

## **PARTE III**

### **1. - Fase II) Gli strumenti per la buona amministrazione e per la prevenzione del rischio corruzione**

La seconda fase del piano disciplina le azioni che intendono favorire la buona amministrazione e, conseguentemente, prevenire fenomeni corruttivi.

La strategia adottata è una strategia unitaria che si avvale delle misure per la buona amministrazione e per la prevenzione del rischio come meglio descritte nei punti successivi ;

- **LA TRASPARENZA**
- **LA FORMAZIONE DEL PERSONALE**
- **INCARICHI D'UFFICIO, ATTIVITÀ ED INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI VIETATI AI DIPENDENTI**
- **IL CODICE DI COMPORTAMENTO**
- **LE PREVISIONI PER LE SOCIETÀ' E GLI ENTI DI DIRITTO PRIVATO PARTECIPATI E CONTROLLATI**
- **L'INTEGRAZIONE CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE**
- **L'INFORMATIZZAZIONE DEI PROCESSI E ATTI**
- **ACCESSO TELEMATICO A DATI, DOCUMENTI E PROCEDIMENTI.**
- **ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**
- **WHISTLEBLOWING**
- **RISPETTO DEI TERMINI DEL PROCEDIMENTO) INCONFERIBILITÀ INCOMPATIBILITÀ DI INCARICHI DIRIGENZIALI E INCARICHI AMMINISTRATIVI DI VERTICE**
- **ROTAZIONE DEL PERSONALE ADDETTO ALLE AREE A RISCHIO DI CORRUZIONE**
- **CONFLITTO DI INTERESSI**

### **1.1- Le misure per la buona amministrazione e per la prevenzione del rischio**

Il Piano prevede le misure di cui alla Tabella A e indica l'area rispetto alla quale ciascuna di esse esplica, in maniera più diretta, la propria funzione: derivando, tuttavia, tutte le misure dal principio costituzionale della buona amministrazione (artt. 97 e 98 della Costituzione), la loro applicazione genera effetti positivi in tutte le aree di rischio e non solo in quelle alle quali sono più direttamente rivolte.

Le misure sono state individuate tenendo conto delle previsioni di cui all'allegato n. 4 del PNA 2013, all'aggiornamento PNA 2015, nonché del Piano Nazionale Anticorruzione 2016,2017, 2018,2019. L'attuazione delle misure rappresenta obiettivo strategico per ciascun dirigente, da inserirsi annualmente nel Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) integrato con il Piano della Performance e da attuarsi secondo la **tempistica** indicata nel presente Piano e nel P.E.G. Il livello di raggiungimento dell'obiettivo da parte di ciascun dirigente è valutato annualmente da parte del Nucleo di Valutazione, ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato. Come previsto alla successiva lettera F), ogni anno nel P.E.G. vengono inseriti anche specifici obiettivi di qualità legati all'attuazione delle previsioni del Piano. Le misure vengono dettagliatamente illustrate nei successivi paragrafi .

**Tabella A) Le misure per la buona amministrazione e per la prevenzione del rischio**

Misura	Finalità	Responsabili	programmazione	2020	2021	2022	Area di rischio
1) Distinzione di norma tra responsabile del procedimento (istruttore) e responsabile dell'atto (dirigente sottoscrittore	La misura assicura l'imparzialità dell'azione di Comune di Bellante (art. 97, comma 2, della Costituzione). Ha, infatti, lo scopo di migliorare il controllo interno sugli atti in fase preventiva e la trasparenza delle procedure: occorre che un procedimento, soprattutto se classificato a rischio, non veda un unico soggetto che ne cura l'intero iter dall'avvio al rilascio del provvedimento. Compatibilmente con le esigenze organizzative dell'ente, ogni dirigente indica per ciascun procedimento di competenza degli Uffici diretti, quale sia il Responsabile del procedimento, dandone diffusione attraverso il sito del Comune nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" e secondo le previsioni contenute nella parte Trasparenza del presente piano	Responsabili di Area	La misura è già in vigore essendo già prevista in numerose disposizioni normative	X	X	X	A) – B) – C) – D) – E) – F) – G) – H) – I) – L)
2) Attestazione nel corpo del provvedimento amministrativo da parte del responsabile del procedimento e del dirigente responsabile circa l'assenza di conflitto d'interessi ex art. 6bis della Legge 241/1990 come introdotto dalla Legge 190/2012	La misura assicura l'imparzialità dell'azione del Comune (art. 97, comma 2, della Costituzione). La misura intende prevenire ed evitare il conflitto di interessi. La violazione del conflitto di interessi può ingenerare comportamenti corruttivi	Responsabili di Area /Responsabili di procedimento	La misura è già in vigore	X	X	X	A) – B) – C) – D) – E) – F) – G) – H) – I) – L)
3) Conclusione dei procedimenti nei tempi previsti dalla legge e attivazione delle previsioni di cui agli articoli 2 e 2 bis della Legge 241/1990	La misura assicura il buon andamento dell'azione del Comune (art. 97, comma 2, della Costituzione). La misura intende evitare la protrazione illegittima dei tempi di conclusione dei procedimenti che, in alcuni casi, può essere strumentale rispetto a comportamenti non conformi.	Responsabili di Area/Responsabili di procedimento	La misura è già in vigore	X	X	X	A) – B) – C) – D) – E) – F) – G) – H) – I) – L)

Misura	Finalità	Responsabili	Programmazione	2020	2021	2022	Area di rischio
4)Rotazione periodica del Responsabile del procedimento	La misura assicura l' <b>imparzialità</b> dell'azione di Comune (art. 97 comma 2, cost). La misura evita che una funzione si identifichi nel tempo con il dipendente che la svolge e che si creino relazioni particolari tra i destinatari dei provvedimenti e il personale degli uffici interessati. Ogni dirigente attua la rotazione almeno ogni <b>3 anni</b> per le posizioni maggiormente a rischio. Dell'avvenuta attuazione il dirigente informa tempestivamente il Responsabile della prevenzione della corruzione. Laddove la contingente situazione non ne contenta l'attuazione , il Responsabile di Area deve darne circostanziata motivazione al responsabile suddetto	Responsabili di Area	La misura è già in vigore	X	X	X	<b>A) – B) – C) – D) – E) – F) – G) – H) – I) – L)</b>
5)Rotazione periodica dei dirigenti	La misura assicura l' <b>imparzialità</b> dell'azione del Comune di Bellante (art. 97, comma 2, della Costituzione). La misura ha come obiettivo quello di evitare che una funzione dell'ente vada, nel tempo, a identificarsi con il dipendente che la svolge e che si creino relazioni particolari tra i destinatari dei provvedimenti e il personale degli uffici interessati. L'attuale dotazione dei Responsabili di cat.D non consente di programmarne facilmente ed efficacemente la rotazione . Per le posizioni maggiormente a rischio, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'ente, la rotazione sarà attuata <b>ogni 3 anni</b> .	Sindaco	Misura da attuare compatibilmente con le esigenze organizzative e in relazione alle nuove eventuali assunzioni .				<b>A) – B) – C) – D) – E) – F) – G) – H) – I) – L)</b>
6) Rispetto della distinzione tra attività di indirizzo politico e attività gestionale	La misura assicura il <b>buon andamento e l'imparzialità</b> dell'azione di Comune (art. 97, comma 2, della Costituzione) e riafferma il principio che “i pubblici impiegati sono al <b>servizio esclusivo della Nazione</b> ” (art. 98, comma 1,Cost.. Occorre profonda collaborazione tra gli Amministratori e il personale dell'ente, nel rispetto però dei rispettivi ruoli e delle funzioni e responsabilità che la legge assegna. Una indebita interferenza nelle diverse funzioni che la legge assegna a costoro può favorire comportamenti non conformi.	Responsabili di Area e amministratori	La misura è in vigore	X	X	X	

