

# PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE COMUNE DI LIVORNO 2015-2017 Parte generale



1. Premessa
2. Il quadro normativo di riferimento
3. Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.)
4. La procedura di adozione del PTPC 2015-2017
5. I soggetti della strategia di prevenzione della corruzione
6. La struttura organizzativa dell'ente
7. La gestione del rischio
  - 7.1 Aggiornamento del processo di gestione del rischio
  - 7.2 Misure di prevenzione prioritarie
8. Trasparenza
9. Codice di comportamento
10. Astensione in caso di conflitto di interessi
11. Il sistema dei controlli interni
12. Coordinamento con il Sistema di valutazione della performance
13. Attività di formazione



## 1. Premessa

Ai sensi dell'art. 1, comma 8, della Legge n. 190/2012, entro il 31 gennaio di ogni anno ogni pubblica amministrazione deve approvare e pubblicare sul proprio sito istituzionale il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC).

Da tale previsione normativa discende quindi l'obbligo di aggiornamento annuale del PTPC e questo primo aggiornamento costituisce l'occasione per adeguare i contenuti del Piano 2014-2016 (approvato con deliberazione G.C. n. 29 del 30.1.2014) alle modifiche organizzative conseguenti al nuovo mandato amministrativo ed alle valutazioni scaturite in sede di elaborazione della relazione annuale 2014, rimessa dal Responsabile della prevenzione della corruzione (RPC) ai sensi dell'art. 1, comma 14, della Legge n. 190/2012, secondo le recenti indicazioni dell'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione).

## 2. Il quadro normativo di riferimento

Con la Legge 6 novembre 2012, n. 190 recante *disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione*, il legislatore ha introdotto una serie di misure preventive e repressive del fenomeno corruttivo.

In attuazione della "legge-madre" n. 190/2012, sono stati approvati successivi provvedimenti che hanno disciplinato ulteriori strumenti finalizzati al buon andamento della cosa pubblica, attraverso un esercizio trasparente ed imparziale delle funzioni; in particolare:

- il decreto legislativo 31 dicembre 2012, n. 235 "*Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell'articolo 1, comma 63, della legge 6 novembre 2012, n. 190*";
- il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 "*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, approvato dal Governo il 15 febbraio 2013, in attuazione di commi 35 e 36 dell'art. 1 della l. n. 190 del 2012*" (così detto Testo Unico sulla Trasparenza);
- il decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 "*Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di 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 decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 "*Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*".

Altri provvedimenti essenziali per inquadrare l'ambito giuridico-normativo di riferimento in materia, sono inoltre:

- la Circolare 25 gennaio 2013, n. 1, Presidenza del consiglio dei ministri-Dipartimento della funzione pubblica, inerente "*Legge n. 190 del 2012 - disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*";

- l'Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013 con la quale le parti hanno stabilito gli adempimenti, con l'indicazione dei relativi termini, volti all'attuazione della legge 6 novembre 2012, n. 190 e dei decreti attuativi (d.lgs. 33/2013, d.lgs. 39/2013, d.P.R. 62/2013) secondo quanto previsto dall'articolo 1, commi 60 e 61, della legge delega n. 190 citata;
- il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.), predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica sulla base delle linee guida definite dal Comitato interministeriale, e approvato con deliberazione n. 72 dell'11 settembre 2013 dall'Autorità nazionale anticorruzione (C.I.V.I.T. ora A.N.A.C.);
- il decreto legge n. 31 agosto 2013, n. 101 "Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni" convertito con modificazioni dalla L. 30 ottobre 2013, n. 125;
- il decreto legge 4 giugno 2014, n. 90 "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari" convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114.
- il Regolamento in materia di esercizio del potere sanzionatorio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione per l'omessa adozione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione, dei Programmi triennali di trasparenza, dei Codici di comportamento (GU Serie Generale n. 233 del 7-10-2014)
- la Delibera ANAC n. 146 del 18.11.2014 in materia di esercizio del potere di ordine nel caso di mancata adozione di atti o provvedimenti richiesti dal PNA e dal PTPC nonché dalle regole sulla trasparenza dell'attività amministrativa o nel caso di comportamenti o atti contrastanti con i piani e le regole sulla trasparenza citati (art. 1, comma 3, della L. n. 190/2012).

E' importante evidenziare che in tale contesto giuridico-normativo con il *termine corruzione* non ci si riferisce solo ai reati previsti dal libro II, titolo II, capo I del Codice Penale (delitti contro la Pubblica Amministrazione) ma, come precisato nella circolare n. 1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica, si intende "ogni situazione 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". Nella legge n. 190/2012, nel P.N.A. e quindi anche nel presente Piano triennale si assume pertanto un'accezione ampia del fenomeno della corruzione con la finalità di superare un approccio meramente repressivo e sanzionatorio di tale fenomeno, promuovendo il progressivo potenziamento degli strumenti di prevenzione, dei livelli di efficienza e trasparenza dell'attività amministrativa; ciò in sintonia con le strategie indicate dalle istituzioni internazionali di cui l'Italia fa parte.

### **3. Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.)**

La Legge 190/2012 ed il Piano Nazionale Anticorruzione assegnano un ruolo essenziale ai Comuni, prescrivendo profili di intervento a livello di ente locale che incidono sia nelle dinamiche organizzative interne, sia nell'esercizio delle attività amministrative e nei servizi ai cittadini.

Lo strumento fondamentale di attuazione della normativa anticorruzione in ambito comunale è costituito dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.), predisposto dal Responsabile per la prevenzione della corruzione ed approvato dalla Giunta Comunale.

