione a segnalazioni pervenute.

All'applicazione di quanto previsto nel Piano Anticorruzione, le posizioni organizzative porteranno a conoscenza dei dipendenti loro assegnati il piano anticorruzione, dovranno provvedere alla verifica di propri conflitti di interesse, astenersi segnalandoli per la sostituzione, ed inoltre dovranno assumere a proprio carico i procedimenti nel caso di conflitti di interesse dei propri collaboratori, in caso non sia possibile assegnarli ad altro personale, ed alla stesura delle relazioni previste dal Codice di Comportamento.

Devono provvedere ad inserire nei bandi di gara o lettere invito che il mancato rispetto delle clausole, contenute nei protocolli di legalità stipulati o degli eventuali patti di integrità se stipulati, costituiscono causa di esclusione dalla gara.

Provvedono con un congruo anticipo alla indizione delle procedure di selezione del contraente ai sensi del D.Lgs. 163/06 s.m.i. nei contratti aventi per oggetto la fornitura di beni e servizi e lavori.

Dovranno altresì provvedere se del caso alla verifica dei procedimenti e alla predisposizione della modulistica occorrente onde attuare gli obblighi di trasparenza, provvedere all'aggiornamento della pubblicazione sul sito web dell'ente delle informazioni relative ai provvedimenti amministrativi secondo criteri di facile accessibilità, completezza e semplicità di consultazione, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto d'ufficio e protezione dei dati sensibili e alle pubblicazioni dovute nel sito Amministrazione Trasparente, nonché alla pubblicizzazione di tutti i dati previsti dalla normativa D.Lgs. 33/2013 in esito alla trasparenza prevista nel PTTI.

Le Posizioni Organizzative di questo Ente sono state nominate con i seguenti decreti sindacali:

- prot. n. 10380/2014 Responsabile Settore Amministrativo Economico Finanziario Sig.ra Giani Maria Luisa
- prot. n. 10382/2014 Responsabile Settore Servizi alla Persona Sig.ra Tunesi Antonella
- prot. n. 10371/2014 Responsabile Settore LL.PP. – Manutenzioni Sig. Casati Enrico
- prot. n. 10381/2014 Responsabile Settore Ambiente Territorio Sig. Pastori Francesco
- prot. n. 10378/2014 Responsabile Settore Polizia Locale Sig. Viola William

2.e ORGANISMO DI CONTROLLO – NUCLEO VALUTAZIONE (O.I.V.)

L'Organismo indipendente di valutazione:

- prende parte attiva al processo di gestione del rischio ai sensi del P.N.A.;
- prende in considerazione, analizza, valuta le attività di propria competenza e nello svolgimento dei compiti attribuiti, le azioni inerenti la prevenzione della corruzione ed i rischi connessi e riferisce all'Autorità locale anticorruzione;
- esercita specifiche attribuzioni collegate alla attività anticorruzione in materia di trasparenza amministrativa D.Lgs. 33/13 artt. 43-44;
- esprime parere obbligatorio sul Codice di Comportamento dei dipendenti e tutti gli altri adempimenti previsti dalla normativa vigente.

2.f ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO FINANZIARIO

L'Organo di revisione economico-finanziaria:

- è organismo di collaborazione e controllo – D.Lgs. 267/00 s.m.i.;
- prende parte attiva al processo di gestione del rischio ai sensi del P.N.A.;
- prende in considerazione, analizza, valuta nelle attività di propria competenza e nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti le azioni inerenti la prevenzione della corruzione ed i rischi connessi, e riferisce all'Autorità locale anticorruzione;
- esprime pareri obbligatori sugli atti di rilevanza economico finanziaria e di natura programmatica.

2.g RESPONSABILE DELLA TRASPARENZA

Il Responsabile della Trasparenza, individuato con decreto sindacale n. 18 del 20/12/2013 prot. n. 14940, nella persona della Sig.ra Giani Maria Luisa Responsabile P.O. del Settore Amministrativo Economico Finanziario:

- svolge le funzioni indicate nell'art. 43 del D.Lgs. 33/2013;
- raccorda le proprie attività con quelle del Responsabile di prevenzione della corruzione anche ai fini del coordinamento tra il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTCP) ed il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (PTTI).

2.h UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI (U.P.D.)

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari:

- svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (articolo 55 bis del D.Lgs. 165/2001);
- provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 DPR 3/1957; art. 1 comma 3 Legge 20/1994; art. 331 c.p.p.);
- opera in raccordo con il Responsabile di prevenzione della corruzione per quanto riguarda le attività previste dall'art. 15 del DPR 62/2013 "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici".

2.i DIPENDENTI DELL'AMMINISTRAZIONE

I dipendenti dell'Amministrazione:

- osservano le misure contenute nel PTCP;
- segnalano le situazioni di illecito ai propri dirigenti e all'U.P.D. ed i casi di personale conflitto di interessi.

2.1 COLLABORATORI DELL'AMMINISTRAZIONE

I collaboratori a qualsiasi titolo dell'Amministrazione osservano per quanto compatibili, le misure contenute nel PTCP e gli obblighi di condotta previsti dai Codici di comportamento e segnalano le situazioni di illecito.

3. RISCHIO

3.a ATTIVITÀ A RISCHIO DI CORRUZIONE INDIVIDUATE A LIVELLO LEGISLATIVO

Le attività a rischio di corruzione sono state individuate dalla Legge 190/2012 all'articolo 1, comma 16, tra i

procedimenti di seguito elencati:

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

Con l'aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione, emanato da ANAC con determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015, l'analisi del contesto interno all'organizzazione potenzialmente soggetto a rischio corruzione è stata ampliata.

Sono state infatti individuate ulteriori quattro aree relative allo svolgimento di attività di:

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

Queste nuove aree unitamente a quelle precedentemente individuate dalla legge n. 190/2012 quali "aree obbligatorie", sono ora definite "aree generali".

Vengono inoltre definite le "aree di rischio specifiche", che sono riferite alle caratteristiche tipologiche degli enti e che devono essere individuate sulla base del contesto interno ed esterno in cui gli enti stessi operano.

Per gli enti locali ANAC individua le attività connesse a:

- smaltimento dei rifiuti
- pianificazione urbanistica.

L'Amministrazione si impegna ad individuare ulteriori aree di rischio specifiche nel corso delle operazioni di revisione della mappatura dei processi. Queste saranno inserite nel Piano in occasione del prossimo aggiornamento.