Misura	Finalità	Responsabili	Programmazione	2020	2021	2022	Area di rischio
7) Rispetto delle azioni in materia di pubblicità e Trasparenza individuate nel presente piano e previste dal decreto legislativo n. 33/2013, come modificato dal decreto legislativo n. 97/2016 (vedi sezione Trasparenza)	La misura assicura l' <b>imparzialità</b> dell'azione del Comune (art. 97, comma 2, della Costituzione). Il presente Piano di prevenzione della corruzione individua nel rispetto dei principi di trasparenza e pubblicità una leva fondamentale per la prevenzione di fenomeni corruttivi. Maggiore è la trasparenza, maggiore è anche il controllo sociale sull'attività.	Responsabili di Area e dipendenti	La misura è in vigore -	X	X	X	<b>A) – B) – C) – D) – E) – F) – G) – H) – I) – L)</b>
8) Utilizzo dei referto rapporto sui controlli interni – di cui al vigente Regolamento sui controlli interni - per la redazione dei provvedimenti amministrativi	La misura assicura il <b>buon andamento</b> dell'azione di Comune (art. 97, comma 2, della Costituzione). La misura intende migliorare la qualità dei provvedimenti amministrativi attraverso l'utilizzo dei referti inviati ai dirigenti. Maggiore è la correttezza - anche formale - del provvedimento amministrativo, minori sono il contenzioso e il rischio di condotte non conformi	Responsabili di Area e del procedimento	La misura è in vigore	X	X	X	<b>A) – B) – C) – D) – E) – F) – G) – H) – I) – L)</b>
9) Rispetto delle previsioni del Codice di comportamento	La misura assicura l' <b>imparzialità</b> dell'azione del Comune (art. 97, comma 2, della Cost. ) riafferma il principio che "i pubblici impiegati sono al <b>servizio esclusivo della Nazione</b> " (art. 98, comma 1, della Cost.leva fondamentale per la prevenzione di fenomeni corruttivi. Si rinvia ai contenuti dei singoli Codici di comportamento per gli specifici doveri cui attenersi. A mero titolo esemplificativo si richiamano le disposizioni relative a: 1) applicazione Codice ai collaboratori, consulenti e prestatori di servizio; 2) regali, compensi e altre utilità; - : 3) comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse; - obbligo di astensione; - 4) prevenzione della corruzione; - 5) comportamento in servizio; 6) rapporti con il pubblico.	Dirigenti e personale non dirigente di Comune	La misura è <b>già in vigore</b>	X	X	X	<b>A) – B) – C) – D) – E) – F) – G) – H) – I) – L)</b>

Misura	Finalità	Responsabili	Programmazione	2020	2021	2022	Area di rischio
10) Obbligo di segnalazione di possibili anomalie da parte del personale (whistleblowing)	La misura assicura il buon andamento e l'imparzialità dell'azione del Comune (art. 97, comma 2, della Costituzione). E' indispensabile il contributo di tutti ai fini dell'emersione di comportamenti non conformi ai principi del buon andamento della Pubblica Amministrazione. La prevenzione dei fenomeni corruttivi è attività che deve essere svolta da tutto il personale, proprio al fine di favorire un ambiente di diffusa percezione della necessità del rispetto della legge. In ottemperanza alla Legge 30 novembre 2017, n. 179 in materia di whistleblowing, recante 'Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato' si porranno in essere tutte	Tutto il personale del Comune	La misura è già in vigore.	X	X	X	A) – B) – C) – D) – E) – F) – G) – H) – I)
11) Rispetto delle previsioni normative in tema di proroghe e rinnovi	La misura assicura il <b>buon andamento e l'imparzialità</b> dell'azione del comune (art. 97, comma 2, Cost.). Il ricorso a proroghe o rinnovi va limitato ai casi previsti dalla legge, al fine di non incorrere in responsabilità amministrativa, disciplinare o penale. Non è conforme una proroga che derivi da ritardi nell'effettuazione della procedura di gara, imputabili agli uffici. L'illegittima concessione di proroghe o l'illegittima attivazione di rinnovi possono configurare comportamenti di natura corruttiva	Responsabili di Area	La misura è già in vigore.	X	X	X	B)
12) Rispetto della normativa in tema di incarichi extraufficio	La misura assicura l' <b>imparzialità</b> dell'azione di Comune di Bellante (art. 97, comma 2, della Costituzione) e riafferma il principio che "i pubblici impiegati sono al <b>servizio esclusivo della Nazione</b> " (art. 98, comma 1, della Costituzione). La misura ha come obiettivo quello di evitare che vengano assentiti incarichi con potenziale conflitto di interessi e tali da poter configurare anche comportamenti di natura corruttiva	Tutto il personale	La misura è già in vigore.	X	X	X	A) – B) – C) – D) – E) – F) – G) – H) – I) – L)
13) Obbligo di riscossione tempestiva delle entrate e dei canoni di competenza dell'ente e di recupero coattivo delle morosità	La misura assicura il <b>buon andamento e l'imparzialità</b> dell'azione del Comune (art. 97, comma 2, della Costituzione). Evita che possano generarsi a vantaggio dei debitori "canali preferenziali" tali da rallentare o rinviare i pagamenti dovuti nei confronti di Comune L'inerzia rispetto agli obblighi di accertamento e di avvio delle procedure di riscossione coattiva è fonte anche di responsabilità amministrativa.	Responsabili di Area	La misura è già in vigore				A) – B) – C) – D) – E) – F) – G) – H) – I) – L)

Misura	Finalità	Responsabili	Programmazione	2020	2021	2022	Area di rischio
14)Esposizione di cartellino identificativo o di targhe nelle postazioni di lavoro per i dipendenti “che svolgono attività a contatto con il pubblico”	La misura assicura l' <b>imparzialità</b> dell'azione del Comune di Bellante (art. 97, comma 2, della Costituzione). La conoscenza da parte degli utenti del nominativo del dipendente favorisce la trasparenza e la comunicazione con gli stessi.	Responsabili di Area	La misura è già in vigore	X	X	X	<b>A) – B) – C) – D) – E) – F) – G) – H) – I) – L)</b>
15) Puntuale utilizzo delle check-list del sistema di controllo interno per la predisposizione degli atti amministrativi	La misura assicura il <b>buon andamento</b> dell'azione di Comune (art. 97, comma 2, della Costituzione). La misura intende migliorare la qualità dei provvedimenti amministrativi attraverso l'utilizzo, in fase di predisposizione dei provvedimenti amministrativi, delle apposite check-list. Maggiore è la correttezza – anche formale – del provvedimento amministrativo, minore sono il contenzioso e il rischio di condotte non conformi	Responsabili di area e del procedimento	La misura è già in vigore per il Comune				<b>A) – B) – C) – D) – E) – F) – G) – H) – I) – L)</b>

Misura	Finalità	Responsabili	Programmazione	2020	2021	2022	Area di rischio
16) Attivazione di controlli a campione delle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rese dagli utenti. Fatte salve diverse specifiche disposizioni regolamentari la percentuale da sottoporre a controllo deve essere pari ad almeno il 20% del totale delle dichiarazioni rese.	La misura assicura <b>il buon andamento e l'imparzialità</b> dell'azione del comune di Bellante (art. 97, comma 2, della Cost.). La misura tende a evitare che si possano verificare abusi nell'ambito degli strumenti di semplificazione amministrativa.	Responsabili di Area	La misura è in particolare la percentuale entra in vigore nell'anno 2020	X	X	X	<b>A) – B) – C) – D) – E) – F) – G) – H) – I) – L</b>
17) Affidamento delle ispezioni, dei controlli e degli atti di vigilanza di competenza dirigenziale ad almeno n. 2 dipendenti abbinati secondo rotazione casuale (ad esempio sopralluoghi abusi edilizi, controlli della polizia Municipale...)	La misura assicura <b>l'imparzialità</b> dell'azione di Comune di Bellante (art. 97, comma 2, della Cost.). La misura ha lo scopo di evitare che le attività di controllo vengano svolte da una sola persona e, comunque, sempre dallo stesso personale. Diversamente possono generarsi posizioni di potere consolidato tali da essere suscettibili di tradursi in comportamenti non consentiti.	Responsabili di Area	La misura entra in vigore con l'adozione del presente piano	X	X	X	<b>A) – B) – C) – D) – E) – F) – G) – H) – I) – L)</b>
18) Per affidamenti sottosoglia < a 40.000 euro: obbligo di motivazione economicità dell'affidamento ,motivazione della congruità del prezzo offerto attraverso indagini di mercato e/o valutazione comparativa di 2 o più preventivi , nonché rotazione dei soggetti da invitare alle trattative. Per gli affidamenti di modico valore inferiori a 1.000 euro la motivazione può essere espressa in forma sintetica. il principio di rotazione comporta, in linea generale, che l'invito all'affidatario uscente riveste carattere eccezionale . Nel caso la stazione appaltante intenda comunque procedere all'invito di quest'ultimo, dovrà puntualmente motivare tale decisione, facendo in particolare riferimento al numero (eventualmente) ridotto di operatori presenti sul mercato, ovvero all'oggetto e alle caratteristiche del mercato di riferimento anche in ragione della competitività del prezzo offerto rispetto alla media dei prezzi praticati nel settore di mercato di riferimento.	La misura assicura il buon andamento e l'imparzialità dell'azione Del comune (art. 97, comma 2, della Costituzione). La misura intende favorire, attraverso il ricorso alla preventiva indagine di mercato, la libera concorrenza e l'affidamento all'offerta migliore. Non appare compatibile con l'ordinamento della PA il riferimento a imprese di "fiducia", se non nell'ambito dell'avvenuta preventiva predisposizione degli albi dei fornitori. Il ricorso sistematico agli affidamenti diretti, senza alcuna valutazione sull'economicità dell'affidamento e senza rispetto del principio di concorrenza, può essere connesso con comportamenti non conformi.	Responsabili di Area /RUP	La misura è già in vigore in quanto prevista dal decreto legislativo n. 50/2016 e dalle linee Guida Anac per l'affidamento di contratti pubblici di importo inferiore alle soglie di rilevanza comunitaria e dalla giurisprudenza del Consiglio di Stato che dovrà essere puntualmente rispettata e richiamata negli affidamenti	X	X	X	<b>B)</b>