Da un punto di vista strettamente operativo, il Piano può essere definito come lo strumento per porre in essere il processo di gestione del rischio nell'ambito dell'attività amministrativa svolta

dall'Ente. Il contenuto essenziale del P.T.P.C. consiste infatti nel processo di valutazione e gestione del rischio corruzione, mediante una capillare "mappatura del rischio" (individuazione delle attività di competenza dell'amministrazione esposte al rischio di corruzione) e la conseguente programmazione di misure di prevenzione del rischio stesso, che dovranno essere realizzate ed aggiornate nel corso del mandato amministrativo.

In quanto documento di natura programmatica, il P.T.P.C. deve coordinarsi con gli altri strumenti di programmazione dell'Ente e con il ciclo della *performance*.

A tal fine risulta essenziale assicurare, sia nella fase della elaborazione che della verifica attuativa, la congruenza tra le misure di prevenzione previste per le aree a rischio e la Pianificazione degli obiettivi, con uno stretto rapporto collaborativo a carattere trasversale con tutti i Centri di Responsabilità dell'Ente, con il Nucleo di valutazione e con l'Unità preposta al controllo della performance, anche mediante l'utilizzo di appositi programmi informatici a supporto dell'attività di monitoraggio.

#### **4. La procedura di adozione del PTPC 2015-2017**

Come già per il primo PTPC 2013/2014-2016, anche ai fini della predisposizione del presente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2015-2017 è stato svolto un percorso di consultazione di stakeholders interni ed esterni all'amministrazione, in conformità alle direttive dell'ANAC ed al Piano Nazionale Anticorruzione, in parallelo all'attività istruttoria per l'aggiornamento del Programma Triennale della Trasparenza (PTTI).

Innanzitutto è stato attivato il coinvolgimento dei dirigenti e funzionari dei vari Settori e Uffici dell'amministrazione, il cui contributo è risultato essenziale per l'aggiornamento del processo di gestione del rischio corruzione (mappatura dei processi decisionali, valutazione del rischio, trattamento del rischio e misure di prevenzione). In tale contesto hanno assunto particolare rilievo i risultati dell'attività di verifica e monitoraggio sull'attuazione del PTPC svolta nel 2014, anche attraverso il costante flusso di contatti ed informazioni implementato dall'Ufficio di Supporto al RPC, nonché le valutazioni emerse in sede di elaborazione della relazione annuale 2014 redatta dal Responsabile della prevenzione della corruzione (RPC) ai sensi dell'art. 1, c. 14, della L. n. 190/2012 (Decisioni G.C. n. 460 e n. 481 del 2014).

Con nota prot. 3420/2015 del RPC lo schema preliminare del PTPC 2015-2017 e la bozza del PTTI 2015-2017 sono stati trasmessi al Sindaco, agli Assessori, al Presidente del Consiglio comunale e a tutti i consiglieri, nonché al Direttore Generale, ai membri del Nucleo di Valutazione e a tutti i Dirigenti.

Per consentire il coinvolgimento dei soggetti esterni, lo schema preliminare del Piano di Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2015-2017 e la bozza del Programma Triennale della Trasparenza (PTTI) 2015-2017, che costituisce parte integrante del PTPC, sono stati pubblicati sul sito istituzionale del Comune, sezione Amministrazione Trasparente, per la consultazione *on line* da parte dei soggetti portatori di interessi; contestualmente è stata attivata la consultazione delle associazioni rappresentate nel Consiglio Nazionale dei consumatori e degli utenti, attraverso la procedura semplificata istituita dalla Regione Toscana (nota a firma del Vice Presidente della Regione Toscana del 24 novembre 2014).

Entro la data prestabilita del 25 gennaio 2015 non sono pervenute osservazioni sulle bozze dei documenti in questione. Peraltro, come evidenziato nell'avviso pubblicato e trasmesso per l'avvio della consultazione, anche in fase successiva alla adozione del PTPC 2015-2017 ed alla sua pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente, sarà possibile recepire eventuali segnalazioni da parte di tutti gli stakeholders interni ed esterni all'ente, di cui si terrà conto nell'ambito di un processo dinamico di gestione ed implementazione del Piano.

Il Nucleo di Valutazione in data 26 gennaio u.s. ha rilasciato parere favorevole sui contenuti dei suddetti documenti e sulla correttezza della procedura seguita.

## **5. I soggetti della strategia di prevenzione della corruzione**

Nell'esercizio delle attività finalizzate alla prevenzione della corruzione sono coinvolti una serie di soggetti sia interni che esterni all'Ente, di seguito esaminati in sintesi alla luce della più recente produzione normativa in materia.

**L'A.N.A.C. Autorità nazionale anticorruzione (ex CIVIT Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche)** è il referente istituzionale esterno per tutte le attività inerenti la materia in questione. Oltre all'approvazione del Piano nazionale anticorruzione, essa svolge la vigilanza e il controllo sull'effettiva applicazione e sull'efficacia delle misure adottate dalle pubbliche amministrazioni. Tali poteri di vigilanza e controllo sono stati rafforzati con il decreto legge n. 90/2014 convertito in legge n. 114/2014, che ha consolidato la missione istituzionale dell'ANAC come Autorità preposta alla prevenzione della corruzione nell'ambito delle amministrazioni pubbliche, nelle società partecipate e controllate, in tutti gli aspetti gestionali, anche mediante l'attribuzione di specifici poteri sanzionatori. La disciplina per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC è contenuta nell'apposito Regolamento approvato con delibera 9 settembre 2014 della stessa ANAC, pubblicato nella G.U. n. 233 del 7 ottobre 2014.