3.b ATTI NORMATIVI INTERNI A GARANZIA DI LEGALITA' NELL'ATTIVITA' DELL'ENTE

Sono state individuate le seguenti regole di legalità o integrità, di natura generale emanate e fatte proprie dall'Ente a garanzia della legalità ed integrità dell'attività dell'Ente:

- Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, contenente anche le disposizioni per lo svolgimento di incarichi extra-istituzionali conferiti a dipendenti, regolamento per il conferimento degli incarichi di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa, ad esperti esterni;
- Trasparenza sulle retribuzioni dei dirigenti e sui tassi di assenza e di maggiore presenza del personale;
- Regolamento sul procedimento amministrativo approvato con delibera di Consiglio n. 19 del 28/05/2013;

- Regolamento comunale sul sistema dei controlli interni, approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 3 del 07/03/2013;
- Regolamento per la disciplina dei contratti approvato con deliberazione C.C. n. 36 del 20/11/2014, contenente l'allegato A – Regolamento per i lavori, le forniture ed i servizi in economia;
- Recepimento contenuti del codice di comportamento dei dipendenti pubblici DPR 62/2013 approvato con atto G.C. n. 106 del 10/10/2013;
- Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni approvato con atto G.C. n. 133 del 05/12/2013;
- Il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità approvato con deliberazione G.C. n. 7 del 28/01/2015

3.c TRASPARENZA (P.T.T.I)

Il comma 15, dell'articolo 1 della legge 190/2012, prevede che la trasparenza dell'attività amministrativa costituisca “livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dall'articolo 117 della Costituzione”.

Come tale la trasparenza è assicurata mediante la pubblicazione, nei siti web istituzionali delle pubbliche amministrazioni, delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi, secondo criteri di facile accessibilità, completezza e semplicità di consultazione.

La trasparenza, intesa “come accessibilità totale delle informazioni”, è uno degli strumenti principali, se non lo strumento principale, per prevenire e contrastare la corruzione che il legislatore ha individuato con la legge 190/2012.

Conseguentemente, l'analisi delle azioni di contrasto al malaffare non può prescindere dalla verifica delle attività finalizzate alla trasparenza dell'azione amministrativa E' comunque possibile separare i due ruoli, attribuendo i compiti di responsabile anticorruzione e responsabile per la trasparenza a soggetti distinti.

Il responsabile per la trasparenza svolge stabilmente attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'organismo indipendente di valutazione (o struttura analoga), all'ANAC e, nei casi più gravi, all'ufficio per i procedimenti disciplinari i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

Il Programma, da aggiornare annualmente, indica le iniziative previste per garantire ed assicurare:

- a) adeguati livelli di trasparenza dell'azione amministrativa;
- b) la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità.

Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità definisce le misure, i modi e le iniziative finalizzati all'attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa, ivi comprese le misure organizzative necessarie per assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi.

Pertanto, il piano anticorruzione ed il programma per la trasparenza, seppur approvati con provvedimenti distinti, rappresentano parti di un unico documento.

Inoltre devono risultare i poteri riconosciuti al Responsabile della trasparenza al fine di ottenere il rispetto di tali obblighi.

L'Autorità nazionale anticorruzione ha ricordato che gli obblighi di collaborazione col Responsabile per la prevenzione del corruzione rientrano tra i doveri di comportamento compresi in via generale nel codice “deontologico” approvato con il DPR 62/2013.

L'ente ha approvato con atto separato il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità.

La trasparenza in particolare è assicurata mediante la pubblicazione ex art. 32 della L. 69/2009 in Albo Pretorio on line degli atti e provvedimenti amministrativi a cui la legge riconosce l'effetto di pubblicità legale e mediante la creazione, all'interno del sito web dell'Ente di una sezione denominata "Amministrazione Trasparente" in cui vengono pubblicate tutte le informazioni richieste dalla legge, in particolare L. 69/2009, L. 150/2009 e per l'appunto L.190/2012 nonché del D.Lgs. 33/2013. In particolare nella sezione "Amministrazione Trasparente" sono pubblicati:

- Bilanci, consuntivi;
- Codice disciplinare relativo al personale dipendente
- Indennità di sindaco, amministratori, gettoni di presenza ai consiglieri, curriculum sindaco e Giunta;
- Spese di rappresentanza sostenute dagli organi di governo dell'Ente
- Curricula delle Posizioni Organizzative
- Incarichi professionali, consulenze e collaboratori esterni
- Incarichi società partecipate
- Monitoraggio assenze personale
- Contratti pubblici di lavori, servizi e forniture
- Sovvenzioni, Contributi e Benefici di natura economica
- Atti amministrativi (motore a ricerca)

L'obiettivo è quello di procedere a un costante aggiornamento e integrazione dei dati già pubblicati raccogliendoli con criteri di omogeneità nella sezione denominata "Amministrazione Trasparente", operazione che terrà in considerazione le modifiche intervenute con il decreto legislativo 33/2013 s.m.i., allo scopo di integrare le pagine del sito web comunale ed ulteriori eventuali modifiche di legge. Attività che spetta alle P.O. ed al personale individuato.

3.c.1 TRASPARENZA NELLE GARE

A norma del comma 32 dell'articolo 1 della legge 190/2012, per ciascuna gara d'appalto le stazioni appaltanti sono tenute a pubblicare nei propri siti web:

- a) la struttura proponente;
- b) l'oggetto del bando;
- c) l'elenco degli operatori invitati a presentare offerte;
- d) l'aggiudicatario;
- e) l'importo di aggiudicazione;
- f) i tempi di completamento dell'opera, servizio o fornitura;
- g) l'importo delle somme liquidate.

Entro il 31 gennaio di ogni anno, tali informazioni, relativamente all'anno precedente, sono pubblicate in tabelle riassuntive rese liberamente scaricabili in un formato digitale standard aperto che consenta di analizzare e rielaborare, anche a fini statistici, i dati informatici.

Le amministrazioni trasmettono in formato digitale tali informazioni all'ANAC.

In precedenza la trasmissione era effettuata all'Autorità di Vigilanza dei contratti pubblici. Come già precisato, l'articolo 19 del DL 90/2014 (convertito con modificazioni dalla legge 114/2014), ha soppresso l'Autorità di vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture (AVCP) e ne ha trasferito compiti e funzioni all'Autorità nazionale anticorruzione.

