



Comune di Codogno

Provincia di Lodi

Piano triennale di prevenzione della corruzione
(P.T.P.C.)

2016 – 2018

e

Report 2015

Predisposto dal responsabile per la prevenzione della corruzione

Adottato dalla Giunta Comunale in data 26/01/2016 con deliberazione n. 12

Pubblicato sul sito internet nella sezione “Amministrazione trasparente”

Indice

Premessa	4
1. Soggetti coinvolti nella prevenzione della corruzione nell'ambito dell'ente	4
2. PROCEDURA DI REDAZIONE DEL PIANO	7
3. Gestione del rischio	8
3.1 Le aree di rischio obbligatorie	8
3.2 Modalità di valutazione delle aree di rischio.....	9
3.3 Misure di prevenzione utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi	10
4. Formazione in tema di anticorruzione	10
5. Controllo sugli atti	11
6. Codice di comportamento	12
7. Trasparenza	12
8. Coordinamento con il ciclo delle performances	13
9. Informatizzazione dei processi,	13
10. Altre iniziative	14
10.1 Indicazione dei criteri di rotazione del personale	14
10.2 Indicazione delle disposizioni relative al ricorso all'arbitrato con modalità che ne assicurino la pubblicità e la rotazione	15
10.3 Incarichi, incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi ai dipendenti pubblici	15
10.4 Elaborazione di direttive per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali con la definizione delle cause ostative al conferimento e verifica dell'insussistenza di cause di incompatibilità.....	17
10.5 Definizione di modalità per verificare il rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto	19
10.6 Elaborazione di direttive per effettuare controlli su precedenti penali ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione ad uffici	20
10.7 Protocolli di legalità.....	21
10.8 Adozione di misure per la tutela del whistleblower.....	21
10.9 Realizzazione del sistema di monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dal regolamento, per la conclusione dei procedimenti	23

10.10	Realizzazione di un sistema di monitoraggio dei 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.....	23
10.11	Indicazione delle iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere	24
10.12	Indicazione delle iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personale	24
10.13	Indicazione delle iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive	24
10.14	Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	26
10.15	Organizzazione del sistema di monitoraggio sull'attuazione del P.T.P.C., con individuazione dei referenti, dei tempi e delle modalità di informativa	26

Premessa.

Il piano della prevenzione della corruzione redatto ai sensi del comma 59 dell'art. 1 della legge 190/2012 e secondo le linee di indirizzo dettate dal Piano Nazionale dell'Anticorruzione approvato dalla C.I.V.I.T. con delibera n.72/2013, nonché dell'aggiornamento 2015 approvato con Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015, si prefigge i seguenti obiettivi:

- Ridurre le opportunità che favoriscano i casi di corruzione.
- Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione.
- Stabilire interventi organizzativi volti a prevenire il rischi corruzione.
- Creare un collegamento tra corruzione – trasparenza – performance nell'ottica di una più ampia gestione del “rischio istituzionale”.

Il piano è stato redatto dal Responsabile della prevenzione della corruzione, nominato con Decreto del Sindaco n° 6 del 28 febbraio 2013 ed individuato nella persona del Segretario Generale, in collaborazione con i coordinatori di settore dell'Ente.

Il piano della prevenzione della corruzione:

- a) evidenzia e descrive il diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e di illegalità e indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio;
- b) promuove l'utilizzo di protocolli di legalità o patti di integrità per l'affidamento di commesse e disciplina le regole di attuazione e di controllo delle procedure di affidamento;
- c) prevede la selezione e formazione dei dipendenti chiamati a operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari.

Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità costituisce una sezione del presente Piano triennale per la prevenzione della corruzione.

Il presente Piano viene trasmesso a cura del Responsabile della prevenzione della corruzione al Dipartimento della Funzione pubblica, pubblicato sul sito web dell'Amministrazione comunale e trasmesso, a mezzo posta elettronica, ai responsabili di servizio titolari di posizione organizzativa.

1. Soggetti coinvolti nella prevenzione della corruzione nell'ambito dell'ente

1.1. il Sindaco, come individuato da A.N.AC. con delibera n. 15/2013, ha competenza nella designazione del responsabile della prevenzione della corruzione (art. 1, comma 7, della l. n. 190/2012);

REPORT 2015

Con decreto n. 6 del 28 febbraio 2013, comunicato con email alla CIVIT-ANAC, ha attribuito il ruolo di Responsabile della prevenzione della corruzione del Comune di Codogno al Segretario Generale dott. Roberto Falcone;

1.2. la Giunta Comunale, ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. 267/2000, è l'organo competente all'approvazione del P.T.P.C. e dei suoi aggiornamenti (delibera ANAC n. 12 del 22 gennaio 2014) in conformità all'indirizzo di carattere generale formulato dal Consiglio Comunale con le linee programmatiche del mandato amministrativo;

REPORT 2015

Con deliberazione di Giunta comunale n. 7 del 20 gennaio 2015 è stato approvato il PTPC 2015/2017

1.3. Responsabile della prevenzione della corruzione (RPC) di cui all'art. 1, comma 7 l. 190/2012:

- il Responsabile della prevenzione della corruzione del Comune di Codogno è il Segretario Generale dott. Roberto Falcone;
- svolge i compiti indicati nella legge 190/2012 articolo 1 commi 8 e 10, come ribaditi nella circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 1 del 25 gennaio 2013; in particolare:
- elabora la proposta di piano della prevenzione, proponendone altresì le modifiche - verifica l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità;
- individua il personale da inserire nei programmi di formazione sui temi della prevenzione della corruzione;
- svolge i compiti di vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità (art. 1 l. n. 190 del 2013; d.lgs. n. 39 dell'8 aprile 2013 [GU 19 aprile] art. 15);
- cura la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione dei risultati del monitoraggio;
- elabora la relazione annuale sull'attività svolta e ne assicura la pubblicazione;
- in assenza di una distinta nomina del Responsabile della trasparenza, ne svolge le funzioni;

REPORT 2015

Predisposta la proposta di PTPC 2016/2018 nonché la relazione annuale sul 2015, pubblicata sul sito. Elaborato in collaborazione con il servizio Organizzazione e Personale un piano formativo in materia diversificato in relazione ai diversi ruoli svolti dal personale dipendente.