Inoltre, con propria delibera n. 146 del 18.11.2014 l'ANAC ha disciplinato l'esercizio del potere di ordine nel caso di mancata adozione di atti o provvedimenti richiesti dal PNA e dal PTPC nonché dalle regole sulla trasparenza dell'attività amministrativa o nel caso di comportamenti o atti contrastanti con i piani e le regole sulla trasparenza citati (art. 1, comma 3, della L. n. 190/2012).

Occorre inoltre evidenziare che, al fine di concentrare l'attività dell'ANAC sui compiti di trasparenza e di prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni, il citato D.L. n. 90/2014 convertito in L. n. 114/2014: ha soppresso l'Autorità di vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture (AVCP) di cui all'art. 6 del D.Lgs n.163/2006, trasferendone compiti e funzioni all'ANAC; ha trasferito all'ANAC le funzioni che erano del Dipartimento della funzione pubblica in materia di trasparenza (art. 48 D.Lgs. n. 33/2013) e prevenzione della corruzione (art. 1, commi 4, 5 e 8, L. n. 190/2012), mentre ha trasferito al Dipartimento della funzione pubblica le funzioni della predetta Autorità in materia di misurazione e valutazione della performance.

Le **Prefetture – Uffici territoriali del Governo** forniscono il supporto tecnico e informativo agli enti locali nella predisposizione dei P.T.P.C. (art. 1, comma 6, L. n. 190/2012).

**Il Sindaco** nomina il Responsabile per la prevenzione della corruzione ed il Responsabile per la trasparenza.

**La Giunta comunale** è l'organo di indirizzo politico cui competono, entro il 31 gennaio di ogni anno, l'adozione iniziale e i successivi aggiornamenti del P.T.P.C.

**Il Responsabile della prevenzione della corruzione (RPC) del Comune di Livorno**, ai sensi dell'articolo 1, comma 7, della legge n. 190 del 2012, è stato individuato nella persona del Segretario generale, dr. Giuseppe Ascione, con provvedimento sindacale n. 84265 del 15/09/2014; con lo stesso provvedimento il Segretario generale dr. Ascione è stato nominato anche Responsabile per la Trasparenza.

Il Responsabile esercita i compiti attribuiti dalla legge e dal presente Piano, in particolare:

- elabora la proposta di Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e i successivi aggiornamenti da sottoporre per l'adozione alla Giunta comunale;
- verifica l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità e ne propone la modifica qualora siano accertate significative violazioni delle prescrizioni o intervengano mutamenti rilevanti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- verifica, d'intesa con i Dirigenti competenti, l'attuazione della rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività più esposte a rischi corruttivi;
- definisce d'intesa con i Dirigenti competenti ed in particolar modo con il dirigente del Settore Organizzazione, personale e controllo, procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, secondo i criteri definiti nel presente Piano;
- vigila, ai sensi dell'articolo 15 del decreto legislativo n. 39 del 2013, sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi, di cui al citato decreto;
- elabora entro il termine di legge la relazione annuale sull'attività anticorruzione svolta e ne cura la relativa pubblicazione sul sito web dell'ente.

IL RPC è coadiuvato nella propria attività dall'Ufficio di supporto al Responsabile della prevenzione della corruzione (Resp. Dr. Fabio Ferroni).

I **Dirigenti** assumono, ai sensi del presente piano (a conferma di quanto disposto nel PTPC precedente), il ruolo di **referenti** per la prevenzione della corruzione all'interno delle strutture agli stessi assegnate, partecipano ai processi di gestione del rischio e svolgono attività di costante vigilanza e monitoraggio sull'attività svolta in tali aree.

In particolare:

- collaborano con il Responsabile per la prevenzione della corruzione alla elaborazione del P.T.C.P., concorrendo alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione;
- svolgono attività informativa nei confronti del R.P.C. ai sensi dell'articolo 1, comma 9, lett. c), della legge n. 190 del 2012;
- hanno l'obbligo di rispettare le prescrizioni contenute nel P.T.P.C., sono responsabili dell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione contenute nel presente piano per i settori a loro assegnati e ne controllano il rispetto da parte dei dipendenti;
- vigilano sulla corretta applicazione del codice di comportamento e ne verificano le ipotesi di violazione, adottando le conseguenti misure gestionali quali l'avvio di procedimenti disciplinari.

Con riguardo alla trasparenza, inoltre, il D.Lgs. 33/2013 prevede esplicitamente che *«i dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge e che l'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente (...) costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili»*.

La stretta connessione tra anticorruzione, trasparenza e performance determina una diretta competenza e responsabilità del dirigente per il corretto e regolare svolgimento dell'attività degli uffici allo stesso assegnati: in particolare, anticorruzione e trasparenza entrano a far parte del ciclo della performance attraverso gli strumenti di programmazione, rappresentando elementi di valutazione, anche ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato.

All'interno della struttura organizzativa dell'Ente e conformemente alle sue previsioni, la **Conferenza dei Dirigenti** (di cui vedi *infra* i compiti assegnati), collabora con il Responsabile per la prevenzione della corruzione sia nella fase di elaborazione che di monitoraggio delle misure del P.T.P.C.

L'**Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.)** svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza, provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria e può proporre modifiche al Codice di comportamento per il relativo aggiornamento; opera in raccordo con il Responsabile per la prevenzione della corruzione per quanto riguarda le attività previste dall'articolo 15 del d.P.R. 62/2013 "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici".