L'ANAC quindi pubblica nel proprio sito web in una sezione liberamente consultabile da tutti i cittadini, dette informazioni sulle gare catalogate in base alla tipologia di stazione appaltante e per regione.

L'AVCP aveva fissato le modalità tecniche per pubblicare e trasmettere le suddette informazioni con la deliberazione numero 26 del 22 maggio 2013.

Nel caso di anticipazione del prezzo degli appalti di lavori, per importi superiori a 1.000 Euro, il RUP/PO è tenuto alla pubblicazione dell'atto di concessione nella sezione "Sovvenzioni, contributi,

sussidi, vantaggi economici” di “Amministrazione trasparente”. La pubblicazione, secondo quanto dispone il comma 3 dell’art. 26 del D.Lgs. n. 33/2013, costituisce condizione legale di efficacia dei provvedimenti che dispongono concessioni e attribuzioni di importo complessivo superiore a 1.000 Euro nel corso dell’anno solare al medesimo beneficiario. Il RUP/PO, nella gestione del procedimento di anticipazione, dovrà provvedere anche agli obblighi che sono correlati all’anticorruzione, ovvero alla mappatura del procedimento per l’inserimento di detta mappatura nel PTPC, allo scopo di definire appropriate misure di prevenzione del rischio corruzione.

3.d IL TITOLARE DEL POTERE SOSTITUTIVO

Il costante rispetto dei termini di conclusione del procedimento amministrativo, in particolare quando avviato su “istanza di parte”, è indice di buona amministrazione ed una variabile da monitorare per l’attuazione delle politiche di contrasto alla corruzione.

Il sistema di monitoraggio del rispetto dei suddetti termini è prioritaria misura anticorruzione prevista dal PNA. L’Allegato 1 del PNA del 2013 a pagina 15 riporta, tra le misure di carattere trasversale, il monitoraggio sul rispetto dei termini procedurali:

“attraverso il monitoraggio emergono eventuali omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi”.

Il titolare del potere sostitutivo entro il 30 gennaio di ogni anno ha l’onere di comunicare all’organo di governo, i procedimenti, suddivisi per tipologia e strutture amministrative competenti, per i quali non è stato rispettato il termine di conclusione previsto dalla legge o dai regolamenti.

4. MECCANISMI GENERALI PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

I meccanismi di attuazione e di controllo che possono essere considerati idonei a prevenire il rischio di corruzione sono i seguenti:

- a) attuazione del regolamento dei controlli interni approvato con atto del Consiglio Comunale n. 3 del 07/03/2013;
- b) la pubblicazione delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi nel sito internet del Comune costituisce il metodo fondamentale per il controllo, da parte del cittadino e/o utente, delle decisioni e dei provvedimenti assunti nelle materie a rischio di corruzione disciplinate dal presente piano. Il Comune rende noto al cittadino, imprenditore, utente che chiede il rilascio del provvedimento autorizzativo, abilitativo, concessorio, oppure qualsiasi altro provvedimento o atto: il responsabile del procedimento, il termine entro il quale sarà concluso il procedimento amministrativo, la PEC, l'E-mail e il sito internet del Comune; nel predetto sito internet del Comune sono resi pubblici i dati più rilevanti riguardanti i procedimenti amministrativi (la normativa di riferimento, i requisiti e i presupposti necessari per ottenere quanto richiesto o dichiarato, la documentazione prescritta) permettendo di conoscere e verificare gli aspetti tecnici dell'intervento e quelli amministrativi del procedimento amministrativo;
- c) attuazione della normativa sulla segnalazione da parte del dipendente di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza con le necessarie forme di tutela di cui all'art. 1, comma 51, legge 190/2012, ferme restando le garanzie di veridicità dei fatti a tutela del denunciato, tramite la pubblicazione sul sito di apposito modulo per la segnalazione di condotte illecite *c.d. whistleblower*;
- d) comunicazione a tutti i dipendenti via mail o in forma cartacea, del Piano triennale della prevenzione all'adozione e alle successive modifiche;
- e) individuazione del Responsabile del personale quale preposto alla vigilanza sull'attuazione delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di cui ai commi 49 e 50 della legge n. 190/2012 anche successivamente alla cessazione del servizio o al termine dell'incarico 16 ter, dell'art. 53, D.Lgs. 165/2001, l'adozione di misure di verifica dell'attuazione delle disposizioni di legge in materia di autorizzazione di incarichi esterni (Art. 1, comma 42, L. 190/2012), unitamente alla comunicazione alla funzione pubblica degli eventuali incarichi dirigenziali discrezionali del Sindaco a persone esterne all'ente;

Tutti coloro che si rivolgeranno al comune allo scopo di ottenere un provvedimento o un atto saranno edotti in merito a:

- Comunicazione del proprio indirizzo e-mail e/o il proprio recapito telefonico ove poter anche inviare messaggi-sms e/o e-mail;
- Denuncia alle Forze di Polizia per ogni illecita richiesta di denaro o altra utilità ovvero offerta di protezione o estorsione di qualsiasi natura che venga avanzata nei confronti di propri rappresentanti o dipendenti, di familiari dell'imprenditore o di eventuali soggetti legati all'impresa da rapporti professionali;
- Comunicare ogni variazione delle informazioni riportate nei certificati camerali concernenti la compagine sociale;
- Autorizzare l'utilizzo dei propri dati personali ai fini istituzionali del Comune;

- Indicare eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i responsabili di servizio e i dipendenti dell'amministrazione.

Tale informativa dovrà essere predisposta da ogni settore e pubblicizzata all'interno degli uffici, invitando i cittadini alla lettura e presa di cognizione.

5. ALTRE INIZIATIVE

5.1 FORMAZIONE

Il responsabile dell'Anticorruzione, di concerto con le Posizioni Organizzative, sulla base di quanto emergerà dal programma delle attività di controllo da coordinarsi al Piano Anticorruzione, individuerà le procedure appropriate per selezionare ed individuare i soggetti incaricati della formazione ed individuare i dipendenti destinatari della formazione in quanto operanti in settori particolarmente esposti al rischio corruzione.

Oltre alla predetta attività formativa, provvederà alla formazione per aggiornamenti, attraverso riunioni periodiche con tutti i funzionari. Tramite i report prodotti dai funzionari, acquisirà informazioni a carattere generale per costruire casi da sottoporre alla conferenza delle posizioni organizzative.

La formazione avverrà attraverso seminari in aula, corsi, tavoli lavoro ed anche on line per non meno di tre ore per ciascun dipendente.