Misura	Finalità	Responsabili	Programmazione	2020	2021	2022	Area di rischio
19)Predisposizione di avvisi pubblici atti a rendere nota la volontà di riservare parte degli appalti (il cui importo stimato al netto dell'IVA sia inferiore agli importi stabiliti dalle direttive comunitarie in materia di appalti pubblici) di determinati servizi e forniture alle cooperative sociali di tipo B. L'ente pertanto deve esperire una procedura competitiva di tipo aperto o negoziato tra tali soggetti	La misura assicura il buon andamento e l'imparzialità dell'azione del Comune (art. 97, comma 2, della Costituzione), nonché i principi di economicità, efficacia e trasparenza dell'azione amministrativa	Responsabili di Area /RUP	La misura è prevista dalle linee guida Anac	X	X	X	B)
20)Nel rispetto delle norme che consentono la suddivisione dell'appalto in lotti funzionali (art. 50 D. Lgs. 50/2016) divieto di frazionamento artificioso del valore dell'appalto	La misura assicura <b>il buon andamento e l'imparzialità</b> dell'azione del Comune (art. 97, comma 2,della Cost.). .	Responsabili di Area /RUP	La misura è già in vigore	X	X	X	B)
21) Ricorso a Consip e a MEPA per acquisizione di forniture e servizi superiori a 5000 euro .	La misura assicura <b>il buon andamento</b> dell'azione del Comune (art. 97, comma 2, della Cost.). Trattasi di misura prevista come obbligatoria dalla legge: se disattesa apre la strada a diverse tipologie di responsabilità	Responsabili di Area /RUP	La misura è già in vigore	X	X	X	B)
22) Previsione negli avvisi, bandi di gara, lettere di invito per l'affidamento di lavori, servizi e forniture degli eventuali patti e protocolli di legalità sottoscritti o recepiti dall'ente.	La misura assicura <b>il buon andamento</b> dell'azione del Comune	Responsabili di Area /RUP	La misura entra in vigore in presenza di patti e protocolli di legalità sottoscritti o recepiti dall'ente.	X	X	X	B)
23) Attestazione motivata rispetto alla congruità dell'offerta per tutti gli affidamenti, ivi compresi quelli in house providing	La misura assicura <b>il buon andamento</b> dell'azione del comune (art. 97, comma 2 cost.). Le motivazioni per le quali una offerta è ritenuta congrua debbono essere sempre esplicitate. Tali motivazioni occorrono anche rispetto agli affidamenti in house. Non è sufficiente affermare apoditticamente che l'offerta è congrua.	Responsabili di Area /RUP	La misura è già in vigore	X	X	X	B)

Misura	Finalità	Responsabili	Programmazione	2020	2021	2022	Area di rischio
24)Inserimento nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, della 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 autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto. Esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui sopra. Eventuale costituzione in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti.	La misura assicura l' <b>imparzialità</b> dell'azione del Comune (art. 97, comma 2, della Cost.) e riafferma il principio che "i pubblici impiegati sono al <b>servizio esclusivo della Nazione</b> " (art. 98, comma 1, della Cost.). La misura tende a ridurre il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. Si vuole evitare che durante il periodo di servizio il dipendente possa preconstituire delle situazioni lavorative vantaggiose sfruttando la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro con l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto (c.d. <i>pantouflage – revolving doors</i> )	Responsabili di Area /RUP	La misura è già in vigore	X	X	X	B)
25)Disponibilità dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari (U.P.D) per l'ascolto del personale al fine di indirizzarne correttamente i comportamenti	La misura assicura il <b>buon andamento</b> dell'azione del Comune (art. 97, comma 2, della Costituzione). La misura ha lo scopo di prevenire la commissione di fatto corruttivi e di illeciti disciplinari attraverso un'attività di ascolto del personale e di corretto orientamento dei comportamenti.	Responsabile UPD	La misura entra in vigore con l'approvazione del Piano	X	X	X	A) – B) – C) – D) – E) – F) – G) – H) – I) – L)
26)Con riferimento alle procedure negoziate, affidamenti diretti e sotto soglia comunitaria predeterminazione nella determina a contrarre dei criteri che saranno utilizzati per l'individuazione delle imprese da invitare	La misura assicura l'imparzialità dell'azione amministrativa del Comune (Art. 97, comma 2, della Cost.). La misura intende favorire la trasparenza delle procedure, nonché la parità di trattamento dei soggetti da invitare alle procedure negoziate, affidamenti diretti, in economia e sottosoglia comunitaria.	Responsabili di Area /RUP	La misura è già in vigore	X	X	X	B) <b>Progettazione gara</b>
27)Rilascio da parte degli eventuali componenti delle commissioni di gara delle dichiarazioni relative alle condizioni di cui all'art. 77 (commi 4-5-6) del D. Lgs. n. 50/2016.	La misura assicura l'imparzialità dell'azione amministrativa del Comune (Art. 97, comma 2, della Cost.). La misura intende realizzare il controllo sull'estraneità degli eventuali commissari esterni dal contratto del cui affidamento si tratta .	Componenti commissioni	La misura è già in vigore	X	X	X	B) – <b>Selezione del contraente</b>
28)Obbligo di menzione nei verbali di gara delle cautele adottate a tutela dell'integrità e della conservazione delle buste contenenti l'offerta. Svolgimento su piattaforma telematica di gare	La misura assicura l'imparzialità dell'azione amministrativa del Comune (Art. 97, comma 2, della Cost.). La misura intende favorire il controllo pubblico sul rispetto delle procedure di gara anche relativamente a quelle fasi non aperte al pubblico.	Responsabili di Area /RUP		X	X	X	B) <b>Selezione del contraente</b>

Misura	Finalità	Responsabili	Programmazione	2020	2021	2022	Area di rischio
29) Sottoscrizione da parte dei soggetti coinvolti nella redazione della documentazione di gara di dichiarazioni in cui si attesta l'assenza di conflitti di interesse in relazione allo specifico oggetto della gara	La misura assicura l'imparzialità dell'azione di Comune (art. 97, comma 2, della Cost.. La misura intende prevenire ed evitare il conflitto di interessi. La violazione del conflitto di interessi può ingenerare comportamenti corruttivi.	Responsabili di Area /RUP	La misura è già in vigore	X	X	X	B)- Progettazione gara
30) Ricorso a procedure di evidenza pubblica per ogni tipologia di assunzione ivi comprese le fattispecie ex artt. e 110 TUEL, rispetto delle norme di legge e regolamentari in materia di requisiti di accesso , presupposti, termini di pubblicazione dei bandi, nomina delle commissioni di concorso	La misura assicura l'imparzialità dell'azione del Comune (art. 97, comma 2, della Costituzione) e riafferma il principio che "i pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della Nazione" (art. 98, comma 1, della Costituzione). La misura intende assicurare trasparenza e concorrenza anche nelle procedure selettive caratterizzate da una maggiore fiduciarità.	Responsabile Area 1	La misura è già in vigore	X	X	X	A)
31)Rispetto delle previsioni normative e regolamentari in tema di conferimento di incarichi di collaborazione esterna ex art. 7, c. 6 e 6 bis del D. Lgs. n. 165/2001( collaborazioni autonome professionali, collaborazioni occasionali...)	.La misura assicura l'imparzialità dell'azione del Comune (art. 97, comma 2, della Costituzione)Il mancato rispetto delle norme per l'affidamento di incarichi esterni è fonte di possibile responsabilità	Responsabili di Area	La misura è già in vigore	X	X	X	A) – B) – C) – D) – E) – F) – G) – H) – I) – L)
32)Inserimento nei contratti di assunzione del personale della clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente	La misura assicura l'imparzialità dell'azione di Comune (art. 97, comma 2, della Costi.) e riafferma il principio che "i pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della Nazione" (art. 98, comma 1, della Costituzione). La misura intende ridurre il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. Si vuole evitare che durante il periodo di servizio il dipendente possa precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose sfruttando la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro con l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto (c.d. pantouflage – revolving doors)	Responsabile Area 1	La misura è già in vigore	X	X	X	A)