Tutti i **dipendenti** sono obbligati a rispettare le prescrizioni contenute nel P.T.C.P. (art. 8 del Codice di comportamento), prestano collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnalano le situazioni di illecito e di conflitto di interesse al proprio dirigente, al RPC o all'U.P.D, a seconda dei casi e con le procedure previste.

I **collaboratori a qualsiasi titolo dell'Amministrazione** sono chiamati ad osservare, in quanto compatibili, le disposizioni contenute nel P.T.C.P. e nel codice di comportamento parte integrante del presente piano.

## **6. La struttura organizzativa dell'ente**

Appare opportuno fare un breve richiamo alla struttura organizzativa dell'Ente, in modo da agevolare la lettura delle schede di gestione del rischio e precisando altresì che ulteriori specifiche sono state riportate nella sezione dedicata al Programma Triennale della Trasparenza.

L'assetto organizzativo dell'Amministrazione comunale di Livorno è stato ridefinito con Deliberazione G.C. n 426 del 28.10.2014 ed attualmente si caratterizza per un'articolazione così strutturata:

**Direttore Generale:** Con deliberazione n. 350 dell'8 settembre 2014, la Giunta Comunale ha approvato la richiesta del sindaco di introduzione della figura del Direttore Generale ai sensi dell'art. 108 del D.Lgs. 267/2000, successivamente nominato con provvedimento sindacale n. 82789/2014.

**Dipartimenti e Strutture di Staff apicali:** sono strutture di vertice che raggruppano le attività di contenuto simile ed omogeneo, rilevanti nel programma del Sindaco, con lo specifico scopo di assicurare forme stabili di coordinamento, indirizzo e controllo, in relazione ai progetti ed alle attività di proprio riferimento. I Dirigenti di tali strutture partecipano alla Conferenza dei dirigenti.

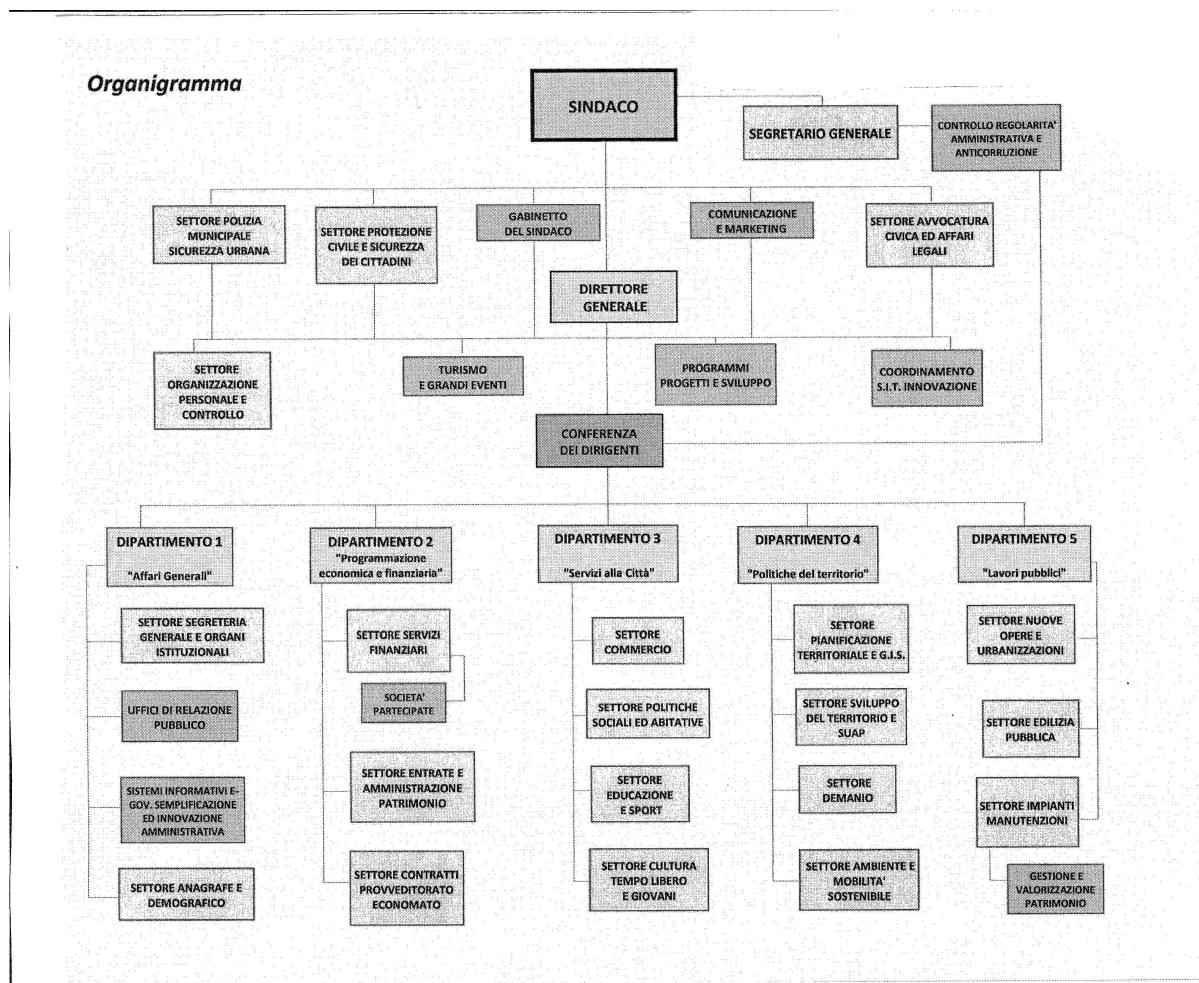
**Conferenza dei dirigenti:** organismo composto dai coordinatori dipartimentali e dai dirigenti di staff apicali, presieduto e coordinato dal Direttore Generale; garantisce l'integrazione e coordinamento delle attività dirigenziali che interessano più Aree, verifica i risultati dei programmi operativi di maggior rilievo, in raccordo con gli indirizzi provenienti dalla sfera politica e in coerenza quindi con le linee del programma del Sindaco.