5.2 ROTAZIONE DEL PERSONALE

Sulla base della mappatura dei rischi, si procederà con confronto con il Sindaco in esito alla rotazione di Funzionari nei settori e dei dipendenti per quanto fungibili, fermo restando l'efficienza degli Uffici e salvaguardando le professionalità acquisite quindi con l'accortezza di mantenere continuità e coerenza degli indirizzi e necessarie competenze degli Uffici.

Si fa presente che l'applicazione della suddetta misura della rotazione del personale presenta profili di estrema problematicità in relazione alle caratteristiche organizzative legate alle ridotte risorse umane, alla imprescindibile specializzazione professionale e, quindi, all'infungibilità di alcune specifiche figure operanti nell'Ente.

La dotazione organica dell'ente è limitata e non consente, di fatto, l'applicazione concreta del criterio della rotazione. Non esistono figure professionali perfettamente fungibili all'interno dell'ente.

5.3 INDICAZIONE DELLE DISPOSIZIONI RELATIVE AL RICORSO ALL'ARBITRO CON MODALITA' CHE NE ASSICURINO LA PUBBLICITA' E LA ROTAZIONE

L'art. 1 comma 19 della L. 190/2012 che ha sostituito il comma 1 dell'articolo 241 del codice di cui al D.Lgs. 12 aprile 2006, n.163 testualmente dispone:

<<Le controversie su diritti soggettivi, derivanti dall'esecuzione dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi, forniture, concorsi di progettazione e idee, comprese quelle conseguenti al mancato raggiungimento dell'accordo bonario previsto dall'articolo 240, possono essere deferite ad arbitri, previa autorizzazione motivata da parte dell'organo di governo dell'amministrazione. L'inclusione della clausola compromissoria, senza preventiva autorizzazione, nel bando o nell'avviso con cui è indetta la gara ovvero, per le procedure senza bando, nell'invito, o il ricorso all'arbitrato, senza preventiva autorizzazione, sono nulli>>.

Inoltre occorre tenere in debita considerazione i seguenti commi sempre all'art. 1 della Legge 190/2012:

<<21. La nomina degli arbitri per la risoluzione delle controversie nelle quali è parte una pubblica amministrazione avviene nel rispetto dei principi di pubblicità e rotazione secondo le modalità previste dai commi 22, 23 e 24 del presente articolo, oltre che nel rispetto delle disposizioni del codice di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006 n. 163, in quanto applicabili>>.

22. Qualora la controversia si svolga tra due pubbliche amministrazioni, gli arbitri di parte sono individuati esclusivamente tra dirigenti pubblici.

23. Qualora la controversia abbia luogo tra una pubblica amministrazione e un privato, l'arbitro individuato dalla pubblica amministrazione è scelto preferibilmente tra i dirigenti pubblici. Qualora non risulti possibile alla pubblica amministrazione nominare un arbitro scelto tra i dirigenti pubblici, la nomina è disposta, con provvedimento motivato, nel rispetto delle disposizioni del codice di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163.

24. La pubblica amministrazione stabilisce, a pena di nullità della nomina, l'importo massimo spettante al dirigente pubblico per l'attività arbitrale. L'eventuale differenza tra l'importo spettante agli arbitri nominati e l'importo massimo stabilito per il dirigente è acquisita al bilancio della pubblica amministrazione che ha indetto la gara.

25. Le disposizioni di cui ai commi da 19 a 24 non si applicano agli arbitrati conferiti o autorizzati prima della entrata in vigore della presente legge.>>

L'Amministrazione si impegna a limitare, ove possibile, il ricorso all'arbitrato.

Nel sito istituzionale dell'amministrazione comunale, nella home page, verrà data immediata pubblicità della persona nominata arbitro delle eventuali controversie in cui sia parte l'amministrazione stessa. Tale avviso pubblico dovrà riportare anche tutte le eventuali precedenti nomine di arbitri per verificare il rispetto del principio di rotazione.

5.4 MODALITA' PER VERIFICARE IL RISPETTO DEL DIVIETO DI SVOLGERE ATTIVITA' INCOMPATIBILI DOPO LA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

L'art. 53, comma 16-ter del D.Lgs. n. 165/2001, così come inserito dalla lettera l) della comma 42 dell'art. 1 della L. 6 novembre 2012, n. 190, testualmente dispone:

<< 16-ter. I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica Amministrazione svolta attraverso i medesimo poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti. >>

I "dipendenti" interessati sono coloro che per il ruolo e la posizione ricoperti nell'Amministrazione comunale hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto dell'atto e, quindi, coloro che hanno esercitato la potestà o il potere negoziale con riguardo allo specifico procedimento o procedura (dirigenti, Responsabili di posizione organizzativa, responsabili di procedimento nel caso previsto dall'art. 125, commi 8 e 11, del D.Lgs. n. 163/2006).

Ai fini dell'applicazione delle suddette disposizioni si impartiscono le seguenti direttive:

- a) Nei contratti di assunzione del personale è inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;
- b) Nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, è inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritari o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;
- c) Verrà disposta l'esclusione delle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente.

Pertanto, ogni contraente e appaltatore dell'ente, all'atto della stipulazione del contratto deve rendere una dichiarazioni, ai sensi del DPR 445/2000, circa l'inesistenza di contratti di lavoro o rapporti di collaborazione vietati a norma del comma 16-ter del d.lgs. 165/2001 e smi.

L'ente attraverso i propri responsabili, procede a verificare la veridicità di tutte le suddette dichiarazioni.

5.5 AUTORIZZAZIONE ALLO SVOLGIMENTO DI INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI

In sede di autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali, secondo quanto previsto dall'art. 53, comma 7, del D.Lgs. n. 165/2001, l'Amministrazione deve valutare gli eventuali profili di conflitto di interesse, anche quelli potenziali. Pertanto, è importante, che l'istruttoria circa il rilascio dell'autorizzazione sia svolta in maniera molto accurata e puntuale, tenendo presente che talvolta lo svolgimento di incarichi extra-istituzionali costituisce per il dipendente un'opportunità di arricchimento professionale utile a determinare una positiva ricaduta nell'attività istituzionale ordinaria. L'istituto è disciplinato con atto G.C. n. 103 del 07/10/2015 Allegato 7 - Regolamento degli uffici e dei servizi.