<b>Misura</b>	<b>Finalità</b>	<b>Responsabili</b>	<b>Programmazione</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>Area di rischio</b>
33)Verifica su assenza cause di incompatibilità o casi di conflitto di interesse in capo a tutti i professionisti incaricati per la redazione del Piano Regolatore Comunale (P.R.G.) e sue varianti	La misura assicura l'imparzialità dell'azione del Comune (art. 97, comma 2, della Cost.). La misura intende prevenire la partecipazione ai processi di pianificazione di soggetti con interessi propri o rappresentativi di gruppi di interesse.	Responsabile Area 3	La misura è già in vigore	X	X	X	<b>H) Pianificazione Urbanistica</b>
34)Dettagliata relazione del legale incaricato e del responsabile di Area competente che dimostri la convenienza della transazione nei casi di maggior rilevanza/non standardizzati Valutazione opportunità del giudizio con apposito parere legale e relazione del Responsabile di area competente	La misura assicura l'imparzialità dell'azione del Comune e ad assicurare la gestione dei contenziosi nell'interesse dell'ente	Responsabili Area	La misura è già in vigore	X	X	X	<b>L)contenzioso</b>
35).Misure di formazione, trasparenza, di rotazione: Rispetto dei criteri previsti dalla legge e dal regolamento in merito all'affidamento degli incarichi. Verifica preventiva sulla rotazione negli affidamenti diretti	La misura assicura l'imparzialità dell'azione del Comune e ad assicurare l'affidamento di incarichi nel rispetto dei presupposti di legge ed evitare affidamenti clientelari	Dirigenti del Comune	La misura è già in vigore	X	X	X	<b>I)Incarichi e norme</b>

## **1.2 -L'illustrazione delle misure di buona amministrazione e per la prevenzione del rischio di cui alla tabella A) :**

### **LA TRASPARENZA**

Il rispetto dei principi di pubblicità e di trasparenza è comportamento utile e funzionale rispetto alla prevenzione di fenomeni corruttivi.

Nell'ottica di integrare in modo più incisivo la programmazione in materia di trasparenza ed anticorruzione, il decreto legislativo 23 giugno 2016 n. 97 ha apportato alcune significative modificazioni al decreto legislativo 33/2013. Tra queste l'individuazione di un solo soggetto quale responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, nonché la totale integrazione delle azioni in materia di trasparenza all'interno del piano anticorruzione, non più come documento autonomo (il Programma triennale della trasparenza e dell'integrità), ma come sezione del piano dedicata alla programmazione della trasparenza, nella quale individuare i responsabili dell'elaborazione, aggiornamento, trasmissione e pubblicazione dei documenti, informazioni e dati ai sensi del decreto legislativo n. 33/2013. La sezione Trasparenza è consultabile al termine del presente piano- Parte IV-

### **LA FORMAZIONE DEL PERSONALE**

Al fine di garantire una generale diffusione della cultura della legalità, il Comune di Bellante garantisce specifiche attività formative rivolte al personale dipendente operante nelle aree più esposte al rischio di corruzione ed illegalità, in materia di trasparenza, pubblicità, integrità e legalità.

Le modalità e l'organizzazione dei suddetti interventi formativi sono definiti in apposita determina del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e con la collaborazione dei dirigenti.

Gli interventi formativi sono finalizzati a far conseguire ai dipendenti una piena conoscenza dei contenuti, finalità e adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza con particolare riferimento a:

- piano triennale di prevenzione della corruzione;
- obblighi di pubblicità, pubblicazione e accesso civico, come modificati dal decreto legislativo 23 giugno 2016 n. 97;
- gestione del rischio;
- inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi e conflitto d'interessi;

- tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti (whistleblowing).

Per l'anno 2018 la formazione in materia di anticorruzione e trasparenza a cura del Responsabile anticorruzione può o essere integrata dagli specifici interventi

### **INCARICHI D'UFFICIO, ATTIVITÀ ED INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI VIETATI AI DIPENDENTI**

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

In particolare la normativa di riferimento è la seguente

- Art. 53, comma 3-bis, d.lgs n. 165/2001
- Art. 1, comma 58-bis, legge n. 662/1996
- Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013
- Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.)
- Codice di comportamento aziendale approvato con deliberazione giunta n. 8 del 30.1.2014.

Gli impieghi pubblici non sono cumulabili. Alla stessa stregua si rileva il principio generale comportante l'impossibilità assoluta per il dipendente d'instaurare in costanza del rapporto di lavoro con il Comune, altri rapporti di impiego sia pubblici che privati.

Il dipendente con rapporto a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o a tempo parziale con prestazione lavorativa superiore al 50% non può svolgere altra attività lavorativa rispetto a quella esercitata come dipendente presso il Comune di Bellante. Il dipendente, pertanto, in costanza di rapporto di lavoro con il Comune di Bellante non può, in nessun caso:

A) esercitare una attività autonoma di tipo commerciale, artigianale, industriale;

B) esercitare attività libero-professionale, anche per conto di Pubbliche Amministrazioni, salvo diversa disposizione speciale prevista da apposita norma di legge;

C) instaurare altri rapporti di impiego alle dipendenze di altri enti o soggetti privati;

D) assumere a qualunque titolo cariche in società di persone o di capitali aventi scopo di lucro, nonché assumere la qualità di socio in società commerciali o studi a carattere societario o di libera associazione tra professionisti, se alla titolarità di quote di patrimonio sono connessi, di diritto, compiti di gestione per la realizzazione dell'oggetto sociale; in quest'ultimo caso il dipendente deve dichiarare espressamente per iscritto sotto la personale responsabilità dello stesso, che la sua qualità di socio non comporta in nessun caso mansioni di natura gestionale, né si sostanzia in attività materiale, o prestazioni intellettuali rese de facto a favore della società medesima, ma si palesa quale mero percepimento di utili societari, in via analogica per quanto assimilabile alle partecipazioni in titoli statali, o privati, azionari o a carattere obbligazionario; dovrà altresì comunque dichiarare che lo stesso non ricavi dalle attività medesime percentuale prevalente del proprio reddito globale da lavoro dipendente presso il Comune;

E) fare parte di impresa familiare ai sensi dell'art.230 bis c.c.;

F) esercitare attività di imprenditore agricolo e di coltivatore diretto qualora detta attività sia di natura prevalente secondo l'accezione del D.Lgs. n.99 del 29/3/2004 che la considera tale quando l'imprenditore dedichi alle attività agricole di cui all'art.2135 c.c. direttamente o in qualità di socio di società, almeno il 50% del proprio tempo di lavoro complessivo e che ricavi dalle attività medesime almeno il 50% del proprio reddito globale da lavoro; qualora l'attività sia di natura non prevalente, fermo restando lo jus superveniens, il dipendente dovrà comunque richiedere apposita autorizzazione secondo quanto stabilito nei successivi articoli;

G) svolgere l'esercizio di qualsiasi attività estranea al rapporto di pubblico impiego, che sia caratterizzata da particolare intensità, continuità e professionalità o che comunque sia caratterizzata da incompatibilità rispetto alle mansioni svolte dal dipendente all'interno dell'Amministrazione;

H) iscriversi agli albi professionali quando le specifiche disposizioni di legge richiedano quale presupposto all'iscrizione l'esercizio della attività libero professionale; qualora la relativa legge professionale consenta al pubblico dipendente l'iscrizione in speciali elenchi o albi professionali o qualora l'iscrizione rientri in un interesse specifico dell'amministrazione, resta fermo il divieto di esercitare attività libero professionale a carattere gestionale, effettivo e l'obbligo di produrre le dichiarazioni di cui alla lettera D);

In applicazione del generale principio che impone l'assenza di conflitto di interessi tra le attività svolte dal dipendente comunale e quelle dell'Amministrazione di appartenenza, gli incarichi di natura tecnica (a titolo esemplificativo progettazione, responsabile dei lavori, collaudi tecnici, ecc.) per i quali viene richiesto il rilascio di autorizzazione saranno valutati di volta in volta, anche in collaborazione con il dirigente assegnatario, con particolare riferimento alla natura dell'incarico ed all'ufficio di appartenenza del dipendente da autorizzare.

I dipendenti non possono, in ogni caso, in costanza del proprio lavoro presso il Comune di Bellante assumere incarichi extra territoriali di cui alla C.d. "Codice dei contratti pubblici", conferiti da Pubbliche Amministrazioni.

3. A seguito di apposita valutazione da parte del Segretario Generale per le P.O/Responsabili di P.O per i dipendenti , il superamento dei suddetti limiti ed incompatibilità all'esercizio di attività extralavorative risulta possibile qualora le suddette attività vengano svolte in modo occasionale e saltuario e non interferiscano in alcun modo con l'attività del Comune . A tal fine l'incarico non può prevedere un compenso lordo che, né complessivamente, né rapportato pro quota e sommato con agli altri compensi per incarichi di qualsiasi tipo percepiti nel corso dell'anno solare, risulti superiore al 40% della retribuzione annua lorda percepita dal dipendente nell'esercizio precedente. Resta applicabile la norma di cui all'art.1, comma 123, della Legge 23.12.1996, n.662.