**Settori:** strutture apicali dell'ente rispetto alle proprie competenze per materia, nell'ambito delle quali viene esercitata l'autonomia dirigenziale secondo direttive ed indirizzi programmatici. I dirigenti che le dirigono, assumono la diretta responsabilità dei risultati della gestione delle Unità loro affidate. Informano l'attività delle strutture dirette a logiche di informazione, collaborazione, programmazione, nonché verifica e controllo delle attività svolte.

**Uffici e Staff:** strutture dirette da titolari di posizione organizzativa e/o alta professionalità. Prevedono l'esercizio di funzioni di materia gestionale o di staff, con attribuzione di capacità di autonoma determinazione, nell'ambito di apposite direttive ed indirizzi esplicitati dalla dirigenza. Svolgono dunque attività di carattere prettamente gestionale, in ambito amministrativo, tecnico e contabile, con contenuti di alta professionalità e specializzazione.

Per una lettura semplificata si riporta di seguito l'organigramma della macrostruttura approvata con deliberazione della Giunta comunale n. 426 del 28.10.2014

## ORGANIGRAMMA (Macrostruttura approvata con Deliberazione G.C. n 426 del 28.10.2014)





## **7. La gestione del rischio**

Nel presente PTPC viene recepita la nozione di gestione del rischio descritta nel Piano Nazionale Anticorruzione come *“l’insieme delle attività coordinate per guidare e tenere sotto controllo l’amministrazione con riferimento al rischio”*.

Una nozione che si basa sui Principi e linee guida UNI ISO 31000:2010, che rappresentano l’adozione nazionale, in lingua italiana, della norma internazionale ISO 31000, elaborata dal Comitato tecnico ISO/TMB *“Risk Management”*.

La gestione del rischio di corruzione è lo strumento da utilizzare per la riduzione delle probabilità che si verifichi il rischio di eventi corruttivi, da intendere in senso ampio come specificato in Premessa. La pianificazione, mediante l’adozione del P.T.P.C. è il mezzo per attuare la gestione del rischio.

Per la redazione e l’aggiornamento del PTPC del Comune di Livorno il processo di gestione del rischio si sviluppa attraverso le seguenti fasi, in conformità alle previsioni del PNA:

- 1) mappatura dei processi decisionali attuati dall’amministrazione comunale;
- 2) valutazione del rischio per ciascun processo;
- 3) trattamento del rischio.

### **7.1 Aggiornamento del processo di gestione del rischio**

Con nota prot. n. 123184/2014 del Responsabile della prevenzione della corruzione sono state impartite ai Dirigenti le direttive per provvedere all’aggiornamento del processo di gestione del rischio corruzione per le attività di competenza delle strutture rispettivamente assegnate, prendendo a riferimento il contenuto delle schede inserite nel PTPC 2014-2016 e tenendo conto delle modifiche organizzative apportate alla macrostruttura e del nuovo funzionigramma approvato (deliberazioni G.C. n. 426 e n. 495 del 2014).

A tal fine è stato adottato un nuovo modello di scheda di valutazione del rischio, in cui è stato previsto un apposito spazio ove indicare per ogni processo decisionale un codice corrispondente alle aree di rischio individuate nel PNA (Allegato 2) e cioè:

- cod. A) processi finalizzati all’acquisizione e alla progressione del personale;
- cod. B) processi finalizzati all’affidamento di lavori, servizi e forniture;
- cod. C) processi finalizzati all’adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- cod. D) processi finalizzati all’adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (es.: concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati);
- cod. E) altre tipologie di processi.

I Dirigenti delle varie strutture, con la collaborazione dell’Ufficio di supporto al RPC, hanno quindi dato attuazione alle direttive del RPC, ed hanno provveduto a:

- integrare la mappatura del rischio con i nuovi e/o diversi processi decisionali/attività assegnati ai vari Centri di responsabilità con l’approvazione della nuova macrostruttura e del funzionigramma suddetto, nonché a seguito delle novità normative sopravvenute;
- aggiornare la valutazione del rischio dei processi decisionali/attività di competenza, applicando la metodologia già sperimentata ed inserita nel PTPC 2014-2016;
- individuare le misure di prevenzione del rischio da attuare nel periodo 2015-2017 per ciascun processo decisionale/attività di competenza, tenendo conto degli esiti delle verifiche sull’attuazione delle misure di prevenzione per l’anno 2014, effettuate in sede di monitoraggio del PTPC 2014-2016 mediante il Programma informatico di gestione del PDO in collegamento con il sistema di valutazione della performance.

Le schede riprodotte nell'allegato 1) al presente documento riportano l'esito finale dell'attività sopra specificata; è stata quindi redatta una scheda per ogni Settore, puntualmente articolata al suo interno per processi decisionali/attività in base all'attuale distribuzione delle competenze.