1.4. Coordinatori di settore. Nell'ambito dei Settori di rispettiva competenza, partecipano al processo di gestione del rischio. In particolare concorrono in maniera attiva al processo di autoanalisi organizzativa e di mappatura dei processi per la definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione formulando specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;

REPORT 2015

I Coordinatori di settore hanno collaborato alla stesura della proposta di PTPC 2016/2018

1.5. Responsabili di servizio, con riguardo alle attività considerate a rischio dal presente Piano:

- svolgono attività informativa nei confronti del R.P.C. ai sensi dell'articolo 1, comma 9, lett. c, della legge 190 del 2012;
- osservano le misure contenute nel P.T.P.C;
- sono referenti per la trasparenza per il rispettivo servizio in conformità al Piano per la trasparenza parte fondamentale del PTPC;
- vigilano sull'applicazione dei codici di comportamento e ne verificano le ipotesi di violazione, ai fini dei conseguenti procedimenti disciplinari.

REPORT 2015

I Responsabili di servizio hanno partecipato al processo di gestione del rischio nell'esercizio quotidiano del rispettivo ruolo, a partire dalla partecipazione ai momenti formativi sul PTPC e sul tema dell'integrità.

1.6. O.I.V.:

- partecipa al processo di gestione del rischio;
- considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti;
- svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa, verificando la coerenza tra gli obiettivi previsti in materia e quelli indicati nel Piano della performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori;
- esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Amministrazione;

REPORT 2015

Ha espresso il parere di competenza sul Codice di comportamento adottato dall'Amministrazione nonché esercitato le funzioni che la legge pone in carico all'OIV, a partire dalle verifiche sullo stato di attuazione degli obblighi di trasparenza in capo all'ente, alla data del 31/12/2014 attraverso la periodica compilazione delle griglie di verifica per la loro successiva pubblicazione sul sito comunale.

1.7. Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.):

- svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza;
- provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria;
- propone l'aggiornamento del Codice di comportamento;

REPORT 2015

L'U.P.D. Ha esercitato la funzione di competenza come di rito.

1.8. Dipendenti dell'amministrazione:

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.;
- segnalano le situazioni di illecito al proprio responsabile, al Responsabile della prevenzione della corruzione o all'U.P.D.;

REPORT 2015

Hanno partecipato al processo di gestione del rischio nell'esercizio quotidiano del rispettivo ruolo, a partire dalla partecipazione ai momenti formativi sul PTPC e sul tema dell'integrità.

1.9. Collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione:

- Osservano per quanto compatibili le misure contenute nel P.T.P.C. e gli obblighi di condotta previsti dal Codice di Comportamento;
- segnalano le situazioni di illecito.

REPORT 2015

I disciplinari di incarico con soggetti esterni sono stati aggiornati al fine di garantire il rispetto del PTPC, per quanto previsto dalla normativa. In particolare i contratti sono stati integrati con una clausola di rinvio al Codice di comportamento dei dipendenti comunali in materia di obblighi comportamentali di dipendenti e collaboratori delle ditte appaltatrici.

2. PROCEDURA DI REDAZIONE DEL PIANO

Al fine di garantire l'attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione nella Pubblica Amministrazione, elaborate a livello nazionale e internazionale, in ragione delle caratteristiche delle singole amministrazioni, in modo da mettere via via a punto strumenti di prevenzione mirati e sempre più incisivi, l'adozione del presente PTPC non si configura come un'attività "*una tantum*", bensì come un processo ciclico in cui le strategie e gli strumenti vengono affinati, modificati o sostituiti in relazione all'efficacia ed all'idoneità delle misure introdotte.

Inoltre, l'adozione del Piano tiene conto dell'esigenza di uno sviluppo graduale e progressivo del sistema di prevenzione, nella consapevolezza che il successo degli interventi dipende in larga misura dal consenso sulle politiche di prevenzione, dalla loro accettazione e dalla concreta promozione delle stesse da parte di tutti gli attori coinvolti.

La Giunta Comunale adotta il P.T.P.C. entro il 31 gennaio di ciascun anno, prendendo a riferimento il triennio successivo.

Il Piano può essere modificato anche in corso d'anno, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione, allorché siano accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione (articolo 1, comma 10, lett. a) della Legge n. 190/2012).

Ai fini degli aggiornamenti annuali i Responsabili di P.O. possono trasmettere al Responsabile della prevenzione della corruzione eventuali proposte inerenti al proprio ambito di attività, in occasione della reportistica relativa alla verifica semestrale del Piano.

3. Gestione del rischio

3.1 Le aree di rischio obbligatorie

Le aree di rischio obbligatorie per tutte le amministrazioni, così come riportate nell'allegato 2 del Piano nazionale anticorruzione sono le seguenti:

A) Area acquisizione e progressione del personale

1. Reclutamento
2. Progressioni di carriera
3. Conferimento di incarichi di collaborazione

B) Area affidamento di lavori, servizi e forniture

1. Definizione dell'oggetto dell'affidamento
2. Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento
3. Requisiti di qualificazione
4. Requisiti di aggiudicazione

5. Valutazione delle offerte
6. Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte
7. Procedure negoziate
8. Affidamenti diretti
9. Revoca del bando
10. Redazione del cronoprogramma
11. Varianti in corso di esecuzione del contratto
12. Subappalto
13. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto

C) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an¹
2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato
3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato
4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale
5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an
6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto

D) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an
2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato
3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato
4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale
5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an
6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto

3.2 Modalità di valutazione delle aree di rischio

Ai sensi dell'art.1, comma 9, della L.190/2012, sono state individuate, quali attività a più elevato rischio di corruzione nel comune di Codogno le attività riportate nella tabella **allegato A**

¹ La discrezionalità costituisce il margine di apprezzamento che la legge lascia alla determinazione dell'autorità amministrativa. Quattro sono i principali oggetti su cui può esercitarsi la discrezionalità:

1. AN : la scelta dell'emanazione o meno di un determinato atto
2. QUID :il contenuto del provvedimento può essere determinato liberamente o entro certi valori
3. QUOMODO: modalità accessorie inerenti gli elementi accidentali (forma)
4. QUANDO:momento in cui adottare il provvedimento

Per la valutazione delle aree di rischio è stata utilizzata la metodologia indicata nell'allegato 5 del Piano nazionale anticorruzione.