Il dipendente è tenuto a comunicare formalmente all'Amministrazione anche l'attribuzione di incarichi gratuiti (art. 53, c.12); tali incarichi, che non sono soggetti ad autorizzazione, potrebbero nascondere situazioni di conflitto di interesse anche potenziali e pertanto costringere l'Amministrazione a negare lo svolgimento dell'incarico (gli incarichi a titolo gratuito da comunicare all'Amministrazione sono solo quelli che il dipendente è chiamato a svolgere in considerazione della professionalità che lo caratterizza all'interno dell'Amministrazione). Gli incarichi autorizzati dall'Amministrazione comunale, dovranno essere comunicati al Dipartimento della Funzione Pubblica in via telematica dal settore personale.

Viene effettuata inoltre una verifica sulle autocertificazioni del codice di comportamento.

L'ente applica con puntualità la già esaustiva e dettagliata disciplina del decreto legislativo 39/2013, dell'articolo 53 del decreto legislativo 165/2001 e dell'articolo 60 del DPR 3/1957. L'ente intende intraprendere adeguate iniziative per dare conoscenza al personale dell'obbligo di astensione, delle conseguenze scaturenti dalla sua violazione e dei comportamenti da seguire in caso di conflitto di interesse.

5.6 L'ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI, CON LA DEFINIZIONE DELLE CAUSE OSTATIVE AL CONFERIMENTO E VERIFICA DELL'INSUSSISTENZA DI CAUSE DI INCOMPATIBILITÀ

L'ente applica con puntualità la già esaustiva e dettagliata disciplina recata dagli articoli 50 comma 10, 107 e 109 del TUEL e dagli articoli 13 – 27 del decreto legislativo 165/2001 e smi nei confronti delle P.O. non avendo l'Ente, Dirigenti.

Inoltre, l'ente applica puntualmente le disposizioni del decreto legislativo 39/2013 ed in particolare l'articolo 20 rubricato: dichiarazione sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità.

5.7 ELABORAZIONE DI DIRETTIVE PER EFFETTUARE CONTROLLI SU PRECEDENTI PENALI AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI E DELL'ASSEGNAZIONE AD UFFICI

La legge 190/2012 ha introdotto delle misure di prevenzione di carattere soggettivo, che anticipano la tutela al momento della formazione degli organi deputati ad assumere decisioni e ad esercitare poteri nelle amministrazioni.

L'articolo 35-bis del decreto legislativo 165/2001 pone condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione.

La norma in particolare prevede che coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel Capo I del Titolo II del libro secondo del Codice penale:

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

Pertanto, ogni commissario e/o responsabile all'atto della designazione sarà tenuto a rendere, ai sensi del DPR 445/2000, una dichiarazioni di insussistenza delle condizioni di incompatibilità di cui sopra.

L'ente verifica la veridicità delle dichiarazioni.

5.8 PREDISPOSIZIONE DI PROTOCOLLI DI LEGALITÀ PER GLI AFFIDAMENTI

I patti d'integrità ed i protocolli di legalità sono un complesso di condizioni la cui accettazione viene configurata dall'ente, in qualità di stazione appaltante, come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto.

Il patto di integrità è un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare.

Permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo. Si tratta quindi di un complesso di regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.

L'AVCP con determinazione 4/2012 si era pronunciata sulla legittimità di inserire clausole contrattuali che impongono obblighi in materia di contrasto delle infiltrazioni criminali negli appalti nell'ambito di protocolli di legalità/patti di integrità.

Nella determinazione 4/2012 l'AVCP precisava che "mediante l'accettazione delle clausole sancite nei protocolli di legalità al momento della presentazione della domanda di partecipazione e/o dell'offerta, infatti, l'impresa concorrente accetta, in realtà, regole che rafforzano comportamenti già doverosi per coloro che sono ammessi a partecipare alla gara e che prevedono, in caso di violazione di tali doveri, sanzioni di carattere patrimoniale, oltre alla conseguenza, comune a tutte le procedure concorsuali, della estromissione dalla gara (cfr. Cons. St., sez. VI, 8 maggio 2012, n. 2657; Cons. St., 9 settembre 2011, n. 5066)".

E' intenzione dell'ente elaborare ed aderire a patti d'integrità nonché procedere alla adozione di protocolli di legalità da imporre in sede di gara ai concorrenti.

5.9 WHISTLEBLOWER

La ratio della norma è quella di evitare che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

La norma tutela l'anonimato facendo specifico riferimento al procedimento disciplinare. Tuttavia, l'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Per quanto riguarda lo specifico contesto del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato nei seguenti casi:

- consenso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare è fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione: si tratta dei casi in cui la segnalazione è solo uno degli elementi che hanno fatto emergere l'illecito, ma la contestazione avviene sulla base di altri fatti da soli sufficienti a far scattare l'apertura del procedimento disciplinare;
- la contestazione è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità è assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato: tale circostanza può emergere solo a seguito dell'audizione dell'incolpato ovvero dalle memorie difensive che lo stesso produce nel procedimento.

La tutela dell'anonimato prevista dalla norma non è sinonimo di accettazione di segnalazione anonima. La misura di tutela introdotta dalla disposizione si riferisce al caso della segnalazione proveniente da dipendenti individuabili e riconoscibili. Resta fermo che l'amministrazione deve prendere in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es.: indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

Le disposizioni a tutela dell'anonimato e di esclusione dell'accesso documentale non possono comunque essere riferibili a casi in cui, in seguito a disposizioni di legge speciale, l'anonimato non può essere opposto, ad esempio indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni, ecc.

Per misure discriminatorie si intende le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili. La tutela prevista dalla norma è circoscritta all'ambito della pubblica amministrazione; infatti, il segnalante e il denunciato sono entrambi pubblici dipendenti. La norma riguarda le segnalazioni effettuate all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti o al proprio superiore gerarchico.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito, deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione:

- al responsabile della prevenzione; il responsabile valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto al dirigente sovraordinato del dipendente che ha operato la discriminazione; il dirigente valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione,
- all'U.P.D.; l'U.P.D., per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione,
- all'Ufficio del contenzioso dell'amministrazione; l'Ufficio del contenzioso valuta la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine della pubblica amministrazione;
- all'Ispettorato della funzione pubblica; l'Ispettorato della funzione pubblica valuta la necessità di avviare un'ispezione al fine di acquisire ulteriori elementi per le successive determinazioni;
- può dare notizia dell'avvenuta discriminazione all'organizzazione sindacale alla quale aderisce o ad una delle organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto presenti nell'amministrazione; l'organizzazione sindacale deve riferire della situazione di discriminazione all'Ispettorato della funzione pubblica se la segnalazione non è stata effettuata dal responsabile della prevenzione;
- può dare notizia dell'avvenuta discriminazione al Comitato Unico di Garanzia, d'ora in poi C.U.G.; il presidente del C.U.G. deve riferire della situazione di discriminazione

all'Ispettorato della funzione pubblica se la segnalazione non è stata effettuata dal responsabile della prevenzione;