Per ciascuna riga delle schede sono stati riportati:

- il codice corrispondente alle aree di rischio individuate nel PNA (Allegato 2);
- il livello di rischio – valore numerico individuato in base alle indicazioni di cui all'allegato 5 del PNA e risultante dalla stima del valore delle probabilità e del valore dell'impatto. Nel primo si considerano discrezionalità, rilevanza esterna, complessità del processo valore economico, frazionabilità del processo e controlli. Il valore dell'impatto è determinato da impatto organizzativo, i. economico, i. reputazionale e i. organizzativo, economico e sull'immagine;
- tipologia del rischio – individua e descrive il tipo di rischio associato al processo o all'attività;
- misure di prevenzione realizzate – individua e descrive le misure di prevenzione del rischio adottate nel 2014 e quelle già in uso presso l'Ente anche precedentemente;
- misure di prevenzione da realizzare nel 2015, 2016 e 2017 – individua e descrive le misure di prevenzione del rischio da adottare ed implementare nel corso dei prossimi tre anni.

I risultati dell'analisi sono stati inoltre inseriti in apposito data base che consente di rilevare:

- a) il raggruppamento delle attività censite e del relativo rischio a livello di struttura dirigenziale
- b) un indice di rischio assoluto per singolo procedimento/processo.

Gli indicatori di cui sopra, utilizzati in maniera ponderata, costituiscono un fondamentale riferimento per le attività di formazione e rotazione del personale; da tali dati, l'Unità preposta alla gestione del personale, in raccordo con il RPC potrà altresì ricavare elementi utili per la pianificazione delle adeguate misure di selezione del personale per specifiche professionalità, compatibilmente con il piano assuntivo.

## **7.2 Misure di prevenzione prioritarie**

Ad integrazione di quanto contenuto nelle suddette schede riprodotte nell'allegato 1) al presente piano, tenuto conto delle direttive e degli orientamenti dell'ANAC, nonché delle verifiche effettuate dal RPC in sede di Relazione annuale 2014, sono state individuate le seguenti misure di prevenzione, a carattere settoriale o trasversale, che dovranno essere realizzate entro l'anno 2015:

- **7.2A Potenziamento ed implementazione degli strumenti di vigilanza e controllo nei confronti di enti e società partecipate e/o controllate.** In tale contesto dovranno essere previsti strumenti di verifica periodica e monitoraggio sul rispetto degli adempimenti fissati dalla normativa anticorruzione, con fissazione di: tempistica delle verifiche, tipologia dei flussi di informazione nei confronti dell'amministrazione comunale e del RPC, conseguenze in caso di inadempimento ed individuazione dei soggetti responsabili.

*Centro di Responsabilità: Settore Servizi finanziari*

- **7.2B Predisposizione di strumenti di verifica e monitoraggio delle situazioni di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi dirigenziali.**

*Centro di Responsabilità: Settore Organizzazione personale e controllo*

Normativa di riferimento:	d.lgs. 39/2013
---------------------------	----------------

	Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013 Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.)
Azioni da intraprendere:	Autocertificazione da parte dei Dirigenti di settore all'atto del conferimento dell'incarico, circa l'insussistenza delle cause di inconfiribilità e di incompatibilità previste dal decreto citato. Dichiarazione annuale nel corso dell'incarico sulla insussistenza delle cause di incompatibilità. Il Dirigente del Settore Organizzazione personale e controllo cura l'acquisizione delle autocertificazioni ed attiva un sistema di verifiche con monitoraggio periodico ed informazione al RPC

➤ **7.2C Revisione della procedura per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali ai dipendenti e relativo monitoraggio.**

*Centro di Responsabilità: Settore Organizzazione personale e controllo*

Normativa di riferimento:	art. 53, comma 3- <i>bis</i> , d.lgs. 165/2001 art. 1, comma 58- <i>bis</i> , l. 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.)
Azioni da intraprendere:	Revisione della disciplina regolamentare dell'Ente ed adeguamento alla normativa sopra citata. Nella suddetta disciplina dovrà essere previsto anche un sistema di verifiche con monitoraggio periodico ed informazione al RPC.

➤ **7.2C Predisposizione di strumenti di verifica e monitoraggio del rispetto dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16-ter del d.lgs. n. 165/2001 (PANTOUFLAGE - REVOLVING DOORS).**

Normativa di riferimento:	art. 53, comma 16- <i>ter</i> , d.lgs. 165/2001 L'articolo 53, comma 16- <i>ter</i> , del decreto legislativo n. 165 del 2001 prevede che: <i>“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</i>
---------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Azioni da intraprendere:	<p><i>riferiti”.</i> Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.)</p>
	<p>➤ per prevenire l’esistenza di situazioni in cui i dipendenti individuati nella norma in questione, una volta cessati dal servizio stipulino rapporti di collaborazione/lavoro dipendente presso soggetti privati destinatari dell’attività dell’amministrazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- informazione ai dipendenti interessati, anche mediante inserimento di apposita clausola di richiamo ai divieti in questione sia nel contratto individuale di assunzione, sia nelle determinazioni dirigenziali di risoluzione del rapporto di lavoro dei dipendenti, che vengono formalmente notificate agli stessi.</li> <li>- sistema di verifiche con monitoraggio periodico ed informazione al RPC <i>Centro di Responsabilità: Settore Organizzazione personale e controllo</i></li> </ul> <p>➤ per accertare il rispetto del divieto di contrattare contenuto nell’art. 53, comma 16-ter del d.lgs. n. 165/2001:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- nelle procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi prevedere obbligo di autocertificazione, da parte delle ditte interessate, circa il fatto di non avere stipulato rapporti di collaborazione / lavoro dipendente con i soggetti individuati nella precitata norma.</li> <li>- sistema di verifiche con monitoraggio periodico ed informazione al RPC <i>Centro di Responsabilità: Settore Contratti Economato Provveditorato, vari RUP</i></li> </ul>