Sulla base di tale metodologia sono emerse le valutazioni indicate nella tabella allegato A

L'approccio generale alla mappatura dei processi, richiamato nell'aggiornamento 2015 al PNA approvato con determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015, richiede un'ulteriore perfezionamento dell'autoanalisi organizzativa che, previa analisi del contesto interno ed esterno, consenta una più specifica individuazione e valutazione del rischio corruttivo e del relativo trattamento per la generalità dei processi, molti dei quali risultano già presenti nell'attuale mappatura. Tale attività, che richiede l'acquisizione delle necessarie competenze ed approfondimenti, verrà attuata nel corso dell'anno 2016.

3.3 Misure di prevenzione utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi

La tabella Allegato B riporta le misure specifiche di prevenzione utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi, in riferimento a ciascuna area di rischio, con indicazione del rischio, della tempistica, dei responsabili, in relazione alle misure di carattere generale introdotte o rafforzate dalla legge n. 190/2012 e dai decreti attuativi, nonché alle misure ulteriori introdotte con il piano nazionale anticorruzione.

4. Formazione in tema di anticorruzione

Il responsabile della prevenzione della corruzione procederà a predisporre il programma di formazione per tutti i dipendenti.

Il programma verrà finanziato con le risorse di cui all'art.23 del CCNL 1.4.1999, previa comunicazione alle oo.ss e alla r.s.u., e, trattandosi di formazione obbligatoria, anche in deroga ai limiti di spesa ex art. 6, comma 13, del D.L. n. 78/2010.

Nell'ambito del programma saranno previste delle giornate di formazione aventi come tema la prevenzione e la repressione della corruzione e della illegalità nella pubblica amministrazione destinate a tutto il personale.

REPORT 2015

Nell'ambito del Piano per la formazione sono state approvate le iniziative in materia di prevenzione per la corruzione e trasparenza attuato, come da documentazione in atti, in collaborazione con il servizio Organizzazione e Personale, tenendo conto dei differenti ruoli

L'incarico è stato affidato al Consorzio per la Formazione Professionale, Ente partecipato dal Comune. La formazione è stata erogata a tutto il personale dipendente. I contenuti della formazione sono stati rapportati al ruolo ed alle responsabilità dei dipendenti.

5. Controllo sugli atti

In materia di controllo al fine di prevenire quanto si discute, un ruolo importante è dato dal controllo amministrativo e contabile, sia nella fase preventiva che successiva di formazione dei provvedimenti. Come dispone l' art. 147-bis del TUEL l'istituto in parola è assicurato, nella fase preventiva della formazione dell'atto, da ogni responsabile di servizio ed è esercitato attraverso il rilascio del parere di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa. Il controllo contabile è effettuato dal responsabile del servizio finanziario ed è esercitato attraverso il rilascio del parere di regolarità contabile e del visto attestante la copertura finanziaria. Inoltre, l'Ente, sempre agli stessi fini, si è dotato di un sistema di controlli amministrativi successivi all'approvazione dell'atto, la cui competenza è demandata al Segretario Generale, il quale vi provvede mediante rilievi a campione ai sensi del "Regolamento sui controlli interni" approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 97 del 20 dicembre 2012, modificato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 76 del 4 dicembre 2014, che ha disciplinato le modalità di attuazione dei controlli interni previsti dall' art. 3 del D.L. 174/2012, convertito con legge 7 dicembre 2012, n. 213. Con circolare del Segretario Generale in data 28.03.2013, trasmessa ai responsabili di servizio, sono stati forniti i primi indirizzi applicativi concernenti il sistema di controllo interno, preventivo e successivo, della regolarità amministrativa e contabile degli atti comunali disciplinati dal regolamento sui controlli interni e sono stati definiti i soggetti e le modalità del controllo, nonché, nell'ambito delle responsabilità personali, le azioni conseguenti alla rilevazione di irregolarità, nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento sui controlli interni. Dal 2015 sono stati attivati il controllo strategico, il controllo sulle società partecipate non quotate ed il controllo sulla qualità dei servizi nei termini meglio declinati nello stesso regolamento. Nel 2016 si procederà alla modifica del regolamento al fine di introdurre nell'ambito del controllo sulle partecipate la verifica degli adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza di cui alla determina ANAC n.8/2015.

REPORT 2015

In attuazione della regolamentazione comunale sui controlli, si è proceduto al controllo successivo sugli atti. Nell'ambito del controllo sugli atti si è proceduto alla verifica dell'attuazione delle misure di prevenzione del rischio individuate dal PTPC. Per ciascun periodo oggetto di controllo si è provveduto, per ciascun servizio, alla trasmissione degli esiti del controllo ai singoli responsabili con le direttive a cui uniformarsi per la sanatoria delle irregolarità riscontrate. Gli esiti riferiti alla totalità dei servizi sono stati altresì oggetto di informativa al Presidente del Consiglio Comunale, ai capigruppo consiliari, all'organo di revisione, all'organismo indipendente di valutazione, al Sindaco, oltre che di rendicontazione periodica alla Corte dei Conti in merito all'andamento del sistema dei controlli.

6. Codice di comportamento

La Giunta Comunale, previo parere dell'O.I.V. ha approvato, con deliberazione n.256 del 10/12/2013 il Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Codogno che integra e specifica il codice definito dal Governo ai sensi dell'art.54, comma 5, del D.Lgs. 165/2001 come modificato dall'art.1, comma 44 e 45, della L. 190/2012. L' approvazione del Codice è stata preceduta da una fase di consultazione aperta con la pubblicazione all'Albo Pretorio (dal 19/11/13 al 4/12/15) di un avviso al fine di consentire alle Organizzazioni Sindacali, alle associazioni dei consumatori e degli utenti, agli ordini professionali e imprenditoriali e, in generale, tutti i soggetti che fruiscono delle attività e dei servizi prestati dal Comune di Codogno a far pervenire proposte ed osservazioni,

Il codice di comportamento è stato pubblicato sul sito del Comune e verrà consegnato a tutti i dipendenti al momento dell'assunzione insieme al piano di prevenzione della corruzione.

