



COMUNE DI BOVA MARINA

(CITTA' METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA)

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE

DELLA CORRUZIONE

2025 - 2027

INDICE

- 1. Finalità ed obiettivi del Piano di prevenzione della corruzione**
 - 2. Soggetti responsabili**
 - 3. Il contesto di riferimento dell'Amministrazione**
 - 3.1** Analisi del contesto esterno
 - 3.2** Analisi del contesto interno
 - 3.3** Attività sensibili alla corruzione: Individuazione delle Aree di rischio
 - 3.4** La valutazione del rischio
 - 3.5** Valutazione della probabilità.
 - 3.6** Valutazione dei processi
 - 3.7** Misure di Prevenzione : Identificazione
 - 4. Azioni e misure generali per la prevenzione**
 - 4.1** Adempimenti di trasparenza
 - 4.2** Codice di comportamento
 - 4.3** Rotazione del personale
 - 4.4** Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse
 - 4.5** Autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali
 - 4.6** Attività successive alla cessazione del rapporto di lavoro
 - 4.7** Obblighi dei componenti e dei commissari di commissioni di concorso e di gara
 - 4.8** Tutela del dipendente che segnala comportamenti illeciti
 - 4.9** Formazione del personale
 - 4.10** Azione di sensibilizzazione e rapporto con la società civile
 - 4.11** Monitoraggio dei tempi dei procedimenti
 - 5. Responsabilità**
 - 6. Monitoraggio sul funzionamento e sull'osservanza del piano;**
 - 7. Collegamento con Piano della performance**
 - 8. Aggiornamento**
- ALLEGATI:**
- 1. Area acquisizione e progressione del personale;**
 - 2. Area affidamento di lavori, servizi e forniture;**
 - 3. Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato**

4. Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato

5. Area ulteriori attività soggette a rischio

6. Nuove Aree di Rischio individuate dalla Determinazione Anac n. 12 del 28/10/2015

- 6.a)** Gestione delle entrate derivanti da proventi per servizi pubblici a domanda individuale
- 6.b)** Gestione delle entrate derivanti dall'utilizzo dei beni dell'ente
- 6.c)** Gestione delle spese;
- 6.d)** Gestione delle entrate in ambito edilizio
- 6.e)** Gestione delle entrate tributarie e patrimoniali
- 6.f)** Controllo richieste iscrizione anagrafica
- 6.g)** Controllo del territorio
- 6.h)** Controllo su attività produttive
- 6.i)** Gestione procedimenti disciplinari
- 6.l)** Controllo su incarichi di collaborazione di studio, di ricerca, consulenza
- 6.m)** Decisione di resistenza in giudizio o di proposizione azione legale

7. Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2025 – 2027

8. Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Bova marina

1. FINALITÀ ED OBIETTIVI DEL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Il presente documento si propone di prevenire il rischio della corruzione nell'attività amministrativa del Comune di Bova Marina e prevede a tal fine azioni di prevenzione e contrasto dell'illegalità. Occorre innanzitutto precisare che il termine "*corruzione*" viene utilizzato nel nostro Piano non solo con riferimento al reato previsto dall'articolo 318 del codice penale, ma soprattutto con riferimento al più ampio concetto di malcostume politico e amministrativo, nell'ambito del quale i soggetti che agiscono per conto dell'Ente pubblico abusano del potere loro conferito, per perseguire interessi personali o privati.

La finalità essenziale del nostro Piano è quindi quella di prevenire la "*cattiva amministrazione*", che si manifesta in tutte quelle azioni che non rispettano i parametri del buon andamento e dell'imparzialità dell'azione amministrativa, e di contrastare in tal modo l'illegalità.

Il Piano trae origine dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190, "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*", che ha introdotto nell'ordinamento italiano un sistema organico di prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, sia a livello nazionale che "locale", allo scopo di garantire da un lato l'emanazione di norme di legge uniformi dall'altro, l'autonomia degli enti pubblici nell'individuare ulteriori soluzioni idonee a contrastare l'illegalità nello specifico contesto in cui essi operano.