- **7.2D Predisposizione di strumenti di verifica e monitoraggio del rispetto dei divieti contenuti nell’art. 35 bis del d.lgs. n. 165/2001(Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici).**  
*Centri di Responsabilità: Settore Organizzazione personale e controllo; Settore Contratti Economato Provveditorato; Altri Settori che procedono alla nomina di commissioni di cui alla lett. c) dell’art. 35 bis suddetto.*

Normativa di riferimento:	
	<p>art. 35-bis d.lgs.165/2001 L’articolo 35-bis del decreto legislativo n.165 del 2001, introdotto dalla legge 190 del 2012, prevede che, al fine di prevenire il fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici “<i>Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) <i>non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l’accesso o la selezione a pubblici impieghi;</i></li> <li>b) <i>non possono essere assegnati, 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, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;</i></li> <li>c) <i>non possono fare parte delle commissioni per la scelta del</i></li> </ul>

Azioni da intraprendere:	<p><i>contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere”.</i></p> <p>Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• prevedere obbligo di autocertificazione circa l'assenza delle cause ostative indicate dalla normativa citata per:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a) membri di commissione;</li> <li>b) responsabili dei processi, operanti nelle aree di rischio individuate dal presente PTPC</li> </ol> </li> <li>• sistema di verifiche con monitoraggio periodico ed informazione al RPC</li> </ul>
Soggetti responsabili:	<p>Dirigenti interessati all'organizzazione di commissioni          Dirigente <i>Settore Organizzazione personale e controllo</i> per acquisizione delle autocertificazioni di cui al precedente punto b)</p>

### ➤ 7.2E Forme di tutela dei dipendenti che segnalano illeciti (whistleblowers)

La legge anticorruzione n. 190/2012 (art. 1, comma 51) ha introdotto nel D.Lgs. n. 165/2001 l'art. 54-bis dedicato alla tutela del dipendente pubblico che denuncia gli illeciti (c.d. whistleblower); importanti riferimenti alla materia sono inseriti nel Piano Nazionale Anticorruzione, approvato con la delibera Civit n. 72 dell'11.9.2013, nonché nel D.P.R. n. 62/2013, Nuovo Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, cui è stata data attuazione con l'approvazione del nuovo Codice di comportamento dei dipendenti comunali (G.C. n. 28/2014).

Il 7 aprile 2014 il Dipartimento della Funzione Pubblica ha formalizzato un modello per l'inoltro di tali segnalazioni a supporto delle pubbliche amministrazioni.

In sintonia con la normativa sopra richiamata, sono state approvate le modalità operative per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni in questione da parte dei dipendenti dell'ente, assicurando adeguate forme di tutela della riservatezza degli autori delle segnalazioni e prevedendo il coinvolgimento dei dirigenti di Settore e dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari, in stretta connessione con il Responsabile per la prevenzione della corruzione. Con circolare prot. 53937 del 9/6/2014 il Responsabile per la prevenzione della corruzione ha informato tutti i dipendenti in merito alla procedura per l'inoltro delle segnalazioni ed alle forme di tutela della riservatezza; la Circolare e il Modello per la segnalazione di condotte illecite sono stati pubblicati sulla Intranet sezione "Anticorruzione e Trasparenza".

Nell'ambito delle iniziative di formazione specifica in materia di anticorruzione svolte nel 2014 (vedi apposito paragrafo), una parte è stata dedicata alla materia del whistleblowing.

#### Azioni da intraprendere:

- **Rafforzamento delle forme di tutela della riservatezza del dipendente che segnala gli illeciti (whistleblower) mediante l'attivazione di un apposito sistema applicativo informatico per la gestione delle segnalazioni.**  
*Centri di Responsabilità: Sistemi informativi - Supporto Prevenzione Corruzione*
- **Attivazione di una procedura per la raccolta di segnalazioni da parte della società civile riguardo a eventuali fatti corruttivi che coinvolgono i dipendenti nonché i soggetti che intrattengono rapporti con l'amministrazione, mediante la predisposizione di un apposito form accessibile sulla rete civica Sez. Amministrazione trasparente.**  
*Centri di Responsabilità: Sistemi informativi; URP; Supporto Prevenzione Corruzione*

➤ **7.2F Metodologia per la disciplina della rotazione del personale negli incarichi di responsabilità**

La nuova Amministrazione, insediatasi a giugno 2014 a seguito delle elezioni amministrative, in fase di attribuzione degli incarichi conseguente alla riorganizzazione della macrostruttura dell'ente (Deliberazione Giunta Comunale n. 426 del 28.10.2014) ha tenuto conto di quanto previsto nel PTPC in materia di rotazione del personale, quale strumento di prevenzione della corruzione introdotto dalla legge anticorruzione 190/2012. In particolare, con il provvedimento sindacale prot. 103630 del 31.10.2014 di conferimento dei nuovi incarichi dirigenziali, nella cui motivazione il principio in esame è espressamente richiamato, è stata attuata la rotazione dei Dirigenti dei seguenti Settori ad elevato rischio di corruzione: Organizzazione, personale e controllo; Amministrazione del Patrimonio; Edilizia privata; Ambiente. Sono state inoltre bandite le procedure concorsuali per l'assunzione di due Dirigenti per i Settori relativi a Pianificazione urbanistica e sviluppo del territorio, che integreranno la rotazione degli incarichi in questa fase.

**Azioni da intraprendere:** elaborazione di una metodologia finalizzata a disciplinare a regime la rotazione del personale negli incarichi di responsabilità relativa alle posizioni dirigenziali e alle posizioni organizzative ed alte professionalità.