Uguale procedura dovrà essere seguita nel caso di modifiche al codice di comportamento o al piano di prevenzione della corruzione.

Il responsabile dell'ufficio procedimenti disciplinari, a seconda della competenza, provvederà a perseguire i dipendenti che dovessero incorrere in violazioni dei doveri di comportamento, ivi incluso il dovere di rispettare le prescrizioni contenute nel presente Piano, attivando i relativi procedimenti disciplinari, dandone notizia al responsabile della prevenzione.

REPORT 2015

In sede di prima applicazione del presente piano, il responsabile della prevenzione ha provveduto a consegnare il codice di comportamento e il piano di prevenzione della corruzione a tutti i dipendenti in servizio, con strumenti elettronici (posta elettronica) e, solo ove non possibile, su supporto cartaceo. Analogamente è avvenuto in sede di assunzione. Nell'anno 2015 non è pervenuta alcuna segnalazione di violazione del codice di comportamento

7. Trasparenza

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

Il Comune di Codogno garantisce un adeguato livello di trasparenza attraverso la puntuale attuazione del "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità"

In relazione agli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni di cui al Decreto legislativo 14 marzo 2013, n.33, il "PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ 2016 – 2018" (**allegato C**), costituisce

ai sensi dell'art. 10 del citato d.lgs. 33/2013 una Sezione del presente Piano Anticorruzione ed è parte integrante e sostanziale dello stesso.

REPORT 2015

Nel sito dell'ente è stata istituita la sezione "Amministrazione trasparente" per la pubblicazione di dati e informazioni secondo le indicazioni ANAC.

All'interno della sezione: Altri contenuti – Accesso Civico sono fornite indicazioni, indirizzi e modelli per l'accesso civico, e del titolare del potere sostitutivo in caso di inerzia nella conclusione dei procedimenti amministrativi ai sensi dell'art. 2 comma 9 bis Legge 7.8.1990 n. 241.

Si è provveduto al monitoraggio semestrale in coincidenza con il controllo successivo di regolarità amministrativa

L'Organismo Indipendente di valutazione ha proceduto, entro il 31/1/2015, alle verifiche di cui alla delibera ANAC n.148/2014

8. Coordinamento con il ciclo delle performances

La corresponsione della indennità di risultato, per la parte relativa alla performance organizzativa, dei responsabili di servizio titolari di posizione organizzativa, con riferimento alle rispettive competenze, è direttamente e proporzionalmente collegata alla attuazione del Piano triennale della prevenzione della corruzione e del Piano triennale per la trasparenza dell'anno di riferimento.

Gli obiettivi relativi all'attuazione delle azioni previste nel presente piano sono inseriti nel piano della performance.

REPORT 2015

La performance organizzativa dell'Ente, come illustrato nella relazione sulla performance per l'anno 2014 è stata misurata sulla base dei risultati raggiunti dalla struttura con riguardo ai nuovi obblighi in materia di trasparenza, controlli e anticorruzione. A questi obiettivi sono stati collegati una parte dei punteggi di valutazione della performance delle posizioni organizzative e del personale. L'Organismo Indipendente di Valutazione, inoltre, ha espresso la valutazione relativa alla performance individuale collegata al comportamento dei responsabili di servizio. L'O.I.V. ha basato la propria valutazione sulla relazione del Segretario Generale, anche nella sua veste di responsabile anticorruzione e sulla trasparenza, per quanto concerne i comportamenti organizzativi

9. Informatizzazione dei processi,

A garanzia di tracciabilità dello sviluppo del processo e quindi, per la riduzione del rischio di corruzione l'Amministrazione ha già provveduto all'informatizzazione dell'Iter delle determinazioni, dei pagamenti, del sistema di protocollazione con integrazione documentale e delle ordinanze.

Nel periodo di validità del corrente piano si svilupperà ulteriormente il percorso di informatizzazione dei processi con riferimento a procedure specifiche.

REPORT 2015

I contratti di appalto, sia in forma pubblica amministrativa, che con scrittura privata non autenticata, sono stipulati in formato digitale. Con delibera GC n. 20 del 11 febbraio 2015, è stato adottato il piano di informatizzazione) delle procedure per la presentazione di istanze, dichiarazioni e segnalazioni online ai sensi dell'articolo 24 del decreto legge 90/2014, convertito con legge 114/2014. Conseguentemente si avvierà la fase attuativa secondo il cronoprogramma allegato al piano.

10. Altre iniziative

10.1 Indicazione dei criteri di rotazione del personale

La rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione e l'esigenza del ricorso a questo sistema è stata sottolineata anche a livello internazionale. L'alternanza tra più soggetti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure, infatti, riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione.

a) Identificazione degli uffici che svolgono attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione

Gli uffici nei quali si svolgono le attività a più elevato rischio di corruzione all'interno dell'amministrazione sono individuati al precedente punto 2.2.

b) Modalità di attuazione della rotazione

Per tutti gli uffici coinvolti nelle attività individuate come aree a rischio corruzione, ove nell'ente vi siano almeno due dipendenti in possesso della necessaria qualifica e competenza professionale verrà valutata la rotazione degli incarichi, in modo che nessun dipendente sia titolare dell'ufficio per un periodo superiore alla durata di tre anni,

Nel caso in cui nell'ente sia stata valutata l'inattuabilità della rotazione per una o più posizioni a rischio corruzione, viene stilato un apposito verbale a firma del Sindaco e del Segretario generale.

Per le posizioni così individuate, il Responsabile della prevenzione provvede a definire dei meccanismi rafforzati di controllo, all'interno dei procedimenti di controllo interno e, all'interno del sito dell'ente, viene predisposta apposita sezione di verifica degli atti su base statistica.

Per le posizioni di Responsabilità di servizio la valutazione e la rotazione è disposta dal Sindaco, in sede di assegnazione degli incarichi ai sensi degli artt. 50, comma 10, e 109, comma 2, del D.Lgs. 267/2000;.

