

ALL. A SEZ. 2.3 PIAO 2024-2026: MISURE GENERALI COMUNE DI PISTOIA

MISURA GENERALE	CODICE	MISURE ADOTTATE	COMPORAMENTI AGITI	DESTINATARI
Codice di Comportamento	M.G. 1	Rispetto del Codice di comportamento	Dovere di: - rispettare e attuare le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza e di collaborare con l'RPCT	Tutti i dirigenti e i dipendenti, nonché tutti i soggetti che interagiscono a vario titolo con l'amministrazione (art. 54 D.lgs. n. 165/2001 e art. 2 DPR 62/2013)
Conflitto di interessi, inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali	M.G. 2	Obbligo di astensione in ipotesi di conflitto di interessi, anche potenziale e adempimento degli obblighi dichiarativi. Rispetto obblighi dichiarativi in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali.	Obbligo per i dirigenti di presentare ogni anno al Servizio personale : - dichiarazione su cariche e incarichi; - dichiarazione su inesistenza incompatibilità; Dovere per tutti i dipendenti: - informare per scritto il dirigente competente o per i dirigenti il Segretario generale sull'esistenza di conflitti di interessi anche potenziali, sui procedimenti di competenza; - astenersi dal prendere decisioni o agire su atti e documenti relativi al procedimento su cui si configura un potenziale conflitto di interessi; - informare l'Ente circa condanne anche con sentenze non passate in giudicato per reati previsti dal capo I del Titolo II del libro secondo del codice penale ex art. 35 bis D.Lgs. n. 165/2001	Tutti i dirigenti e i dipendenti, al ricorrere delle fattispecie
Regole per la formazione delle commissioni e per l'assegnazione degli uffici	M.G. 3	Obbligo di rendere la dichiarazione ai sensi dell'art. 445/2000 di cui all'atto della designazione ai sensi della normativa di cui all'art. 35-bis del D.lgs. n. 165/2001.	Informare tempestivamente dell'esistenza di condanne, anche non passate in giudicato,, riguardanti i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale (ex art. 35-bis D.Lgs. n. 165/2001).	Tutti i dirigenti, i titolari di elevata qualificazione, i dipendenti al ricorrere della fattispecie di cui all'art. 35 bis del D.lgs. n. 165/2001
Divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della	M.G. 4.1	Inserimento di specifica clausola nei bandi di gara/lettere di invito/richiesta di preventivi o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici, che abbia i seguenti contenuti: - l'obbligo da parte delle imprese concorrenti, pena l'esclusione dalla gara, di dichiarare di non aver stipulato contratti di lavoro o attribuito incarichi, nel triennio successivo alla cessazione del rapporto di lavoro, ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri negoziali per conto del Comune di Pistoia; - l'esclusione delle procedure di affidamento per chi non abbia rispettato tale divieto; - la previsione della nullità del contratto conclusa in violazione di tale divieto.	Obbligo di tutti i dipendenti e dirigenti di rispettare la Legge e dovere per tutti i dipendenti: - rispettare e attuare le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza e di collaborare con l'RPCT	Tutti i Servizi
	M.G. 4.2	Inserimento nei bandi di gara, nonché negli atti di autorizzazione e concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici di qualunque genere a enti privati, come pure nelle Convenzioni comunque stipulati dall'Amministrazione di un richiamo esplicito alle sanzioni cui incorrono i soggetti per i quali emerge il mancato rispetto dell'art. 53, co. 16-ter, del D.lgs. n. 165/2001	Obbligo di tutti i dipendenti e dirigenti di rispettare la Legge e dovere per tutti i dipendenti: - rispettare e attuare le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza e di collaborare con l'RPCT	Tutti i Servizi

	cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage)	M.G. 4.3	<p>Costituzione del rapporto di lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> - inserimento di specifica clausola nei contratti individuali di assunzione del personale sia dirigenziale sia non dirigenziale, che renda edotti sul divieto e sulle sanzioni applicabili; - inserimento di specifica clausola nei contratti individuali di assunzione del personale sia dirigenziale sia non dirigenziale della comunicazione obbligatoria, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto, dell'eventuale instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro presso privati; - acquisizione informativa sul pantouflage, in particolare da parte del personale (dirigenti o dipendenti che per il ruolo ricoperto hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per l'amministrazione comunale) un mese prima della cessazione dal servizio; 	Rispetto della misura generale all'atto dell'assunzione del personale	Servizio personale e politiche di inclusione sociale
		M.G. 4.4	Verifiche della effettiva violazione art. 53 c.16-ter D.lgs 165/2001 da parte di ex-dipendenti ove emerga la violazione del presente divieto, si procederà secondo tutti i profili di responsabilità rilevata. Si applicano altresì le norme contenute nel codice di comportamento	Tempestiva segnalazione e contestazione della violazione normativa riscontrata. Rispetto del codice di comportamento	Tutti i dirigenti
	Formazione anticorruzione e legalità	M.G. 5	Obbligo di partecipazione alla formazione in tema di prevenzione alla corruzione, di legalità, di prevenzione del riciclaggio	Partecipazione ai corsi di livello generale: rivolto a tutti i dipendenti. Di livello specifico dedicato al RPCT, ai referenti, a dirigenti e funzionari addetti alle aree a maggior rischio corruttivo, eventualmente ai componenti degli organismi di controllo delle società partecipate, mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'Amministrazione.	Tutti: dirigenti, titolari di Elevata qualificazione, dipendenti
	Rotazione del personale	M.G. 6.1	Rotazione ordinaria: La rotazione ordinaria dovrà essere effettuata ogni 3 anni, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'ente.	L'analisi effettuata in sede di predisposizione del presente documento, che ha preso in considerazione tutti i profili dirigenziali negli ultimi 5 anni, ha evidenziato come la rotazione abbia riguardato il 73% dei dirigenti (8 su 11).	RPCT
		M.G. 6.2	Rotazione straordinaria: è prevista dall'art. 16 del d.lgs. 165/2001 e smi per i dipendenti nei confronti dei quali siano avviati procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva. E'obbligatoria se i reati contestati sono quelli elencati all'art. 7 della legge n. 69 del 2015, "fatti di corruzione", mentre è facoltativa nel caso di procedimenti penali avviati per gli altri reati contro la PA. (di cui al Capo I del Titolo II del Libro secondo del Codice Penale). La misura si attua quando l'amministrazione viene a conoscenza dell'iscrizione nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p. per "condotte di natura corruttiva" o per reati contro la PA o all'avvio di procedimenti disciplinari per fatti di natura corruttiva, a carico di tutti coloro con un rapporto di lavoro con l'amministrazione, dipendenti e Dirigenti	Informare tempestivamente dell'esistenza di condanne, anche non passate in giudicato,, riguardanti i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale (ex art. 35-bis D.Lgs. n. 165/2001).	RPCT in collaborazione con Servizio personale e politiche di inclusione sociale
	Whistleblowing	M.G. 7	Rispetto della disciplina sul dipendente che segnali illeciti (whistleblower)	Utilizzo dei canali di segnalazione per i whistleblowers e garanzia della loro riservatezza. Inserimento della clausola sulla presenza del canale di whistleblowing nei rapporti contrattuali con i terzi.	RPCT e tutti i servizi

	Tempi procedurali	M.G. 8	Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti	Rispetto dei tempi procedurali, progressiva implementazione dell'automazione del sistema di monitoraggio dei termini dei procedurali, assenza di ricorso al potere sostitutivo per inerzia dell'azione amministrativa.	tutti i Servizi
	Prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo	M.G. 9	Rispetto della normativa antiriciclaggio e tempestiva segnalazione al gestore di anomalie secondo i criteri sopra individuati	Creazione del "presidio antiriciclaggio", della rete di referenti protagonisti della collaborazione attiva del sistema antiriciclaggio.	Tutti i dirigenti, i titolari di elevata qualificazione e i dipendenti, ognuno per quanto di competenza.