*Centro di Responsabilità: Settore Organizzazione personale e controllo, d'intesa con il RPC*

➤ **7.2G Individuazione di un sistema di reportistica e di un flusso di informazioni che consenta al Responsabile della prevenzione di monitorare costantemente l'attuazione delle misure previste nel PTPC e degli adempimenti stabiliti nella normativa di riferimento.**

*Centro di Responsabilità: Supporto Prevenzione Corruzione*

## **14. Trasparenza**

Il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità (PTTI), approvato con deliberazione G.C. n. 16 del 27.1.2015 costituisce parte integrante del presente Piano (Allegato B).

## **15. Codice di comportamento**

Il *Codice di comportamento dei dipendenti dell'ente*, è stato approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 30/01/2014, in osservanza alle espresse indicazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.P.R. n. 62/2003 e delle linee guida contenute nella delibera CIVIT n. 75/2013. Il suddetto Codice costituisce parte integrante del presente Piano (Allegato B).

## **10. Astensione in caso di conflitto di interessi**

E' stata inserita un'apposita norma (art. 7) all'interno del Codice di Comportamento approvato e parte integrante del PTPC, in modo da garantirne l'applicabilità da parte di tutto il personale. Tale norma ha tipizzato le circostanze integranti la situazione di conflitto ed ha previsto una forte responsabilizzazione di chi sottoscrive i provvedimenti amministrativi dell'ente, stabilendo che la sottoscrizione degli atti conclusivi dei procedimenti da parte del relativo

responsabile ha valore di attestazione dell'insussistenza per tutti soggetti che hanno partecipato all'attività procedimentale, delle condizioni integranti obbligo di astensione, verificata in conformità alla procedura indicata nella norma stessa.

Inoltre, unitamente al Codice è stata approvata una apposita modulistica che i dipendenti devono utilizzare nei vari casi di conflitto anche potenziale di interessi.

I Sistemi informativi, in raccordo con il Settore personale e con l'Ufficio di Supporto al RPC, hanno elaborato un gestionale informatico che consentirà l'acquisizione delle dichiarazioni in questione via web, che potrà essere operativo subito dopo la completa assegnazione di tutto il personale alle strutture comunali, conseguente alla definizione della microstruttura degli uffici.

## **11. Il sistema dei controlli interni**

Nel corso del 2015 si prevede il proseguimento delle attività di controllo in attuazione delle disposizioni contenute nel *Regolamento sul sistema dei controlli interni* (deliberazione C.C. n. 13 dell'8/2/2013 e conseguente provvedimento attuativo del Segretario Generale n. 1035 del 18.4.2013), che ha disciplinato le varie tipologie di controllo: Controllo strategico e sulla qualità dei servizi, controllo di gestione, controllo di regolarità amministrativa e contabile sugli atti, controllo sugli equilibri economico finanziari (con rinvio al regolamento di contabilità) e controllo sulle società partecipate non quotate.

In particolare, con riguardo all'attività di controllo successivo sugli atti, l'analisi avviene trimestralmente con conseguente report al Segretario Generale. L'esame avviene mediante l'estrazione di un campione rappresentativo delle attività dei vari settori comunali e si evidenzia che il 60% del campione degli atti soggetti al controllo è rappresentato dagli atti adottati nei settori e nelle materie riconducibili agli ambiti di azione della legge 190/2012.

Nell'ulteriore attuazione dei controlli in questione dovrà essere prestata particolare attenzione al monitoraggio del rispetto dei termini previsti dalla legge o dai regolamenti per la conclusione dei procedimenti, anche verificando la possibilità di attivare sistemi di segnalazione automatica di eventuali anomalie.

## **12. Coordinamento con il Sistema di valutazione della performance**

Conformemente alle linee individuate nella normativa specifica e nel P.N.A., trasparenza ed anticorruzione entrano a far parte del ciclo della performance, divenendo quindi elementi di valutazione del personale dirigenziale, anche ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato.

In accordo con il Nucleo di Valutazione (verbale del 26/1/2015), è stato stabilito che in sede di predisposizione del Piano degli Obiettivi (PDO) 2015 le misure di prevenzione indicate nelle schede di cui all'Allegato 1 al presente Piano e quelle cui al precedente punto 7.2 vengano formulate come obiettivi specifici della dirigenza per quanto di competenza delle rispettive strutture, implementando di conseguenza l'applicativo di gestione del PDO. Il programma informatico di gestione del PDO dovrà essere adeguato in modo da semplificare l'inserimento dei suddetti obiettivi e facilitarne l'attività di monitoraggio.

La relazione sulla performance 2015, potrà, quindi, contribuire, in maniera significativa, a verificare a consuntivo i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati.

### **13. Attività di formazione**

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

Per l'anno 2015 dovranno essere valutate le esigenze formative del personale tenendo conto dell'attività di formazione svolta nel 2014 (specificamente dettagliata nella citata Relazione annuale 2014 del RPC, pubblicata sulla Rete Civica, Sez. Amministrazione Trasparente, cui si fa rinvio), della mobilità dei dipendenti conseguente alla riorganizzazione della macrostruttura e della microstruttura (ancora in corso di definizione), nonché dei livelli di rischio risultanti dall'aggiornamento del processo di gestione del rischio evidenziato in questo Piano (par. 7.1). Nel Piano di formazione 2015 dovrà inoltre essere inserito un Modulo di formazione specifica per Dirigenti in materia di prevenzione della corruzione e D.Lgs. n. 39/2013, ad integrazione della formazione prevista per i dipendenti assegnati alle aree a maggior rischio di corruzione.