Tenuto conto che l'Ente ha provveduto, nell'ambito della riorganizzazione della macrostruttura, alla modifica, con decorrenza 1° maggio 2014, di alcune competenze assegnate ai responsabili di servizio anche nelle aree a rischio corruzione, in sede di prima applicazione del presente articolo il

criterio della rotazione, con le modalità sopra enunciate, viene applicato a decorrere dalla scadenza degli incarichi di posizioni organizzativa in atto, ossia a decorrere dal rinnovo del Sindaco e del Consiglio comunale, previsti per l'anno 2016, sempre che nel periodo considerato non siano state rilevate condotte non conformi alle indicazioni contenute nel Piano stesso.

c) Informativa sindacale

Le organizzazioni sindacali saranno opportunamente informate dei suddetti criteri di rotazione del personale.

REPORT 2015

La rotazione non era prevista nell'anno 2015. Non sono state rilevate condotte non conformi al piano

10.2 Indicazione delle disposizioni relative al ricorso all'arbitrato con modalità che ne assicurino la pubblicità e la rotazione

I riferimenti normativi statali per il ricorso all'arbitrato sono i seguenti:

- Gli articoli 4, 241, 242, 243 del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, recante “Codice dei contratti pubblici di lavori, servizi, forniture” che prescrivono, tra le altre cose, che l'arbitrato debba essere previamente e motivatamente autorizzato dall'organo di governo dell'amministrazione, a pena di nullità;
- il Decreto del Ministro dei lavori pubblici 2 dicembre 2000, n. 398, art. 10, commi 1, 2, 4, 5, 6 e tariffa allegata (Regolamento recante le norme di procedura del giudizio arbitrale);
- le disposizioni, le disposizioni del Codice di Procedura Civile – Libro IV – Dei procedimenti speciali – Titolo VIII – artt. 806 -840;
- direttiva del 5 luglio 2012 del Ministro delle infrastrutture e trasporti che limita il più possibile la clausola compromissoria all'interno dei contratti pubblici.

Questa amministrazione si impegna a limitare, laddove possibile, il ricorso all'arbitrato, nel rispetto dei principi di pubblicità e rotazione definiti dai riferimenti normativi sopra richiamati e nei limiti consentiti dalla propria organizzazione interna.

REPORT 2015

Nel corso dell'anno 2015 non vi è stato alcun ricorso all'arbitrato

10.3 Incarichi, incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi ai dipendenti pubblici

Non possono essere conferiti ai dipendenti incarichi, non compresi nei compiti e doveri d'ufficio, che non siano espressamente previsti o disciplinati da leggi o altre forme normative, o che non siano espressamente autorizzati.

In ogni caso, il conferimento operato direttamente dall'amministrazione, nonché l'autorizzazione all'esercizio di incarichi che provengano da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza, ovvero da altri enti pubblici o privati o persone fisiche, che svolgono attività d'impresa o commerciale, sono disposti dal Segretario Generale.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 247 del 25 novembre 2014 è stato approvato il Regolamento comunale per la disciplina degli incarichi extraistituzionali ai dipendenti comunali, ai sensi dell'art. 53 Decreto Legislativo n. 165 del 2001, della Legge 190 del 2012 ed in conformità dei criteri generali in materia di incarichi vietati ai pubblici dipendenti, approvato dal tavolo tecnico istituito presso il Dipartimento della funzione pubblica in attuazione di quanto previsto dall'intesa sancita in Conferenza unificata il 24 luglio 2013; Il regolamento individua gli incarichi vietati ai dipendenti comunali e disciplina le procedure per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento degli incarichi.

Nel provvedimento di conferimento o di autorizzazione dovrà darsi atto che lo svolgimento dell'incarico non comporta alcuna incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione né situazione di conflitto, anche potenziale, di interessi che pregiudichino l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente.

Nel caso in cui un dipendente svolga incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o previamente autorizzati dall'amministrazione di appartenenza, salve le più gravi sanzioni e ferma restando la responsabilità disciplinare, il compenso dovuto per le prestazioni eventualmente svolte deve essere versato all'ente per essere destinato ad incremento del fondo del salario accessorio. L'omissione del versamento del compenso da parte del dipendente pubblico indebito percettore costituisce ipotesi di responsabilità erariale soggetta alla giurisdizione della Corte dei Conti.

I dipendenti che cessano dal servizio, nei tre anni successivi alla cessazione, non possono svolgere attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari di provvedimenti emessi o di atti negoziali assunti dall'ufficio cui è appartenuto il dipendente negli ultimi tre anni di servizio.

In caso di violazione di questa disposizione, i contratti conclusi e gli incarichi conferiti sono nulli e i soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti non potranno avere rapporti contrattuali né affidamenti da parte dell'ente per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati.

Entro 15 giorni dall'erogazione del compenso per gli incarichi conferiti o autorizzati i soggetti pubblici e privati devono comunicare all'ufficio del personale l'ammontare dei compensi erogati ai dipendenti pubblici.

Entro 15 giorni dal conferimento o autorizzazione dell'incarico, anche a titolo gratuito a dipendenti dell'ente, l'ufficio personale comunica per via telematica al Dipartimento della Funzione Pubblica gli incarichi conferiti o autorizzati ai dipendenti stessi, indicando: l'oggetto dell'incarico, il compenso lordo, ove previsto, le norme in applicazione delle quali gli incarichi sono stati conferiti o autorizzati, le ragioni del conferimento o dell'autorizzazione, i criteri di scelta dei dipendenti cui gli incarichi sono stati conferiti o autorizzati, la rispondenza dei medesimi ai principi di buon andamento dell'amministrazione, le misure che si intendono adottare per il contenimento della spesa.