Tale legge ha previsto che l'organo di indirizzo politico, su proposta del responsabile della prevenzione della corruzione, adotti il Piano triennale di prevenzione della corruzione entro il termine del 31 gennaio di ogni anno. Il Piano non costituisce l'unico adempimento in materia, ma è integrato da altri strumenti di prevenzione della corruzione previsti da specifiche disposizioni di legge e in particolare:

- dal Piano triennale della trasparenza (D. Lgs. n. 33 del 2013), già approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 21/2012;
- dal Codice di comportamento del Personale comunale (D.P.R. n. 62 del 2013), pubblicato sul sito istituzionale del Comune di Santo Stefano in Aspromonte.

Il presente Piano è stato articolato in modo da valutare innanzitutto il diverso livello di esposizione al rischio della corruzione delle attività svolte dagli uffici comunali.

Per ciascuna "area di rischio" vengono indicati gli interventi organizzativi volti a prevenire le situazioni di illegalità.

2. SOGGETTI RESPONSABILI

Il presente Piano, relativo al triennio 2025– 2027, viene adottato dalla Giunta comunale, su proposta del Segretario comunale dott. Pietro Emilio, al fine di apportare un'organica azione di rivisitazione complessiva del Piano, in un'ottica di maggiore incisività delle azioni anticorruptive, come peraltro indicato dalla

Deliberazione dell'ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015, con cui ha inteso fornire indicazioni integrative e chiarimenti rispetto ai contenuti del Piano Nazionale Anticorruzione approvato con delibera 11 settembre 2013, n. 72 (PNA).

Ai fini della completa e corretta attuazione del Piano opereranno i seguenti soggetti:

1) Sindaco, che conferisce gli incarichi di vertice, nel rispetto dei criteri di rotazione fissati dal piano triennale per le aree a maggior rischio, e designa il responsabile dell'anticorruzione (art. 1, comma 7, della legge n. 190/2012);

2) Giunta comunale, che:

a. adotta il Piano Triennale della prevenzione della Corruzione e i suoi aggiornamenti e li comunica al Dipartimento della funzione pubblica e, se del caso, alla regione interessata (art. 1, commi 8 e 60, della l. n. 190);

b. adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;

c. propone lo stanziamento delle risorse economiche necessarie ad attuare il Piano;

3) Responsabile della prevenzione della corruzione, chiamato a:

a. vigilare sul funzionamento e sull'attuazione del Piano;

b. convocare con cadenza periodica i Dirigenti della varie Aree allo scopo di monitorare l'attuazione del Piano e condividere le problematiche emerse al riguardo nel corso dello svolgimento dell'attività;

c. proporre, di concerto con i Dirigenti, modifiche al piano in relazione a cambiamenti normativi e/o organizzativi;

d. costituire una specifica struttura trasversale e multidisciplinare idonea a gestire e a coordinare le attività in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;

e. predisporre il programma di formazione, ai sensi del successivo paragrafo 4.9;

4) Referenti per la prevenzione, individuati nelle figure dei responsabili pro tempore di Area, secondo quanto previsto nella circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1 del 2013:

Detti Responsabili, limitatamente alla responsabilità delle funzioni di rispettiva competenza, espletano nell'ambito del presente Piano anticorruzione, le seguenti attività:

a. svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile anticorruzione, e dell'autorità giudiziaria (art. 16 D.lgs. n. 165 del 2001; art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art.1, c. 3, Legge n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);

b) partecipano al processo di gestione del rischio;

c) propongono le misure di prevenzione (art. 16 D.lgs. n. 165 del 2001);

d) assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;

e) adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale che opera nei servizi della propria Area a più elevato rischio corruzione (artt. 16 e 55 bis D.lgs. n. 165 del 2001);

f) osservano e attuano le misure di contrasto previste dal Piano e ne verificano la corretta applicazione, attivando, se necessario, azioni correttive (art. 1, c. 14, Legge n. 190/2012);

g) individuano il personale da inserire nei programmi di formazione;

h) svolgono attività di monitoraggio del rispetto dei tempi procedurali e relazionano al Responsabile anticorruzione.