Ogni dipendente compila obbligatoriamente entro il 15 maggio di ogni anno e riconsegna al Segretario comunale (anche in caso di assenza di conflitti di interesse - barrando le apposite caselle), il modulo allegato, o ai fini dell'inoltro relativo ad eventuali posizioni da comunicare obbligatoriamente, o in caso negativo, quale presa d'atto obbligatoria. Tutti i moduli acquisiti dovranno essere inseriti nei fascicoli personali, dopo il visto del Segretario comunale. La mancata consegna entro il termine assegnato comporta automatica diffida ad adempiere da parte del Responsabile della prevenzione a.c., fatto salvo ogni altro provvedimento ulteriore.

Soggetti responsabili: Responsabile Servizio personale e RPC

Note: Misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

## **II CODICE DI COMPORTAMENTO**

Anche l'adozione dei Codici di Comportamento da parte di Comune si inserisce nell'ambito delle azioni finalizzate a contribuire alla prevenzione della corruzione. Il Comune di Bellante ha adottato il codice di comportamento con delibera di Giunta n. 14 del 31.01.2014, ad integrazione e specifica del Codice dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni approvato con D.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013..Il Codice di Comportamento, oltre che a tutto il personale a tempo indeterminato e determinato , si applica anche ai collaboratori o consulenti con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni e servizi o realizzatrici di opere in favore dell'amministrazione.



Il Codice costituisce uno degli strumenti essenziali del Piano triennale di prevenzione della corruzione. E' finalizzato a garantire il miglioramento della qualità dei servizi erogati, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico nonché di indipendenza e d'astensione in caso di conflitto di interessi

Assumono rilievo, in particolare, i seguenti obblighi:

- a) servire l'interesse pubblico;
- b) evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi e all'immagine dell'Ente;
- c) coniugare l'efficienza dell'azione amministrativa con l'economicità della stessa perseguendo l'obiettivo del contenimento dei costi e del miglioramento della qualità dei servizi erogati;
- d) garantire la parità di trattamento dei destinatari dell'azione amministrativa e dunque l'imparzialità
- e) garantire la massima collaborazione con le altre Pubbliche Amministrazioni;
- f) garantire la correttezza, l'imparzialità e la lealtà nel comportamento verso i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa;
- g) non utilizzare per finalità personali le informazioni e i beni di cui si è in possesso per ragioni di servizio e le prerogative connesse al ruolo rivestito

Si ritiene che azione specifica per l'anno 2020 debba essere quella di aggiornare il codice di comportamento approvato nel 2014, nelle more delle linee guida dell'Anac. sui contenuti dei codici (doveri e modi da seguire per un loro rispetto condiviso), sul procedimento per la loro formazione, sugli strumenti di controllo sul rispetto dei doveri di comportamento, in primo luogo in sede di responsabilità disciplinare.

L'aggiornamento dovrà prevedere:

- a. l'Obbligo per il dipendente di informare tempestivamente l'Amministrazione se, nei suoi confronti, sia stata attivata l'azione penale, soprattutto con riferimento ai reati contro la pubblica amministrazione;
- b. L'obbligo dei dipendenti nel trattamento di dati personali, di rispettare le prescrizioni adottate dal Titolare del trattamento e alle istruzioni fornite dal Responsabile per la protezione dei dati personali, nonché di informare tempestivamente

l'Amministrazione riguardo eventuali situazioni

di rischio che possano comportare il deterioramento, la perdita o la violazione di dati;

- c. Nel rispetto della prescrizione dell'art. 1, comma 14 della legge 190/2012, prevedere che la violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal Piano di prevenzione della corruzione costituisce illecito disciplinare. Conseguentemente, ogni dipendente è tenuto ad assicurarne il rispetto, fornendo la necessaria collaborazione ai fini della valutazione della sostenibilità delle prescrizioni contenute nel Piano.
- d. Nel rispetto della prescrizione contenuta nell'art. 45, comma 4 del decreto legislativo 33/2013, Il mancato rispetto dell'obbligo di pubblicazione di cui al comma 1 costituisce illecito disciplinare. Conseguentemente, ogni dipendente è tenuto a collaborare con l'amministrazione per assicurare il pieno rispetto delle disposizioni relative alla trasparenza amministrativa

In ogni provvedimento di incarico, contratto, bando, dovranno continuarsi a riportare le indicazioni previste nel D.P.R. n. 62/2013, inserendo la condizione dell'osservanza del Codice 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 dai codici.

A tal fine in ogni contratto ed a prescindere dal valore del medesimo, va sempre inserita la seguente clausola "*L'appaltatore prende atto che gli obblighi previsti dal D.P.R. 16 aprile 2013, n.62 si estendono anche al medesimo e come tale lo stesso si impegna a mantenere un comportamento pienamente rispettoso degli obblighi di condotta etica ivi delineati. A tal proposito le parti dichiarano che un eventuale comportamento elusivo od in violazione degli obblighi di condotta costituiscono causa di risoluzione del presente contratto*".

I soggetti Responsabili incaricati di posizione organizzativa, dipendenti e collaboratori del Comune per l'osservanza; Responsabile Servizio personale, R.P.C. e U.P.D. per le incombenze di legge e quelle previste direttamente dal Codice di comportamento

E'una misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

**LE PREVISIONI PER LE SOCIETA' E GLI ENTI DI DIRITTO PRIVATO PARTECIPATI E CONTROLLATI**

Il Comune di Bellante vigila sulla corretta e regolare applicazione delle disposizioni in materia di trasparenza e anticorruzione da parte delle società e degli enti di diritto privato partecipati e controllati.

Per quanto riguarda la trasparenza il decreto legislativo 23 giugno 2016 n. 97, ridefinendo l'ambito soggettivo di applicazione delle disposizioni in materia di trasparenza e nuovo diritto di informazione, ha, da un lato, apportato significativamente ridotto il numero delle associazioni, fondazioni ed enti di diritto tenuti al rispetto di tali disposizioni, dall'altro (in coordinamento con le disposizioni del d. lgs. n. 175/2016 in materia di società pubbliche), ha esteso le pubblicazioni obbligatorie in materia di società pubbliche a carico degli enti controllanti e/o partecipanti, con un rafforzamento anche del regime sanzionatorio nel caso di non rispetto dei relativi obblighi.

Il Comune di Bellante o effettua periodicamente verifiche e monitoraggi puntuali sullo stato di attuazione di questi obblighi da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati attraverso l'Ufficio Partecipazioni in enti e società nell'ambito dei controlli di I livello previsti dal successivo punto 3).

### **L'INTEGRAZIONE CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE**

La strategia della buona amministrazione, in un'ottica anche di prevenzione della corruzione, trova nella programmazione operativa un alleato, al fine di dare concreta attuazione agli obiettivi che si prefigge. Oltre a quanto previsto al precedente paragrafo "A", ogni anno nel Piano Esecutivo di Gestione integrato con il Piano della Performance vengono inseriti specifici obiettivi di qualità legati all'attuazione delle previsioni del piano.

### **L'INFORMATIZZAZIONE DEI PROCESSI E ATTI**

Anche l'informatizzazione dei processi può fornire un importante contributo alla strategia del Piano con particolare riferimento sia ai numerosi aspetti di controllo assicurati dalla tracciabilità informatica sia quale ausilio alle fasi di verifica e controllo previsti dal piano stesso.

Con l'obiettivo di giungere alla maggiore diffusione possibile dell'informatizzazione dei processi, tutti i Responsabili sono chiamati:

1. alla dematerializzazione dei documenti;
2. all'utilizzo della [posta elettronica certificata](#) ;
3. all' utilizzo in tutti casi necessari della [firma digitale](#);
4. ad implementare altre misure funzionali ai processi di informatizzazione previsti dal CAD, Codice dell'Amministrazione Digitale, termine

con il quale è comunemente indicato il [D. Lgs. del 7 marzo 2005, n. 82](#), che è stato recentemente aggiornato e integrato con il testo del NUOVO CAD, [Decreto legislativo n. 235/2010](#).

5. All'uso della funzionalità presenti negli applicativi e gestionali del comune per tutti i provvedimenti amministrativi al fine di garantire la tracciabilità dei processi .

Anche questa è misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano.

### **ACCESSO TELEMATICO A DATI, DOCUMENTI E PROCEDIMENTI.**

Rappresenta una misura trasversale particolarmente efficace dal momento che consente l'apertura dell'amministrazione verso l'esterno e quindi la diffusione del patrimonio pubblico e il controllo sull'attività da parte dell'utenza.