Comunque, entro il 30 giugno di ogni anno:

- a) nel caso in cui non siano stati conferiti incarichi a dipendenti dell'ente, anche se comandati o fuori ruolo, il servizio Organizzazione e Personale dovrà produrre in via telematica al Dipartimento della Funzione Pubblica apposita dichiarazione in tal senso;
- b) nel caso in cui, invece, siano stati conferiti o autorizzati incarichi, servizio Organizzazione provvederà a comunicare al Dipartimento della Funzione Pubblica, in via telematica o su apposito supporto magnetico, per ciascuno dei propri dipendenti e distintamente per ogni incarico conferito o autorizzato, i compensi relativi all'anno precedente, erogati dall'ente o comunicati dai soggetti che hanno conferito l'incarico;
- c) il servizio Organizzazione provvederà a comunicare al Dipartimento della Funzione pubblica, per via telematica o su supporto magnetico, i compensi percepiti dai dipendenti dell'ente anche per incarichi relativi a compiti e doveri d'ufficio;
- d) il servizio Finanziario provvederà a comunicare semestralmente l'elenco dei collaboratori esterni e dei soggetti cui sono stati affidati incarichi di consulenza, con l'indicazione della ragione dell'incarico e dell'ammontare dei compensi corrisposti.

REPORT 2015

Nel corso dell'anno sono state rilasciate n. 3 autorizzazioni per attività extraistituzionali di cui n. 2 retribuite e n.1 gratuita. Non vi sono state richieste non autorizzate

10.4 Elaborazione di direttive per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali con la definizione delle cause ostative al conferimento e verifica dell'insussistenza di cause di incompatibilità

Questa amministrazione, per il tramite del responsabile della prevenzione della corruzione, verifica la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti cui l'organo di indirizzo politico intende conferire incarico all'atto del conferimento degli incarichi previsti dai capi III e IV del d.lgs. n. 39 del 2013 .

Le condizioni ostative sono quelle previste nei suddetti capi, salva la valutazione di ulteriori situazioni di conflitto di interesse o cause impeditive.

L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'articolo 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).

Se all'esito della verifica risulta la sussistenza di una o più condizioni ostative, l'amministrazione ovvero l'ente pubblico economico ovvero l'ente di diritto privato in controllo pubblico si astengono dal conferire l'incarico e provvedono a conferire l'incarico nei confronti di altro soggetto.

In caso di violazione delle previsioni di inconferibilità, secondo l'articolo 17 decreto legislativo n. 39/2013, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'articolo 18 del medesimo decreto.

Questa amministrazione, per il tramite del responsabile della prevenzione della corruzione, verifica che:

- negli interpelli per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento;
- i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all'atto del conferimento dell'incarico.

Questa amministrazione verifica la sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari di incarichi previsti nei Capi V e VI del d.lgs. n. 39 del 2013 per le situazioni contemplate nei medesimi Capi. Il controllo deve essere effettuato:

- all'atto del conferimento dell'incarico;
- annualmente e su richiesta nel corso del rapporto.

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.

Questa amministrazione, per il tramite del responsabile della prevenzione della corruzione, verifica che:

- negli interpelli per l'attribuzione degli incarichi 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.

REPORT 2015

Sono state acquisite le dichiarazioni sostitutive circa l'insussistenza di cause di inconferibilità (al momento di conferimento di incarichi) nonché di cause di incompatibilità (nei confronti dei titolari di incarichi già conferiti). Le dichiarazioni, una volta acquisite, sono state pubblicate sul sito dell'ente.

10.5 Definizione di modalità per verificare il rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto

Ai fini dell'applicazione dell'articolo 53, comma 16 ter, del decreto legislativo n. 165 del 2001, Questa amministrazione verifica, per il tramite del responsabile della prevenzione della corruzione, che:

1. nei contratti di assunzione del personale sia inserita la 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 nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;
2. nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, sia 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 autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;
3. sia disposta l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente;
4. si agisca in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex-dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16 ter, decreto legislativo n. 165 del 2001.

REPORT 2015

Sono stati aggiornati gli atti di gara e gli schemi di contratto per dare attuazione alla previsione normativa che limita la libertà negoziale del dipendente pubblico dopo la cessazione del rapporto di lavoro

10.6 Elaborazione di direttive per effettuare controlli su precedenti penali ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione ad uffici

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, Questa amministrazione, per il tramite del responsabile della prevenzione della corruzione, verifica la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

- all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di commissioni di concorso;
- all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dall'articolo 3 del decreto legislativo n. 39 del 2013;
- all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'articolo 35 bis del decreto legislativo n. 165 del 2001;
- all'entrata in vigore dei citati articoli 3 e 35 bis con riferimento agli incarichi già conferiti e al personale già assegnato.

L'accertamento sui precedenti penali avviene mediante acquisizione d'ufficio ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'articolo 46 del D.P.R. n. 445 del 2000 (articolo 20 decreto legislativo n. 39 del 2013).

Se all'esito della verifica risultano a carico del personale interessato dei precedenti penali per delitti contro la pubblica amministrazione, l'amministrazione:

- si astiene dal conferire l'incarico o dall'effettuare l'assegnazione,
- applica le misure previste dall'art. 3 del decreto legislativo n. 39 del 2013,
- provvede a conferire l'incarico o a disporre l'assegnazione nei confronti di
- altro soggetto.

In caso di violazione delle previsioni di inconferibilità, secondo l'articolo 17 del decreto legislativo n. 39, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'articolo 18 del medesimo decreto.

Questa amministrazione, per il tramite del responsabile della prevenzione della corruzione, procede a:

- effettuare i controlli sui precedenti penali e per le determinazioni conseguenti in caso di esito positivo del controllo;

- inserire negli interpelli per l’attribuzione degli incarichi espressamente le condizioni ostative al conferimento;
- adeguare i propri regolamenti sulla formazione delle commissioni per l’affidamento di commesse o di concorso.

REPORT 2015

Sono stati acquisiti d’ufficio le certificazioni relative all’assenza di precedenti penali. Non sono state rilevate cause ostative.

10.7 Protocolli di legalità

I patti d’integrità ed i protocolli di legalità rappresentano un sistema di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla 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 e 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.

Il Comune di Codogno, in attuazione dell’art. 1, comma 17, della l. n. 190, promuove l'utilizzo di protocolli di legalità o patti di integrità per l’affidamento di commesse, verificando l'opportunità di adozione di tali strumenti, in particolare nelle procedure a più elevato rischio, attraverso l'inserimento negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito della clausola di salvaguardia che la mancata accettazione o il mancato rispetto delle clausole contenute nel protocollo di legalità o nel patto di integrità costituisce, rispettivamente, causa di esclusione dalla gara o risoluzione del contratto. Obiettivo è quello di consentire a tutti i soggetti (privati e pubblici), tramite uno strumento di “consenso” operativo fin dal momento iniziale delle procedure di scelta del contraente, di poter confrontarsi lealmente con eventuali fenomeni di tentativi di infiltrazione criminale organizzata.