- può agire in giudizio nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione e dell'amministrazione per ottenere un provvedimento giudiziale d'urgenza finalizzato alla cessazione della misura discriminatoria e/o al ripristino immediato della situazione precedente;

- l'annullamento davanti al T.A.R. dell'eventuale provvedimento amministrativo illegittimo e/o, se del caso, la sua disapplicazione da parte del Tribunale del lavoro e la condanna nel merito per le controversie in cui è parte il personale c.d. contrattualizzato;

- il risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale conseguente alla discriminazione.

L'art. 54-bis del D.Lgs. n. 165/2011, così come aggiunto dall'art. 51 della legge n. 190/2012 prevede:

<< 1. Fuori dai 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 sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità del segnale non 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, dell'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.>>

Pertanto, il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve darne notizia circostanziata al Responsabile della prevenzione della corruzione. Il Responsabile dovrà valutare se sono presenti gli elementi di illecito e, se del caso, intimare al Responsabile di posizione organizzativa sovraordinato al dipendente che ha operato la discriminazione di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa. Il Responsabile della prevenzione della corruzione valuterà la sussistenza dagli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione.

Nel sito è presente il modello di segnalazione che può anche essere utilizzato da cittadini oltre che dai dipendenti che segnalano.

5.10 INDICAZIONE DELLE INIZIATIVE PREVISTE NELL'AMBITO DELL'EROGAZIONE DI SOVVENZIONI, CONTRIBUTI, SUSSIDI, AUSILI FINANZIARI NONCHÉ ATTRIBUZIONE DI VANTAGGI ECONOMICI DI QUALUNQUE GENERE

Sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere, sono elargiti esclusivamente alle condizioni e secondo la disciplina del regolamento previsto dall'articolo 12 della legge 241/1990.

I criteri e le modalità per la concessione di contributi, sono stati approvati dall'organo consiliare con deliberazione numero 38 del 20/12/2010 ed il regolamento per l'accesso e l'erogazione dei servizi alla persona è stato approvato con deliberazione C.C. n. 16/2004 e modificato con atto C.C. n. 8/2005.

Ogni provvedimento d'attribuzione/elargizione è prontamente pubblicato sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "Amministrazione Trasparente", oltre che all'albo online e nella sezione "Provvedimenti". Ancor prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo 33/2013, che ha promosso la sezione del sito "amministrazione trasparente, detti provvedimenti sono stati sempre pubblicati all'albo online.

Le P.O. sono tenute a pubblicare nella sottosezione "Sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici" gli atti di concessione superiori a 1.000 Euro, ai sensi del comma 2 dell'art. 26 del D.Lgs. n. 33/2013, in attuazione dell'art. 12 della legge n. 241/90 e s.m.i.

5.11 INDICAZIONE DELLE INIZIATIVE PREVISTE NELL'AMBITO DI CONCORSI E SELEZIONE DEL PERSONALE

I concorsi e le procedure selettive si svolgono secondo le prescrizioni del decreto legislativo 165/2001 e del regolamento di organizzazione dell'ente approvato con deliberazione dell'esecutivo numero 56 del 21/05/2014 e modificato con atto G.C. n. 103 del 07/10/2015.

Ogni provvedimento relativo a concorsi e procedure selettive è prontamente pubblicato sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "amministrazione trasparente".

Ancor prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo 33/2013, che ha promosso la sezione del sito "amministrazione trasparente, detti provvedimenti sono stati sempre pubblicati secondo la disciplina regolamentare.

Spetta al servizio personale la verifica della autocertificazioni in ambito di selezione e concorsi.

5.12 AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTO CON LA SOCIETÀ CIVILE

In conformità al PNA del 2013 (pagina 52), l'ente intende pianificare ad attivare misure di sensibilizzazione della cittadinanza finalizzate alla promozione della cultura della legalità.

A questo fine, una prima azione consiste nel dare efficace comunicazione e diffusione alla strategia di prevenzione dei fenomeni corruttivi impostata e attuata mediante il presente

PTCP e alle connesse misure. Considerato che l'azione di prevenzione e contrasto della corruzione richiede un'apertura di credito e di fiducia nella relazione con cittadini, utenti e imprese, che possa nutrirsi anche di un rapporto continuo alimentato dal funzionamento di stabili canali di comunicazione, l'amministrazione dedicherà particolare attenzione alla segnalazione dall'esterno di episodi di cattiva amministrazione, conflitto di interessi, corruzione.

La Giunta Comunale valuterà la possibilità di attuare un progetto di rilevazione della qualità che oltre a verificare lo stato della qualità percepita, migliorare i servizi offerti, ampliare ed integrare i servizi nei limiti delle risorse di bilancio disponibili (assai scarse invero), avrà la finalità di raccogliere informazioni e dati utili per l'attuazione di politiche di contrasto della corruzione, ovvero segnalazioni di episodi di malaffare/cattiva gestione.

6. CODICE DI COMPORTAMENTO

Il codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni è stato approvato con apposito Decreto del Presidente della Repubblica n. 62/13, in attuazione della L.190/12 al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico e recepito con deliberazione G.C. n. 106 del 10/10/2013.

Il codice contiene una specifica sezione dedicata ai doveri dei dirigenti, articolati in relazione alle funzioni attribuite, e comunque prevede per tutti i dipendenti pubblici il divieto di chiedere o di accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità, in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, fatti salvi i regali d'uso, purché di modico valore e nei limiti delle normali relazioni di cortesia. Il codice, approvato con decreto del Presidente della Repubblica viene consegnato a ciascun dipendente, che lo sottoscrive all'atto dell'assunzione ed è stato pubblicato nel sito web.

La violazione dei doveri contenuti nel codice 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 ogni qualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti.

Tale DPR si applicherà anche ai consulenti degli organi politici e ai collaboratori e consulenti della PA e dei suoi fornitori a qualsiasi titolo.