1. Con l'obiettivo di una diffusione telematica dell'informazione pubblica i funzionari sono chiamati all'uso delle tecnologie informatiche verso amministrazioni e gestori di servizi pubblici;
2. Alla comunicazione con le imprese utilizzando le tecnologie dell'informazione e della comunicazione
3. Alla divulgazione e la valorizzazione dei dati pubblici, secondo i principi dell'Open Government
4. Alla gestione delle gare d'appalto in modo telematico

Gli applicativi presenti nell'ente rispondono in buona parte alla fattibilità di queste azioni ma richiedono costante aggiornamento ed implementazione affinché le azioni previste dal Piano possano essere totalmente sostenibili e quindi attuabili

### **L'ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

L'articolo 53, comma 16-ter, del d.lgs n. 165/2001 prevede che: *"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 medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.*

Nella stesura dei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, deve essere inserita quale condizione soggettiva del partecipante "non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti o incaricati del Comune di Bellante, che abbiano esercitato nei loro confronti poteri autoritativi o negoziali per conto del Comune medesimo negli ultimi tre anni di servizio"

Tale limite opera per il triennio successivo alla cessazione del rapporto con il Comune di Bellante. (Si suggerisce la seguente frase da inserire nei bandi tra le dichiarazioni rese dal legale rappresentante: “ *di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo o aver attribuito incarichi ad ex dipendenti o collaboratori del Comune di Bellante – nel triennio successivo alla loro cessazione del rapporto - che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali nei confronti di questa ditta per conto del Comune medesimo negli ultimi tre anni di servizio*”.

Per i soggetti nei confronti dei quali emerga, a seguito di controlli, il verificarsi della condizione soggettiva di cui sopra, il Responsabile competente deve disporre l'esclusione dalle procedure di affidamento e segnalare la violazione del divieto di pantuoflage al RPC.

Nei contratti di assunzione del personale e negli atti di incarico deve essere inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto con il Comune nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente o incaricato cessato dal servizio.

Alla cessazione del rapporto ciascun Responsabile segnala ai dipendenti o incaricati cessati che negli ultimi tre anni abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto del Comune, la disciplina contenuta nell'art.53, comma 16 ter del D.Lgs.165/2013 o nell'art. 21 del D.Lgs. 8 aprile 2013, n.39.

Qualora sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16 ter del D.Lgs. 165/2001 e nell'art.21 del D.Lgs. 39/2013, il dirigente che ha accertato la violazione ne dà informazione al servizio Personale affinché sia avviata un'azione giudiziale diretta ad ottenere il risarcimento

del danno nei confronti degli ex dipendenti o incaricati.

Si evidenzia a beneficio di una corretta applicazione della misura che nell'aggiornamento al PNA 2018 ANAC ha precisato che tra dipendenti con poteri autoritativi e negoziali rientrano *"a titolo esemplificativo, i dirigenti, i funzionari che svolgono incarichi dirigenziali, ad esempio ai sensi dell'art. 19, co. 6, del d.lgs. 165/2001 o ai sensi dell'art. 110 del d.lgs. 267/2000, coloro che esercitano funzioni apicali o a cui sono conferite apposite deleghe di rappresentanza all'esterno dell'ente (cfr. orientamento ANAC n. 2 del 4 febbraio 2015). Si ritiene inoltre che il rischio di preconstituersi situazioni lavorative favorevoli possa configurarsi anche in capo al dipendente che ha comunque avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto del provvedimento finale, collaborando all'istruttoria, ad esempio attraverso la elaborazione di atti endoprocedimentali obbligatori (pareri, perizie, certificazioni) che vincolano in modo significativo il contenuto della decisione.*

## **WHISTLEBLOWING**

La L. 179 del 30/11/2017 recante «Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato» ha rivisto la materia inerente la protezione del cd. whistleblower, "vedetta civica", sostituendo integralmente l'articolo 54-bis del D.Lgs. n. 165/2001 ed estendendo tale tutela anche nel settore privato.

L'articolo 54-bis del D.lgs n. 165/2001 comma 1 nella sua nuova formulazione prevede:

*"1. Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante e' comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza." Omissis*

Il whistleblowing consiste, quindi, nelle attività di regolamentazione delle procedure volte a incentivare e proteggere tali segnalazioni. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano oggettivi comportamenti, rischi, reati o irregolarità a danno dell'interesse dell'Ente (e non quelle relative a soggettive lamentele personali). La segnalazione si configura essenzialmente come uno strumento preventivo dal momento che la sua funzione primaria è quella di portare all'attenzione dell'organismo preposto i possibili rischi di illecito o negligenza di cui si è venuti a conoscenza.

I soggetti tutelati sono, specificamente, i “dipendenti pubblici” che, in ragione del proprio rapporto di lavoro, siano venuti a conoscenza di condotte illecite. La norma 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;
- il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile.
- i lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

Le segnalazioni meritevoli di tutela riguardano condotte illecite riferibili a:

- tutti i delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del Codice penale;
- le situazioni in cui, nel corso dell’attività amministrativa, si riscontri l’abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui venga in evidenza un mal funzionamento dell’amministrazione a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l’inquinamento dell’azione amministrativa ab externo e ciò a prescindere dalla rilevanza penale.

A titolo meramente esemplificativo: casi di sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro. Le condotte illecite devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza “in ragione del rapporto di lavoro”, quindi in occasione o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale.

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'Eventuale adozione di misure discriminatorie va comunicata dall'Interessato o dai sindacati all'ANAC che a sua volta ne dà comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica e agli altri organismi di garanzia. In questi casi L'Anac può irrogare una sanzione amministrativa pecuniaria a carico del responsabile da 5.000 a 30.000 euro, fermi restando gli altri profili di responsabilità. Inoltre l'ANAC applica la sanzione amministrativa da 10.000 a 50.000 euro a carico del responsabile che non svolge le attività di verifica ed analisi delle segnalazioni ricevute. La misura della sanzione delle dimensioni dell'amministrazione.

Spetta infine all'amministrazione l'onere di provare che le misure discriminatorie o ritorsive adottate nei confronti del segnalante sono motivate da ragioni estranee alle segnalazioni. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione sono nulli. Le tutele invece non sono garantite nel caso in cui, anche con sentenza di primo grado, sia stata accertata la responsabilità del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque reati commessi con la denuncia del medesimo segnalante ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave.

Il soggetto competente a ricevere le segnalazioni e trattarle secondo criteri di riservatezza, è RPCT a cui la denuncia può essere fatta, per iscritto, a forma libera e inoltrata all'indirizzo di posta elettronica [segretariogenerale@comune.bellante.te.it](mailto:segretariogenerale@comune.bellante.te.it), ovvero consegnata personalmente con rilascio di ricevuta.

Le modeste dimensioni della dotazione organica dell'ente sono tali da rendere sostanzialmente difficile, se non impossibile, la tutela dell'anonimato del whistleblower. In ogni caso, il Segretario Generale destinatario delle segnalazioni è tenuto al segreto ed al massimo riserbo.



E' attivo il sistema dell'ANAC per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite – Whistleblowing.

È possibile accedere all'applicazione tramite il portale dei servizi ANAC al seguente url <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/>

Registrando la segnalazione su questo portale, si ottiene un codice identificativo univoco, “key code”, che dovrà essere utilizzato per “dialogare” con Anac in modo spersonalizzato e tramite cui si potrà essere costantemente informati sullo stato di lavorazione della segnalazione inviata.

Della possibilità di avvalersi dell'applicativo ANAC dovrà essere data adeguata informativa a tutti i dipendenti.

Nel garantire l'applicazione della misura, I RPC applica con puntualità e precisione i paragrafi B.12.1, B.12.2 e B.12.3 dell'Allegato 1 del PNA 2013B.12.1 - Anonimato.

L'identità del segnalante non può essere rivelata.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità' del segnalante e' coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non puo' essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

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;
- quando 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;
- quando 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.

B.12.2 - Il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower.

Per misure discriminatorie si intendono 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 funzionario sovraordinato del dipendente che ha operato la discriminazione; il funzionario 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 affari generali per la valutazione della sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine della pubblica amministrazione;
  - all'Ispettorato della funzione pubblica che 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;
  - può chiedere 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;
  - può richiedere il risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale conseguente alla discriminazione.

#### B.12.3 Sottrazione al diritto di accesso.

Il documento non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241 del 1990. Nel regolamento comunale della disciplina dell'accesso documentale, dovrà essere prevista l'esclusione del documento di segnalazione dall'accesso, nelle more dell'integrazione espressa del regolamento, quest'ultimo deve intendersi etero integrato dalla disposizione contenuta nella l. n. 190".

### **RISPETTO DEI TERMINI DEL PROCEDIMENTO**

E' una Misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano . Dal combinato disposto dell'art. 1, comma 9, lett. d) e comma 28 della legge n. 190/2012 e dell'art. 24, comma 2, del D.Lgs. n. 33/2013 deriva l'obbligo per l'amministrazione di provvedere al monitoraggio del rispetto dei termini previsti dalla legge o dai regolamenti per la conclusione dei procedimenti, provvedendo altresì all'eliminazione di eventuali anomalie. I risultati del monitoraggio periodico devono essere pubblicati e resi consultabili nel sito web istituzionale.