Ciascun Referente segnala al Responsabile del piano di prevenzione della corruzione, il piano annuale di formazione del proprio settore, con riferimento alle materie inerenti le attività a rischio di corruzione individuate nel presente piano; la proposta deve contenere: le materie oggetto di formazione; i dipendenti, i funzionari, che svolgono attività nell'ambito delle materie sopra citate.

I Referenti provvedono altresì a presentare annualmente al responsabile anticorruzione una relazione dettagliata sulle attività poste in essere nel corso dell'anno in merito all'attuazione effettiva del presente piano.

5) Nucleo di valutazione

a) svolge i compiti di verifica e comunicazione connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013);

b) esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato da ciascuna amministrazione (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001);

6) Dipendenti dell'Amministrazione:

a) partecipano al processo di gestione del rischio;

b) osservano le misure contenute nel P.T.P.C. (art. 1, comma 14, della l. n. 190 del 2012);

c) segnalano le situazioni di illecito al Responsabile per la prevenzione della corruzione o all'ANAC (art. 54 bis del d.lgs. n. 165 del 2001 come modificato dall'art. 31 del decreto legge n. 90/2014 e determinazione ANAC n. 6/2015);

d) segnalano casi di personale conflitto di interessi (art. 6 bis l. n. 241 del 1990; artt. 6 e 7 Codice di comportamento);

e) qualora ricevano una informazione di garanzia in relazione a fatti occorsi in occasione del servizio svolto anche presso altri enti, ne trasmettono copia al Presidente dell'Ufficio Procedimenti disciplinari;

7) Collaboratori a qualsiasi titolo dell'Amministrazione:

a) osservano le misure contenute nel P.T.P.C.;

b) segnalano le situazioni di illecito;

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

- a) svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (art. 55 bis D.lgs. n. 165 del 2001);
- b) provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art.1, c. 3, Legge n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);
- c) comunica annualmente al Responsabile della prevenzione della corruzione l'elenco dei provvedimenti assunti, comprensivo dei provvedimenti di archiviazione, riferito all'anno precedente, eliminando ogni riferimento all'identità del soggetto nei confronti del quale il provvedimento è assunto.

3. IL CONTESTO DI RIFERIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE

3.1 Analisi del contesto esterno.

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'ente opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio. Di questa analisi si occupa in particolar modo l'aggiornamento 2015 al PNA, approvato con la deliberazione ANAC n. 12 del 28.10.2015

L'analisi del contesto esterno è tanto più importante in un territorio come il nostro, caratterizzato dalla presenza di criminalità organizzata e da infiltrazioni di stampo mafioso. Il dato è molto rilevante ai fini della gestione del rischio di corruzione, perché gli studi sulla criminalità organizzata hanno da tempo evidenziato come la corruzione sia proprio uno dei tradizionali strumenti di azione delle organizzazioni criminali. Proprio queste peculiarità contribuiscono, contestualmente, a preservare il territorio da radicamenti della criminalità organizzata di tipo mafioso in senso classico.

La regione Calabria continua a registrare la presenza di qualificati esponenti di consorterie mafiose che sono particolarmente interessati ad infiltrarsi nel tessuto economico-imprenditoriale, il cui dinamismo favorisce il reimpiego di capitali illeciti nella costituzione di imprese ed investimenti nel settore immobiliare. Tali proiezioni, modulando la propria operatività in riferimento alle eterogenee realtà territoriali, risultano, inoltre, interessate al traffico di sostanze stupefacenti, alle estorsioni, al controllo dei locali notturni e delle bische clandestine, secondo modalità già ampiamente documentate dalle indagini svolte negli anni dalle Forze di Polizia.