REPORT 2015

L’Ente non ha adottato protocolli di legalità.

10.8 Adozione di misure per la tutela del whistleblower

L'articolo 1, comma 51 della legge ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del decreto legislativo n. 165 del 2001, l'articolo 54 bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", il cosiddetto whistleblower.

Si tratta di una disciplina che introduce una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito. In linea con le raccomandazioni dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OECD), la tutela deve essere estesa alle ipotesi di segnalazione di casi di corruzione internazionale (articolo 322 bis del codice penale). Il nuovo articolo 54 bis prevede che:

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

2. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

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

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

La segnalazione di cui sopra deve essere indirizzata al responsabile della prevenzione della corruzione, al seguente indirizzo di posta elettronica: <mailto:segnalazioni.anticorruzione@comune.codogno.lo.it>

La segnalazione deve avere come oggetto: “Segnalazione di cui all'articolo 54 bis del decreto legislativo 165/2001”.

La gestione della segnalazione è a carico del responsabile della prevenzione della corruzione. Tutti coloro che vengono coinvolti nel processo di gestione della segnalazione sono tenuti alla

riservatezza. La violazione della riservatezza potrà comportare irrogazioni di sanzioni disciplinari salva l'eventuale responsabilità penale e civile dell'agente.

Nel 2016 si provvederà ad integrare il codice di comportamento, secondo le indicazioni dell'ANAC, al fine di rafforzare le misure a tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, introducendo nel codice di comportamento sanzioni specifiche nei confronti dei soggetti che gestiscono le segnalazioni. Si è già provveduto, inoltre, all'acquisizione dell'applicativo per la gestione delle segnalazioni anonime e riservate mediante l'utilizzo di piattaforme dedicate, secondo le indicazioni ANAC e le esperienze già sviluppate da altre realtà. Il sistema entrerà a regime nei primi mesi del corrente anno

REPORT 2015

Al fine di facilitare l'accesso alla procedura sulla Intranet del Comune è stato inserito un avviso riportante le modalità per l'effettuazione delle segnalazioni di condotte illecite. L'avviso riporta, altresì, il link al Piano triennale anticorruzione da cui è possibile acquisire piena conoscenza sulle tutele riconosciute dall'art.54 bis del D.Lgs. n.165/2001 al dipendente che segnala condotte illecite

10.9 Realizzazione del sistema di monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dal regolamento, per la conclusione dei procedimenti

Ai sensi dell'art.1, comma 9, della L.190/2012 sono individuate le seguenti misure:

- a) Il monitoraggio del rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti è oggetto del controllo di gestione di cui agli artt. 147, 196 e 198-bis del D.Lgs. n.267/2000.
- b) Il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti è oggetto di verifica anche in sede di esercizio dei controlli di regolarità amministrativa.

REPORT 2015

E' stata predisposta una ricognizione dei procedimenti pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente del sito. Ogni semestre si provvede al monitoraggio dei tempi di conclusione dei procedimenti. Il monitoraggio viene pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente. Il risultato annuale del monitoraggio ai fini del controllo di gestione è inserito nella relazione sulla performance validata dall'O.I.V.

10.10 Realizzazione di un sistema di monitoraggio dei 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.

In merito ai rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con essa stipulano contratti, si richiama il vigente Codice di comportamento del personale. Tale Codice sancisce la cosiddetta terzietà tra i principi generali che devono ispirare la condotta dei dipendenti pubblici e contiene disposizioni atte

ad evitare che, nell'espletamento dei propri compiti d'ufficio, i dipendenti possano operare scelte contrarie all'interesse dell'ente e dirette, invece, a conseguire utilità personali e/o di soggetti terzi.

Sono individuate, inoltre, le seguenti misure:

- a) Il responsabile, in ogni provvedimento che assume deve dichiarare nelle premesse dell'atto di aver verificato l'insussistenza dell'obbligo di astensione e di non essere quindi in posizione di conflitto di interesse.
- b) I componenti delle commissioni di concorso o di gara, all'atto dell'accettazione della nomina, rendono dichiarazione circa l'insussistenza di rapporti di parentela o professionali con gli amministratori ed i dirigenti o loro familiari stretti. Analoga dichiarazione rendono i soggetti nominati quali rappresentanti del Comune in enti, società, aziende od istituzioni.

REPORT 2015

Sono stati aggiornati gli schemi di provvedimento per dare attuazione alla previsione che prevede la dichiarazione esplicita di aver verificato l'insussistenza dell'obbligo di astensione e di non essere quindi in posizione di conflitto di interesse.

10.11 Indicazione delle iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere

Le iniziative sono quelle previste nel capitolo 2.3 "Misure di prevenzione utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi" del presente piano.

10.12 Indicazione delle iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personale

Le iniziative sono quelle previste nel capitolo 2.3 "Misure di prevenzione utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi" del presente piano.

10.13 Indicazione delle iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive

L'articolo 1, comma 10, lettera a della legge n. 190/2012 prevede che il responsabile della prevenzione della corruzione provveda 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.