I dipendenti designati dai Titolari di Posizione Organizzativa responsabili di procedimento provvedono annualmente entro il 31 dicembre di ogni anno, a relazionare al Responsabile di Area di competenza il rispetto dei tempi procedurali e di qualsiasi altra anomalia accertata, indicando, per ciascun procedimento nel quale i termini non sono stati rispettati, le motivazioni in fatto e in diritto di cui all'art. 3 della legge 241/1990, che giustificano il ritardo. L'inosservanza dei termini di conclusione dei procedimenti può dar luogo, ai sensi dell'art.1, comma 48 della L. 190, ad illeciti e relative sanzioni disciplinari.

Il monitoraggio avviene con i seguenti elementi di approfondimento e di verifica degli adempimenti realizzati:

- verifica numero dei procedimenti che hanno superato i tempi previsti sul totale dei procedimenti;
- verifica omogeneità delle cause del ritardo;
- attestazione dei controlli/correttivi adottati da parte dei Responsabili, volti ad evitare ritardi.

I responsabili di area, con particolare riguardo alle attività a rischio di corruzione, informano, tempestivamente e senza soluzione di continuità il Responsabile della prevenzione della corruzione, in merito al mancato rispetto dei tempi procedurali, costituente fondamentale elemento sintomatico del corretto funzionamento e rispetto del Piano di prevenzione della corruzione, e di qualsiasi altra anomalia accertata. Essi adottano le azioni necessarie per eliminarle o propongono al Responsabile della prevenzione della corruzione le azioni sopra citate.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, nel caso riscontri anomalie, ritardi o altre irregolarità nei processi e nei procedimenti anche a seguito delle segnalazioni di cui in precedenza, intima al dirigente di procedere alla rimozione del vizio ripristinando la legalità ed assegna ad esso un termine per adempiere. L'infruttuoso scadere del termine, determina l'intervento sostitutivo del Segretario generale. Si

applica, in caso di ritardo nella conclusione del procedimento amministrativo, l'art. 2 commi 9 e 9-ter della Legge n. 241/90. I soggetti responsabili della misura sono Tutti i Responsabili incaricati di P.O., R.PC, OIV. Come evidenziato nel dettaglio dei controlli (Fase III) i risultati del monitoraggio e delle azioni espletate sono trasmessi entro il 31 dicembre, al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, utilizzando l'allegato modulo.

### **INCONFERIBILITÀ INCOMPATIBILITÀ DI INCARICHI DIRIGENZIALI E INCARICHI AMMINISTRATIVI DI VERTICE**

Con il D. Lgs. 8 aprile 2013, n. 39 (*Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità d'incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190*), il Governo ha innovato la disciplina per il conferimento di incarichi nella pubblica amministrazione e in altri enti a questa collegati, in ossequio alla delega conferitagli dai commi 49 e 50 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012.

Due sono gli istituti con cui il legislatore disciplina la materia degli incarichi nella P.A.: inconferibilità ed incompatibilità.

L'inconferibilità, ossia la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi pubblici a coloro che abbiano riportato condanne penali per i c.d. reati dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione (es. corruzione, concussione, peculato) ovvero che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, ovvero che siano stati componenti di organi di indirizzo politico (es. sindaco, assessore o consigliere regionale, provinciale e comunale) (art. 1, comma 2, lett. g) D.Lgs. n. 39 del 2013).

L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del D.P.R. n. 445 del 2000 pubblicata sul sito dell'amministrazione o dell'ente pubblico o privato conferente (art. 20 d.lgs. n. 39 del 2013).

La dichiarazione è condizione per l'acquisizione di efficacia dell'incarico.

Se all'esito della verifica risulta la sussistenza di una o più condizioni ostative, l'amministrazione si astiene dal conferire l'incarico e provvede a conferire l'incarico nei confronti di altro soggetto.

In caso di violazione delle previsioni di inconferibilità, secondo l'art. 17 D.Lgs. n. 39, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'art. 18

del medesimo decreto.

La situazione di inconferibilità non può essere sanata. Per il caso in cui le cause di inconferibilità, sebbene esistenti ab origine, non fossero note all'amministrazione e emergessero nel corso del rapporto, il responsabile della prevenzione è tenuto ad effettuare la contestazione all'interessato, il quale, previo contraddittorio, deve essere rimosso dall'incarico.

L'incompatibilità, è invece "l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali o vero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico" (art. 1, comma 2, lett. h) D. Lgs. n. 39 del 2013). Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento. Se la situazione di incompatibilità emerge nel corso del rapporto, il responsabile della prevenzione contesta la circostanza all'interessato ai sensi degli artt. 15 e 19 del

D. Lgs. n. 39 del 2013 e vigila affinché siano prese le misure conseguenti. Anche per l'incompatibilità, l'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del D.P.R. n. 445 del 2000 pubblicata sul sito dell'amministrazione.

Nel corso dell'incarico l'interessato presenta annualmente una dichiarazione sull'insussistenza di una delle cause di incompatibilità.

Ai fini dell'applicazione dell'articolo 35 bis del decreto legislativo n. 165 del 2001 e dell'articolo 3 del decreto legislativo n. 39 del 2013 (inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la p.a.), l'Amministrazione, per il tramite del responsabile del singolo procedimento, verifica la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui si intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

- all'atto dell'assegnazione, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi e sussidi, ausili finanziari o attribuzione di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- all'atto della formazione di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi (anche per coloro che vi fanno parte con compiti di

segreteria);

- all'atto della formazione di 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.

L'accertamento sui precedenti penali avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato, come indicato in precedenza.

L'Amministrazione, per il tramite del responsabile della prevenzione della corruzione, verifica la sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità previste dal D. Lgs. n. 39 del 2013 nei confronti dei soggetti cui l'organo di indirizzo politico intende conferire incarico di titolare di Posizione organizzativa.

Il controllo deve essere effettuato:

- all'atto del conferimento dell'incarico;
- annualmente per gli incarichi di durata pluriennale.

L'Amministrazione, per il tramite del responsabile della prevenzione della corruzione, verifica che:

- negli interpelli per l'attribuzione di incarichi di funzione dirigenziale siano inserite espressamente le cause di incompatibilità;
- i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico e nel corso del rapporto

### **ROTAZIONE DEL PERSONALE ADDETTO ALLE AREE A RISCHIO DI CORRUZIONE**

*Nell'ambito del PNA “la rotazione del personale è considerata quale misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L'alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate.”*

Tuttavia, sovente, ed è situazione ricorrente anche nel Comune di Bellante, la dotazione organica dell'ente è assai limitata e non consente, di fatto, l'applicazione concreta della rotazione: non esistono, infatti, figure professionali perfettamente fungibili.

La legge di stabilità per il 2016 (legge 208/2015), al comma 221, prevede quanto segue: “(...) non trovano applicazione le disposizioni adottate ai sensi dell'articolo 1 comma 5 della legge 190/2012, ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale”.

La stessa ANAC nel PNA evidenzia che la misura della rotazione deve essere impiegata correttamente in un quadro di elevazione delle capacità professionali complessive dell'amministrazione senza determinare inefficienze e malfunzionamenti. Ove, pertanto, non sia possibile utilizzare la rotazione come misura di prevenzione contro la corruzione, le amministrazioni sono tenute a operare scelte organizzative, nonché ad adottare altre misure di natura preventiva che possono avere effetti analoghi, quali a titolo esemplificativo, la previsione da parte del dirigente di modalità operative che favoriscono una maggiore condivisione delle attività fra gli operatori, evitando così l'isolamento di certe mansioni, avendo cura di favorire la trasparenza “interna” delle attività o ancora l'articolazione delle competenze, c.d. “segregazione delle funzioni”.

Per quanto concerne l'individuazione specifica di quali siano i dipendenti pubblici interessati dalla misura, la lettura sistematica delle disposizioni normative, (co. 4, lett. e), e co. 5, lett. b) dell'art. 1 della

l. 190/2012), tenuto anche conto della finalità sostanziale della misura e dello scopo della norma e, peraltro, in continuità con le indicazioni già fornite nel PNA 2013, inducono ANAC a ritenere che l'ambito soggettivo sia riferito a tutti i pubblici dipendenti.

Le azioni che possono intraprendersi sono:

Atti di micro organizzazione dei singoli Responsabili di area per attuare la rotazione tra le risorse assegnate

Per le aree a maggior rischio articolazione delle competenze (c.d. “segregazione delle funzioni”) con cui sono attribuiti a soggetti diversi i compiti relativi a: a) svolgimento di istruttorie e accertamenti; b) adozione di decisioni; c) attuazione delle decisioni prese; d) effettuazione delle verifiche.

Una formazione di buon livello in una pluralità di ambiti operativi può contribuire a rendere il personale più flessibile e impiegabile in diverse



attività. Per i progetti a maggior rischio corruzione segnalati specificamente dai Responsabili di Area creazione di unità organizzative di progetto che consentono di affiancare al funzionario istruttore altri funzionari, in modo che, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del procedimento a fini di interlocuzione esterna, più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per le decisioni finali.