Questo ente ha provveduto all'approvazione con atto di G.C. n. 133 del 05/12/2013 del codice di comportamento dei dipendenti del Comune in attuazione del DPR 62/13.

E' intenzione dell'ente, predisporre o modificare gli schemi tipo di incarico, contratto, bando, inserendo la condizione dell'osservanza del Codici di comportamento per i collaboratori esterni a qualsiasi titolo, per i titolari di organi, per il personale impiegato negli uffici di diretta collaborazione dell'autorità politica, per i collaboratori delle ditte fornitrici di beni o servizi od opere a favore dell'amministrazione, nonché prevedendo la risoluzione o la decadenza dal rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal codici.

Trova piena applicazione l'articolo 55-bis comma 3 del decreto legislativo 165/2001 e smi in materia di segnalazione all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari. Provvede l'ufficio competente a svolgere e concludere i procedimenti disciplinari a norma dell'articolo 55-bis comma 4 del decreto legislativo 165/2001 e smi.

7. INDIVIDUAZIONE DELLE AREE A RISCHIO CORRUZIONE

La predisposizione del Piano Anticorruzione, oltre agli aspetti sopra esposti, ha come fine ultimo l'individuazione di aree maggiormente esposte al rischio corruzione su cui sarà necessario intervenire con la formazione del personale, con indirizzi volti ad evitare rischiose posizioni di privilegio nella gestione diretta di certe attività correlate alla circostanza che lo stesso funzionario si occupi personalmente, e per lungo tempo, dello stesso procedimento e si relazioni sempre con gli stessi utenti.

7.1 Analisi del contesto

L'Autorità nazionale anticorruzione 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 (ANAC determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015).

Il PNA del 2013 conteneva un generico riferimento al contesto ai fini dell'analisi del rischio corruttivo, mentre attraverso questo tipo di analisi si favorisce la predisposizione di un PTPC contestualizzato e, quindi, potenzialmente più efficace.

7.2 Contesto esterno

Negli enti locali, 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. Pertanto, a secondo i dati contenuti nella "Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata" trasmessa dal Ministro Alfano alla Presidenza della Camera dei deputati il 25 febbraio 2015, per la provincia di Milano a cui questo Ente appartiene risulta quanto segue:

"Milano e la relativa provincia evidenziano innegabili connotazioni di complessità sociale, economica e politica. A d una non certo elevata, se paragonata a quella di altre province d'Italia, estensione del territorio, fanno da contraltare una popolazione complessiva¹⁴ (e la relativa densità abitativa) tra le più consistenti del nostro Paese, situazione aggravata anche da una sensibile attrattività di flussi migratori¹⁵. Inoltre il milanese è strettamente legato alle province limitrofe, con cui costituisce di fatto una sola grande area ad alta conurbazione.

Quest' area rappresenta altresì uno dei poli strategici per lo sviluppo tecnologico, industriale ed imprenditoriale, stimolando ormai da diversi decenni, di fatto, l'interesse delle espressioni di criminalità organizzata (anche di tipo mafioso) sia nazionali che transnazionali. Ne risulta, pertanto, che il territorio meneghino è naturalmente destinato a rappresentare il centro di gravità di fenomeni (criminali e non) di un certo rilievo. Nel milanese sono insediate da tempo storiche componenti della criminalità mafiosa tradizionale (soprattutto di matrice calabrese, ma anche siciliana, campana e, solo marginalmente, pugliese) che, saldamente connesse con le rispettive regioni di appartenenza, hanno dimostrato di saper sfruttare le opportunità offerte dal territorio per svilupparvi dinamiche criminali legate all'integrazione con l'economia legale, anche anticipandone l'evoluzione (e spaziando, dunque, dalla commissione di reati di apparente "nuova generazione" alla produzione di beni e servizi alla stessa legati); ad essa si affiancano altre manifestazioni di criminalità autoctona e di matrice straniera che, favorite da reciproci rapporti di collaborazione, trovano in quest' area un favorevole punto di incontro per la conduzione di illeciti. Il benessere di quest' area, che trova riscontro in un'elevata concentrazione di attività

imprenditoriali, costituisce difatti oggetto di attenzione da parte della criminalità organizzata, che ha saputo insinuarsi in diversi settori (edilizia e movimento terra, servizi logistici e trasporti, immobiliare e finanziario, commerciale, della grande distribuzione, energetico, della ristorazione e turistico-alberghiero, delle cooperative, dell'intrattenimento ecc..) con effetti di alterazione della libera concorrenza e del mercato.

Fattori di criticità si rilevano in ordine al rilevato (in particolare in riferimento alla 'Ndrangheta) progressivo consolidamento d ' interazioni fra organizzazioni mafiose di nuova generazione e segmenti della P.A. e della politica, che manifestano l ' orientamento della struttura criminale verso un profilo economico-imprenditoriale ed il condizionamento dell'apparato amministrativo, in relazione alla gestione di affari apparentemente leciti e il reinvestimento (riciclaggio) dei relativi proventi.

Diverse attività investigative hanno inoltre evidenziato negli ultimi anni anche vari casi di corruzione, nell' ambito delle proprie attribuzioni, da parte di Amministratori pubblici e dirigenti di strutture pubbliche (a beneficio di imprenditori scorretti che mirano ad accaparrarsi appalti ed erogazioni pubbliche), anche in settori sensibili per la comunità, ad esempio quello sanitario o il corretto smaltimento dei rifiuti o, episodicamente, di appartenenti alle Forze dell'Ordine e di dipendenti pubblici.”

Nel territorio di Magnago e nei comuni limitrofi – c.d. Altomilanese – non si rilevano particolari eventi legati alla criminalità organizzata e a fenomeni di corruzione così come nei Comuni rientranti nella provincia di Varese ma confinanti con il nostro Comune, quali Busto Arsizio, Samarate. Analogo riscontro si ha dall'analisi dei dati in possesso del Comando della Polizia Locale.

Maggiori informazioni e notizie sono comunque reperibili alla pagina web:

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

7.3 Contesto interno

La struttura organizzativa dell'ente è stata definita con la deliberazione della giunta comunale numero 56 del 21/05/2014 e modificata con deliberazione n. 103 del 07/10/2015.

La struttura è ripartita in Settori.

Ciascun Settore è organizzato in Servizi.

Al vertice di ciascun Settore è posto un dipendente di categoria D, titolare di posizione organizzativa.