2.2 CONTESTO INTERNO

Quanto al contesto interno appare opportuno dare conto in particolare dei seguenti elementi:

- 1) L'organizzazione attualmente in vigore nell'ente prevede 3 macro settori di massimo livello denominati Settori: Amministrativo, Finanziario e Tecnico.
- 2) In atto l'organizzazione organica dell'Ente prevede n. 21 posti, di cui n. 5 vacanti.

Area prof. le	Profilo professionale	Posti previsti	Rapporto orario	Posti coperti	Posti vacanti
Area Dei Funzionari/EQ	Funzionario EQ	4	Full Time	3	1
Area Dei Funzionari/EQ	Funzionario EQ	1	Part-time 24h sett.	0	1
Aree degli istruttori	Istruttore	6	Full Time	4	2
Area degli Operatori Esperto	Collaboratore	7	Full Time	7	0
Area degli Operatori	Operatore	3	Full Time	2	1

Ai dipendenti di cui sopra, va aggiunto 8 n.1 dipendente a tempo determinato, per come di seguito indicato:

	Profilo Professionale	Cat .	Settore Assegnazione
1	Funzionario EQ	Ex D3	Tecnico

3.3 Attività sensibili alla corruzione: Individuazione delle aree di rischio

Per “*rischio*” si intende l’effetto dell’incertezza sul corretto perseguimento dell’interesse pubblico e, quindi, sull’obiettivo istituzionale dell’ente, dovuto alla possibilità che si verifichino azioni o omissioni che si frappongono al perseguimento di tale obiettivo.

Ai sensi dell’art. 1 comma 9, lett. a) della legge 190/2012 il piano di prevenzione della corruzione deve individuare “*le attività, tra le quali quelle di cui al comma 16, nell’ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, anche raccogliendo le proposte dei dirigenti, elaborate nell’esercizio delle competenze previste dall’art. 16, comma 1, lettera a-bis) del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165*”.

Preso atto delle carenze strutturali rinvenute nell'attuale Piano anticorruzione dell'Ente, di comune accordo con i Responsabili, tutti coinvolti nel processo di predisposizione del presente piano, l’iter intrapreso ai fini del recepimento delle direttive ANAC di cui alla delibera citata, è il seguente:

1) per i rischi ricompresi nelle aree a rischio c.d. *obbligatorie* individuate dalla legge 190/2013 e dal PNA 2013 e per i rischi ricompresi nell’area relativa alle ulteriori attività soggette a rischio, l’analisi dei processi e dei rischi viene evidenziata nelle allegate schede, da n. 1 a n. 5

2) per i rischi delle nuove Aree individuate dalla delibera ANAC n.12/2015 compresi nelle nuove “4” Aree (Area di rischio gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio, Area di rischio controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni, Area di rischio incarichi e nomine, Area di rischio affari legali e contenzioso), l’analisi dei processi e dei rischi viene evidenziata nell' allegata scheda n. 6.

L'ANAC In particolare suggerisce:

- l'utilizzo per l'autoanalisi da parte dell'Ente di indicatori da considerare su base preferibilmente triennale;
- la scomposizione di ciascun sistema di affidamento nelle varie fasi che lo compongono a partire dalla programmazione fino alla rendicontazione del contratto. Per ciascuna fase vengono dettagliatamente individuati i processi che la compongono, i possibili eventi rischiosi, le anomalie significative, gli indicatori di tali anomalie. In proposito, proprio l'introduzione delle anomalie (definite come eventi sintomatici di una particolare permeabilità del processo a fenomeni corruttivi) e dei loro indicatori costituisce la principale novità del suddetto aggiornamento.

Per procedere ad una valutazione del rischio di corruzione presente nel Comune, si è ritenuto necessario individuare preliminarmente, e conformemente alle citate disposizioni dettate dall'ANAC, le sumenzionate aree a rischio, in modo da evidenziare, nell'ambito dell'intera Amministrazione, le attività che debbono essere presidiate più di altre, implementando le misure di prevenzione. Sono state analizzate sia le aree di rischio e le relative attività riferibili a tutte le Pubbliche Amministrazioni, riportate nell'allegato 2 del Piano nazionale anticorruzione, sia quelle più specifiche dei comuni e del nostro in particolare.