Andrà fatta poi puntuale applicazione della rotazione obbligatoria Tale forma di rotazione è disciplinata nel d.lgs. 165/2001, art. 16, co. 1, lett. l-quater, secondo cui «I dirigenti di uffici dirigenziali generali 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

### **CONFLITTO DI INTERESSI**

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

A tal fine, devono essere verificate le ipotesi di relazione personale o professionale sintomatiche del possibile conflitto d'interesse tipizzate dall'articolo 6 del D.P.R. n. 62/2013 "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici" nonché quelle in cui si manifestino "gravi ragioni di convenienza" secondo quanto previsto dal successivo articolo 7 del medesimo decreto. In caso di conflitto di interessi con i soggetti interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, è fatto obbligo espresso di astenersi ai Responsabili di P.O./area ed ai Responsabili di procedimento, servizio e ufficio, dall'adottare pareri, valutazioni tecniche, atti endoprocedimentali, nonché il provvedimento finale, segnalando, con propria dichiarazione, ogni situazione di conflitto di interessi, anche potenziale. Le situazioni di conflitto possono riguardare legami di parentela o affinità, legami professionali, societari, associativi, e comunque legami di diversa natura capaci di incidere negativamente sull'imparzialità del Responsabile di P.O. e del Responsabile di procedimento, servizio e ufficio.

Nel caso si verificano le ipotesi di cui sopra, la segnalazione del conflitto da parte del dipendente deve essere scritta e indirizzata al Responsabile del servizio del relativo settore il quale, esaminate le circostanze, valuta se la situazione realizzi un conflitto di interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'azione amministrativa. Egli deve rispondere per iscritto al dipendente che ha effettuato la segnalazione, sollevandolo dall'incarico oppure motivando le ragioni che gli consentono comunque l'espletamento dell'attività.

Il Responsabile potrà, altresì, adottare circolari o misure organizzative interne atte a prevenire il rischio di conflitti di interessi. Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico, lo stesso dovrà essere affidato dal Responsabile ad altro dipendente ovvero, in carenza di dipendenti professionalmente idonei, il Responsabile dovrà avocare a sé ogni compito relativo a quel procedimento.

Qualora il conflitto riguardi il Responsabile, a valutare le iniziative da assumere sarà il Responsabile per la prevenzione della corruzione. Nel caso in cui il conflitto di interessi riguardi un collaboratore a qualsiasi titolo, questi ne darà comunicazione al responsabile dell'ufficio committente l'incarico.

In caso di conflitto di interessi con i soggetti interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, è fatto obbligo espresso di astenersi ai Responsabili di P.O./area ed ai Responsabili di procedimento, servizio e ufficio, dall'adottare pareri, valutazioni tecniche, atti endoprocedimentali, nonché il provvedimento finale, segnalando, con propria dichiarazione, ogni situazione di conflitto di interessi, anche potenziale. Le situazioni di conflitto possono riguardare legami di parentela o affinità, legami professionali, societari, associativi, e comunque legami di diversa natura capaci di incidere negativamente sull'imparzialità del Responsabile di P.O. e del Responsabile di procedimento, servizio e ufficio.

## **2.Fase III- IL CONTROLLO**

La terza fase del piano contiene gli strumenti che consentono il controllo circa il rispetto delle misure previste nel Piano.

E' la fase più complessa e delicata da gestire e, al tempo stesso, quella che permette di verificare lo stato di attuazione dello stesso rendendolo davvero uno strumento utile e concreto per la buona amministrazione e per la prevenzione dei fenomeni corruttivi. Così come per l'impostazione generale del piano, anche in questa fase il controllo è frutto di una azione congiunta e simultanea di più strumenti e di 2 livelli di controllo.

Il sistema di controllo si articola, quindi, come segue:

### **2.1 CONTROLLO DI I LIVELLO**

Ciascun dirigente è responsabile dell'applicazione e del controllo, nella struttura organizzativa diretta, delle misure di attenuazione del rischio assegnategli elencate al Paragrafo A)" **Le misure per la buona amministrazione e per la prevenzione del rischio"** .

Ciascun dirigente, nell'ambito del controllo di I livello, è tenuto a trasmettere al Responsabile del piano anticorruzione n. 1 report attestanti l'avvenuto rispetto delle previsioni del piano entro il 31/12/2020.

Ciascun dirigente è, altresì, responsabile del controllo sui precedenti penali a carico dei soggetti e/o dipendenti cui intenda conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

- all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di commissioni di concorso;
- all'atto dell'assegnazione di dipendenti agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'art. 35 bis del D. Lgs. n. n. 165/2001.

L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato ai sensi dell'art. 46 del DPR 445/2000.

Per assicurare un efficace sistema di controllo, ciascun dirigente è tenuto ad adottare specifiche modalità di organizzazione dei controlli di competenza, in considerazione della struttura diretta e dei relativi rischi. Dell'avvenuta adozione, ciascun dirigente informa il Responsabile della prevenzione della corruzione.

## 2.2- CONTROLLO DI II LIVELLO

I seguenti strumenti di controllo di secondo livello integrano il sistema e favoriscono l'uniformità dei comportamenti all'interno dell'Ente:

Strumenti di controllo di II livello	Descrizione	Responsabili	Misura collegata
<p><b>Il controllo a campione sui provvedimenti dirigenziali</b></p>	<p>Il sistema di controllo successivo di regolarità amministrativa – posto sotto la direzione del Segretario Generale - è volto a verificare ex post la correttezza e la regolarità dell'azione amministrativa. La sua finalità non si esaurisce nell'attività del controllo, ma si estende fino a quella di contribuire a rendere omogenei i comportamenti spesso difformi tra le diverse strutture dell'ente nella redazione degli atti, nonché a migliorarne la qualità, assumendo in questo senso anche un aspetto "collaborativo". IL controllo è nelle sue linee generali disciplinato dal regolamento sui controlli modificato con D.C.C. n. 112 del 29.11.2017.</p> <p>Il controllo è strutturato sulla base di apposite check list (una per ciascuna tipologia di atto da sottoporre a controllo) riportanti gli elementi che devono essere necessariamente presenti perché l'atto sia conforme alla tipologia di appartenenza.</p> <p>Nelle vigenti linee guida approvate con determinazione del segretario generale si stabiliscono le modalità operative per l'effettuazione dei controlli..</p> <p>Gli atti sottoposti al controllo successivo sono scelti secondo una selezione casuale effettuata con motivate tecniche di campionamento. Il controllo ha cadenza semestrale.</p> <p>Ad ogni dirigente è inviato un report contenente le risultanze del controllo.</p> <p>Le risultanze del controllo sono trasmesse, a conclusione di ciascuna fase di controllo, al Sindaco, al Collegio dei revisori dei conti, al Nucleo di valutazione, ai dirigenti e al Presidente del Consiglio comunale.</p>	<p>Sotto la direzione del Segretario generale</p>	<p>Misure nn. 1, 2, 7, 8,11,15,18,19,20,21,22,23,24, 30, 31, 32</p>

<b>Strumenti di controllo di II livello</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Responsabili</b>	<b>Misura collegata</b>
<b>Controllo sui precedenti penali ai fini dell'assegnazione degli incarichi dirigenziali</b>	L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato ai sensi dell'art. 46 del DPR 445/2000 e pubblicata sul sito del Comune (art. 20 del decreto legislativo n. 39/2013). In caso di violazione delle previsioni di inconfiribilità, ai sensi dell'art. 17 del D. Lgs. n. 39/2013, l'incarico è nullo.	Area 1/RTPC	Misure nn. 5 - 6- 10
<b>Controllo circa la sussistenza di eventuali incompatibilità in capo ai titolari di incarichi dirigenziali</b>	L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato ai sensi dell'art. 46 del DPR 445/2000 e pubblicata sul sito del Comune (art. 20 del decreto legislativo n. 39/2013), all'atto del conferimento dell'incarico e annualmente (e su richiesta).	Area 1/RTPC	Misure nn. 5 - 9

<b>Strumenti di controllo di II livello</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Responsabili</b>	<b>Misura collegata</b>
<b>Controllo sull'avvenuta attuazione delle disposizioni della L.190/2012 e del decreto legislativo n.33/2013 e ss.mm.ii. da parte delle società controllate dal Comune</b>	Il controllo avviene attraverso la comunicazione alla società controllate della necessità di dare attuazione alle previsioni normative in questione e mediante la richiesta di riscontro rispetto alle soluzioni adottate, nonché attraverso l'esame delle informazioni presenti sul sito web della società. Dei risultati della suddetta attività viene data notizia al Sindaco per l'adozione degli eventuali provvedimenti di competenza nei casi di ritardi o omissioni	Dirigente Servizio Partecipazioni in enti e società – Dirigente Settore LLPP	
<b>Il monitoraggio sui tempi di conclusione dei procedimenti</b>	Il monitoraggio sulla conclusione dei tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi è effettuato: - nell'ambito dell'attività del controllo di regolarità amministrativa	Segretario generale	Misura n. 3