La dotazione organica effettiva prevede:

un segretario generale;

n. 5 titolari di posizione organizzativa;

n. 39 dipendenti, dei quali i titolari di posizione organizzativa sono n. 5 e n. 1 dipendente a tempo determinato.

7.4 Mappatura dei processi

La mappatura dei processi è un modo "razionale" di individuare e rappresentare tutte le attività dell'ente per fini diversi. La mappatura assume carattere strumentale a fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi.

L'ANAC con la determinazione n. 12 del 2015 ha previsto che il Piano triennale di prevenzione della corruzione dia atto dell'effettivo svolgimento della mappatura dei processi. La determinazione n. 12 è stata assunta dall'Autorità nazionale anticorruzione solo il 28 ottobre 2015. Il Piano anticorruzione è da approvarsi entro il 31 gennaio 2016. Pertanto è pressoché materialmente impossibile provvedere alla completa stesura della mappatura di tutti i processi dell'ente in un lasso di tempo tanto ristretto.

Come ammesso dalla stessa Autorità, "in condizioni di particolare difficoltà organizzativa, adeguatamente motivata la mappatura dei processi può essere realizzata entro il 2017".

L'ANAC in ogni caso richiede una mappatura di tutti i macro processi svolti e delle relative aree di rischio, "generali" o "specifiche", cui sono riconducibili.

La mappatura iniziale dei principali processi dell'ente è riportata nella scheda in Appendice al presente.

Allo stato attuale, il Piano individua le aree più sensibili attenendosi direttamente alle specifiche previsioni normative, facendo riferimento, quali aree maggiormente esposte a rischio corruzione, alle attività riconducibili a:

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

In relazione alle metodologie da utilizzare per la valutazione del rischio si è previsto di procedere attraverso i seguenti criteri:

- identificazione del rischio, analisi del rischio, stima del valore delle probabilità, stima del valore dell'impatto e ponderazione, predisponendo idonee schede di rilevazione per le seguenti 11 attività:

- 1) Concorso per l'assunzione di personale
- 2) Concorso per la progressione di carriera del personale
- 3) Selezione per l'affidamento di un incarico professionale (art. 7 del d.lvo 165/2001)
- 4) Affidamento mediante procedura aperta (o procedura ristretta) di lavori, servizi, forniture
- 5) Affidamento diretto in economia dell'esecuzione di lavori, servizi e forniture ex art. 125 co. 8 e 11 del Codice dei contratti
- 6) Autorizzazioni e concessioni: permesso di costruire
- 7) Autorizzazioni e concessioni: permesso di costruire in aree assoggettate ad autorizzazione paesaggistica
- 8) Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere
- 9) Provvedimenti di pianificazione urbanistica generale
- 10) Provvedimenti di pianificazione urbanistica attuativa
- 11) Gestione delle sanzioni per violazione CDS

L'analisi di quanto sopra è stato individuato attraverso l'applicazione dei criteri del P.N.A. e relativi allegati (approvati con delibera ANAC n. 72/2013) dal gruppo di lavoro composto dalle P.O. e dal Responsabile della corruzione.

L'esito e il resoconto delle citate attività ha fornito i risultati di cui all'allegato 1), i rischi individuati nelle citate schede secondo l'ordine decrescente dal più alto al più basso sono oggetto delle rilevazioni e dei controlli del Piano.

In particolare attraverso il sistema dei controlli a campione, effettuato in base ad una selezione operata secondo criteri casuali che comunque garantisca un'adeguata copertura dell'attività dell'Ente, si procede periodicamente alla verifica dell'attuazione. Esiste infatti un rapporto dinamico e di stretta complementarietà tra la funzione di presidio della legittimità dell'azione amministrativa e quella di prevenzione del fenomeno della corruzione e in genere dell'illegalità: il rispetto delle regole, il monitoraggio, la verifica dei termini di conclusione del procedimento, costituiscono in sé strumenti di contrasto alla formazione di un humus favorevole al verificarsi di fatti corruttivi o comunque illeciti.

Nel corso dell'anno si attiveranno controlli spezzati in due semestri (giugno-dicembre e così dicasi per il futuro) che saranno oggetto di report e su cui si perfezioneranno, data la flessibilità come già detto - per sua natura del Piano, le linee operative del futuro Piano.

Sulla base dei controlli congiunti si potranno predisporre misure speciali attraverso:

- indicazioni particolari nello sviluppo dei procedimenti decisionali e di controllo;
- rilevazione di situazioni che possono facilitare la commissione di reati;
- adozione di misure per prevenire comportamenti di illegalità o illiceità;
- verifica della possibilità di rotazione del personale, sulla scorta dell'infungibilità dello stesso.

Oltre al Responsabile per la prevenzione della corruzione Segretario Generale dott. Monolo Angelo ed al Responsabile per la Trasparenza Responsabile P.O. Sig.ra Giani Maria Luisa hanno partecipato alla stesura del Piano tutte le P.O.

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale, link dalla homepage "amministrazione trasparente" nella sezione ventitreesima "altri contenuti", a tempo indeterminato sino a revoca o sostituzione con un Piano aggiornato.

Inoltre il Piano sarà divulgato attraverso la posta elettronica per quanto riguarda i dipendenti e gli amministratori dell'ente nonché con l'indicazione del link nei bandi di gara.

8. ATTUAZIONE

L'attuazione degli obiettivi previsti per il triennio 2016, 2017, 2018 si svolgerà con le seguenti scadenze, fatti salvi naturalmente eventuali modifiche normative.

Anno 2016:

1. Entro il 31.01.2016: aggiornamento Piano Anticorruzione (salvo proroghe di legge);
2. Entro il 31.01.2016: approvazione P.T.T.I (salvo proroghe di legge);

Anno 2017:

1. Entro il 31.01.2017: aggiornamento del Programma anticorruzione;
2. Entro il 31.01.2017: Relazione del Responsabile di Prevenzione della Corruzione.

Anno 2018

1. Entro il 31.01.2018: aggiornamento del Programma anticorruzione;
2. Entro il 31.01.2018: Relazione del Responsabile di Prevenzione della Corruzione
3. Entro il 31.12.2018: verifica ipotesi di rotazione con confronto con il Sindaco, salvaguardando le professionalità acquisite, quindi con l'accortezza di mantenere continuità e coerenza degli indirizzi e necessarie competenze degli uffici;

**Il Responsabile della prevenzione della corruzione
Segretario Generale Dott. Angelo Monolo
Firmato agli atti d'ufficio**