Si è quindi proceduto alla valutazione del grado di rischio e, in funzione di tale valutazione, sono state proposte specifiche azioni volte a prevenire i fenomeni corruttivi e, in genere, l'illegalità.

Sono così state individuate, per quanto sopra, n. 9 aree di rischio, c.d. "*obbligatorie*". e una serie di rischi specifici per ciascuna area:

1) AREA ACQUISIZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE: i rischi specifici

- a) previsioni di requisiti di accesso "personalizzati" ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari;
- b) abuso nei processi di stabilizzazione finalizzato al reclutamento di candidati particolari;
- c) inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione, quali, a titolo esemplificativo, la cogenza della regola dell'anonimato nel caso di prova scritta e la predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove allo scopo di reclutare candidati particolari;
- d) irregolare composizione delle commissioni esaminatrice, nominando soggetti non in possesso delle necessarie competenze professionali specifiche;
- e) progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari;

f) motivazione generica e con formule ripetitive circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari.

2) AREA AFFIDAMENTO DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE: i rischi specifici

- a) accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo a tutti i partecipanti allo stesso;
- b) definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa (es.: clausole dei bandi che stabiliscono requisiti di qualificazione);
- c) uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa;
- d) utilizzo della procedura negoziata e abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge al fine di favorire un'impresa;
- e) ammissione di varianti in corso di esecuzione del contratto per consentire all'appaltatore di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara o di conseguire *extra* guadagni;
- f) abuso del provvedimento di revoca del bando al fine di bloccare una gara il cui risultato si sia rivelato diverso da quello atteso o di concedere un indennizzo all'aggiudicatario;
- g) elusione delle regole di affidamento degli appalti, utilizzando impropriamente le procedure di affidamento delle concessioni al fine di agevolare un particolare soggetto;
- h) atti illeciti volti a favorire imprese (ad es. stima in eccesso dei lavori, liquidazione di lavori non eseguiti a regola d'arte);
- i) utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto.

3) AREA PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI, PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO: i rischi specifici

- a) abuso nell'adozione di provvedimenti aventi ad oggetto condizioni di accesso a servizi pubblici al fine di agevolare particolari soggetti (es. inserimento in cima ad una lista di attesa);
- b) abuso nel rilascio di autorizzazioni in ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo al fine di agevolare determinati soggetti (es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti per apertura di esercizi commerciali);
- c) abusi nel rilascio di permessi a costruire e concessioni in materia di edilizia privata per favorire determinati soggetti;
- d) abusi nello scomputo degli oneri urbanizzazione per favorire determinati soggetti;
- e) abusi nell'approvazione di varianti urbanistiche e nella predisposizione degli atti convenzionali conseguenti per favorire determinati soggetti.

4) AREA PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI, CON EFFETTO ECONOMICO

DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO: i rischi specifici

- a) riconoscimento indebito di indennità e contributi a soggetti non in possesso dei requisiti di legge, al fine di agevolarli;
- b) uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a benefici e agevolazioni; c) rilascio di concessioni cimiteriali con pagamento di canoni inferiori al dovuto per agevolare determinati soggetti o mancato rispetto dell'ordine cronologico;
- d) rilascio di concessioni edilizie con pagamento di contributi inferiori al dovuto al fine di agevolare determinati soggetti.

5) AREA ULTERIORI ATTIVITÀ SOGGETTE A RISCHIO: i rischi specifici

- a) pagamenti non dovuti o influenza sui tempi di pagamento nell'emissione dei mandati;
- b) alterazione del procedimento di accertamento tributario per attribuire vantaggi illeciti;
- c) alterazione del procedimento espropriativo per attribuire vantaggi illeciti (determinazione indennità di esproprio, stima del valore di immobili oggetto di compravendita ecc.);
- d) erogazione di sanzioni amministrative applicando importi ridotti per favorire un determinato soggetto;
- e) Controlli ed interventi in materia di edilizia e ambiente.