	PNRR – Misure di prevenzione della corruzione e di contrasto al riciclaggio	M.G. 10.1	Aggiornamento continuo dei processi, anche quelli riferibili agli interventi finanziati con fondi PNRR, aggiornamento della mappatura, individuazione di nuovi rischi corruttivi e di idonee misure di prevenzione	Obbligo di partecipazione a corsi di formazione e sensibilizzazione su legalità, antiriciclaggio e anticorruzione	tutti i Servizi interessati
		M.G. 10.2	Obbligo di acquisire relativamente ad ogni gara, le informazioni necessarie a consentire l'identificazione del titolare effettivo	Obbligo di rispettare i modelli operativi appalti di cui all'All. C	tutti i Servizi interessati
		M.G. 10.3	Rispetto degli obblighi di trasparenza specifici sul PNRR	Obbligo di rispettare la normativa di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i., gli obblighi di cui all'All. D e le indicazioni ANAC	tutti i Servizi interessati
		M.G. 10.4	Monitoraggio sull'applicazione delle misure, anche attraverso il rispetto dei modelli operativi appalti, All. 3 della presente Sez. 2.3	Obbligo di partecipazione a corsi di formazione e sensibilizzazione su legalità, antiriciclaggio e anticorruzione	tutti i Servizi interessati
		M.G. 10.5	Rispetto dei tempi di attuazione, di target e delle milestone	Rendicontazione tramite Regis	tutti i Servizi interessati
		M.G. 10.6	Controllo successivo di regolarità amministrativa e contabile attraverso un circolo di qualità - gruppo trasversale di controllo, che avvalendosi di una apposita check list e su una specifica quota a campione degli atti riferiti alle procedure PNRR, si affianchi al collegio di auditing. In particolare saranno soggetti a controllo: - il 50% degli atti di approvazione dei progetti esecutivi; - il 50% degli atti di affidamento; - il 100% delle varianti contrattuali; - il 100% dei subappalti; - il 70% delle liquidazioni tecniche e contabili; - il 70% dei Certificati di regolare esecuzione	Creazione di un circolo di qualità - gruppo trasversale di controllo, che avvalendosi di una apposita check list e su una specifica quota a campione degli atti riferiti alle procedure PNRR, si affianchi al collegio di auditing.	Segretario Generale e circolo di qualità
		M.G. 10.7	Adempimento degli obblighi di cui all'art. 3 del Protocollo sottoscritto in data 28 settembre, in particolare invio periodico al Comando Provinciale della Guardia di Finanza del prospetto di cui all'art. 3 c. 1 lett. b) contenente dati, notizie, informazioni e analisi di contesto utili.	Obbligo di segnalare immediatamente al "Gestore" le operazioni sospette al rischio di riciclaggio di cui siano informati o vengano a conoscenza svolgendo le attività di competenza, a prescindere dall'importo delle attività e dalla loro rilevanza	tutti i Servizi interessati
	Trasparenza	M.G. 11	Rispetto degli obblighi di pubblicazione di cui all'All. 4 della Sez.2.3 del Piao 2024-2026	Pubblicazione nei termini di Legge	Tutti i dirigenti e i dipendenti
	Rispetto della Sez. 2.3 del PIAO – Piano triennale prevenzione della corruzione e trasparenza	M.G. 12	Dovere per tutti i dipendenti: - rispettare e attuare le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza e di collaborare con l'RPCT	La violazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza, il loro mancato o incompleto adempimento o non conformità, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, così come la mancata collaborazione alle richieste del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), nonché l'omissione dei controlli anticorruzione previsti in capo ai Dirigenti elemento di valutazione ai fini della corresponsione del trattamento accessorio e, per i Dirigenti, della retribuzione di risultato.	Tutti i dirigenti e i dipendenti, nonché tutti i soggetti che interagiscono a vario titolo con l'amministrazione