

**N. 11 - SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA DI PREVENZIONE “SVOLGIMENTO DI INCARICHI DI UFFICIO – ATTIVITA’ ED INCARICHI EXTRA ISTITUZIONALI”**

**MISURA DI PREVENZIONE:** L’amministrazione deve procedere tempestivamente all’adozione del regolamento, nell’esercizio della propria competenza normativa, sul funzionamento della misura, stabilendo i criteri oggettivi e predeterminati, secondo criteri differenziati, in rapporto alle diverse qualifiche e ruoli professionali, per il conferimento o l’autorizzazione allo svolgimento di incarichi di cui all’art. 53, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001.

**AREE DI RISCHIO PER LE QUALI LA MISURA TROVA APPLICAZIONE:** Tutte

**OBIETTIVI CHE CON L’APPLICAZIONE DELLA MISURA L’AMMINISTRAZIONE SI PREFIGGE DI RAGGIUNGERE:**

- Evitare che il cumulo di incarichi in capo ad un medesimo responsabile di una struttura di macro organizzazione o ad un funzionario con compiti di responsabilità, determini il rischio di un’eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale.
- Impedire che la concentrazione del potere decisionale aumenti il rischio che l’attività amministrativa possa essere indirizzata verso fini privati o impropri determinati dalla volontà del dirigente stesso.
- Impedire che lo svolgimento di incarichi, soprattutto se extra-istituzionali, da parte del responsabile di una struttura di macro organizzazione o ad un funzionario con compiti di responsabilità possa concretizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell’azione amministrativa.

**TEMPISTICA DI ATTUAZIONE E DEL MONITORAGGIO:** 2024/2026

**RESPONSABILE DELL’ATTUAZIONE E DEL MONITORAGGIO:**

Il referente per l’anticorruzione dell’area del personale per tutte le risorse umane ed il Segretario Generale per tutti i responsabili di una struttura di macro organizzazione per il rilascio delle autorizzazioni, sentito il Sindaco e tenendo conto delle seguenti osservazioni: l’istruttoria relativa al rilascio dell’autorizzazione deve valutare tutti i profili di conflitto di interesse, anche quelli potenziali, e deve essere condotta in maniera molto accurata, tenendo presente che talvolta lo svolgimento di incarichi extra-istituzionali costituisce per il dipendente un’opportunità di arricchimento professionale utile a determinare una positiva ricaduta nell’attività istituzionale ordinaria; ne consegue che, la possibilità di svolgere incarichi va attentamente valutata anche in ragione dei criteri di crescita professionale, culturale e scientifica nonché di valorizzazione di un’opportunità personale che potrebbe avere ricadute positive sullo svolgimento delle funzioni istituzionali ordinarie da parte del dipendente.

**INDICATORI DELL’ATTUAZIONE E DEL MONITORAGGIO:** Numeri di controlli effettuati in conformità del Regolamento approvato con delibera di G.C. n. 392 del 5.12.2014.

**MODALITA’ DI VERIFICA DELLA ATTUAZIONE E DEL MONITORAGGIO:**

- Assegnazione al Responsabile dell’attuazione di un obiettivo specifico da raggiungere ai fini della valutazione dell’indennità di risultato;
- Attività di valutazione del nucleo incidente sull’indennità di risultato spettante al responsabile;
- Attivazione del procedimento disciplinare per grave violazione dei doveri di ufficio a carico del responsabile della struttura di macro organizzazione e della risorsa umana con finzioni di responsabilità in caso di responsabilità nella mancata attuazione della misura di prevenzione.