Con l'obiettivo di adempiere alla suddetta verifica, il responsabile della prevenzione della corruzione si avvale dei responsabili di servizio

In particolare, si individuano i seguenti soggetti, che si occupano di garantire un flusso di informazioni continuo al responsabile della prevenzione della corruzione, affinché lo stesso possa costantemente vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano:

- a) ciascun responsabile di servizio, sulla base di schede trasmesse dal RPC, ogni semestre (nei mesi di luglio, gennaio) fornisce un report sull'attuazione delle misure di prevenzione previste dal Piano;
- b) ciascun responsabile, con riguardo ai procedimenti di competenza del Servizio cui è preposto, provvede a comunicare ogni semestre (nei mesi di luglio, gennaio) al responsabile della prevenzione della corruzione, l'elenco dei procedimenti conclusi oltre il termine previsto dalla legge o dal regolamento, e la rilevazione del tempo medio di conclusione dei procedimenti distinto per tipologia di procedimento;
- c) ciascun responsabile con riguardo ai procedimenti di competenza del Servizio cui è preposto provvede, a comunicare ogni semestre (nei mesi di luglio, gennaio) al responsabile della prevenzione della corruzione, l'elenco dei procedimenti conclusi con un diniego;
- d) ciascun responsabile ha l'obbligo di dotarsi di un scadenziario dei contratti di competenza del Servizio cui è preposto ciò al fine di evitare di dover accordare proroghe;
- e) ciascun responsabile provvede a comunicare ogni semestre (nei mesi di luglio, gennaio) al responsabile della prevenzione della corruzione, l'elenco dei contratti rinnovati o prorogati e le ragioni a giustificazione della proroga;
- f) ciascun responsabile provvede a comunicare ogni semestre (nei mesi di luglio, gennaio) al responsabile della prevenzione della corruzione, l'elenco dei procedimenti per i quali si è resa necessaria disporre una sospensione dei termini per integrazione documentale;
- g) l'ufficio contratti provvede tempestivamente ad annotare nel registro unico dei contratti, l'avvenuta stipulazione di un contratto di qualsiasi tipologia redatto in forma di scrittura privata. I contratti sia in forma pubblica amministrativa che privata sono messi a disposizione di tutti gli uffici in formato digitale ;
- h) il responsabile dei servizi finanziari provvede a comunicare ogni semestre (nei mesi di luglio, gennaio) al responsabile della prevenzione della corruzione, l'elenco dei pagamenti effettuati oltre il termine di legge o di contratto;
- i) ciascun responsabile provvede a comunicare ogni semestre (nei mesi di luglio, gennaio) al responsabile della prevenzione della corruzione, l'elenco dei contratti con riferimenti a quali abbia provveduto a novazioni, addizioni, varianti, applicazione di penali o risoluzione anticipata;

Il Segretario Generale, individuato quale responsabile della prevenzione della corruzione, ed a cui compete verificare l'efficace attuazione del presente piano, può sempre disporre ulteriori controlli nel corso di ciascun esercizio.

Il Segretario Generale per l'esercizio delle funzioni relative si avvale di una struttura operativa di supporto, individuata nel servizio Segreteria.

REPORT 2015

I Responsabili di servizio hanno trasmesso al RPC il referto semestrale al 31/12/2014 ed al 30/06/2015 in merito allo stato di attuazione del piano nel rispettivo servizio. Dal monitoraggio risultano rispettati i termini per l'applicazione delle misure previste. I controlli effettuati non hanno evidenziato irregolarità. L'esito della verifica eseguita dal RPC è stato comunicato al Sindaco.

Nella sezione "Amministrazione Trasparente" è stato pubblicato il report semestrale con l'indicazione, per ogni procedimento: dei tempi medi di conclusione, dei procedimenti oltre il termine, dei procedimenti conclusi con diniego e dei procedimenti sospesi.

10.14 Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

Secondo il PNA le Pubbliche Amministrazioni devono pianificare misure di sensibilizzazione della cittadinanza finalizzate a promuovere la cultura della legalità. A tal fine si prevedono le seguenti azioni:

- pubblicazione del PTPC e dei suoi aggiornamenti sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente", nonché sua diffusione a mezzo di conferenza stampa;
- comunicazione alle associazioni iscritte nel registro comunale delle associazioni;
- incontri aperti alla cittadinanza sul tema della legalità, anche nell'ambito delle iniziative organizzate dalle associazioni cui il Comune aderisce.

REPORT 2015

Il PTPC è stato pubblicato sul sito, sezione "Amministrazione trasparente"; comunicato alle associazioni iscritte nel registro comunale delle associazioni. E' stata, inoltre, organizzato un incontro sui temi della legalità con gli studenti delle scuole secondarie di 1° grado

10.15 Organizzazione del sistema di monitoraggio sull'attuazione del P.T.P.C., con individuazione dei referenti, dei tempi e delle modalità di informativa

Ai sensi dell'articolo 1, comma 14 della legge n. 190/2012 il responsabile della prevenzione della corruzione entro il 15 dicembre di ogni anno redige una relazione annuale che offre il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dal P.T.P.C.. Questo documento dovrà essere pubblicato sul sito istituzionale dell'amministrazione.

Secondo quanto previsto dal piano nazionale anticorruzione all'interno del P.T.P.C. dell'anno successivo si provvederà ad inserire il risultato del monitoraggio sull'efficacia delle politiche di prevenzione con riguardo ai seguenti ambiti:

a) Gestione dei rischi

- Azioni intraprese per affrontare i rischi di corruzione
- Controlli sulla gestione dei rischi di corruzione
- Iniziative di automatizzazione dei processi intraprese per ridurre i rischi di corruzione

b) Formazione in tema di anticorruzione

- Quantità di formazione in tema di anticorruzione erogata
- Tipologia dei contenuti offerti
- Articolazione dei destinatari della formazione in tema di anticorruzione
- Articolazione dei soggetti che hanno erogato la formazione in tema di anticorruzione

c) Codice di comportamento

- Adozione delle integrazioni al codice di comportamento
- Denunce delle violazioni al codice di comportamento
- Attività dell'ufficio competente ad emanare pareri sulla applicazione del codice di comportamento

d) Altre iniziative

- Numero di incarichi e aree oggetto di rotazione degli incarichi
- Esiti di verifiche e controlli su cause di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi
- Forme di tutela offerte ai whistleblowers
- Ricorso all'arbitrato secondo criteri di pubblicità e rotazione
- Rispetto dei termini dei procedimenti
- Iniziative nell'ambito dei contratti pubblici
- Iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere
- Indicazione delle iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personale
- Indicazione delle iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive

e) Sanzioni

- Numero e tipo di sanzioni irrogate

REPORT 2015

Nei termini indicati dall'ANAC è stata pubblicata la scheda predisposta dal RPC. I risultati del monitoraggio sono inseriti all'interno del P.T.P.C 2016/2018. Non è stata irrogata alcuna sanzione