6) AREA GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO

6.1 Gestione delle entrate derivanti da proventi per servizi pubblici a domanda individuale: i rischi specifici

- a) Gestioni esenzioni e/o agevolazioni di pagamento;
- b) Concessione rateizzazioni;
- c) Controllo della permanenza dei requisiti/presupposti dei benefici;
- d) Gestione morosità;

6.2 Gestione delle entrate derivanti dalla gestione dei beni dell'Ente: i rischi specifici

- a) Applicazione tariffe per l'utilizzo dei beni dell'Ente;
- b) Procedimento di stima dei canoni di locazione/concessione;
- c) Introito di somme per canoni;
- d) Applicazione di esenzioni e/o riduzioni di canoni ad Associazioni aventi diritto;
- e) Concessione di patrocini;

6.3 Gestioni spese

- a) Pagamento somme;
- b) Liquidazione somme per prestazioni;

6.4 Gestioni delle entrate in ambito edilizio: i rischi specifici

- a) Gestione delle entrate derivanti dalla monetizzazione degli standards urbanistici;

b) gestione riscossione oneri di urbanizzazione;

6.5 Gestione delle entrate tributarie e patrimoniali: i rischi specifici

- a) Concessione di esenzioni e/o agevolazioni;
- b) Rimborsi tributi locali;
- c) Rateizzazione tributi locali;
- d) Controllo della permanenza dei requisiti/presupposti dei benefici;
- e) Accertamento tributario;
- f) Gestione riscossione tributi locali;

6.6 Gestione delle entrate per violazione del C.d.S: i rischi specifici

- a) Introiti da violazione del Codice della Strada;

7) AREA DI RISCHIO: CONTROLLI, VERIFICHE, ISPEZIONI E SANZIONI

7.1 Controllo richieste iscrizione anagrafica: i rischi specifici

- a) Richiesta/cambio iscrizione anagrafica;

7.2 Controllo del territorio: i rischi specifici

- a) Rilevazione violazioni del Codice della Strada;
- b) Rilevazione abusi edilizi;
- c) Applicazione sanzioni sugli abusi rilevati;

7.3 Controlli su attività produttive: i rischi specifici

- a) Controllo permanenza delle condizioni per esercizio attività di vendita;

7.4 Gestione procedimenti disciplinari: i rischi specifici

- a) Esercizio del potere datoriale del Dirigente

8) AREA DI RISCHIO: INCARICHI E NOMINE

8.1 Incarichi di studio, ricerca e consulenza: i rischi specifici

- a) Conferimento incarico di collaborazione

9) AREA DI RISCHIO: AFFARI LEGALI E CONTENZIOSO

9.1 Decisione di resistenza in giudizio o di proposizione incarico legale: i rischi specifici

- a) Costituzione in giudizio per affari legali in genere;

3.4 Identificazione e valutazione del rischio

a) L'identificazione del rischio

Una volta individuata, come sopra riportate, le 9 Aree di rischio, si è passati alla fase di identificazione, per ciascuna di esse, all'identificazione del rischio e alla sua successiva fase di valutazione.

La fase dell'individuazione consiste nel ricercare, individuare e descrivere i rischi. Richiede che, per ciascuna attività /processo o fase, siano evidenziati i possibili rischi di corruzione. Questi sono stati fatti emergere

considerando il contesto esterno ed interno all'amministrazione, anche con riferimento alle specifiche posizioni organizzative presenti all'interno dell'amministrazione.

I rischi sono stati identificati:

- 1) attraverso la consultazione ed il confronto tra i soggetti coinvolti, tenendo presenti le specificità dell'ente, di ciascun processo e del livello organizzativo in cui il processo si colloca;
- 2) valutando se in passato ci fossero stati procedimenti giudiziari e disciplinari che hanno interessato l'amministrazione;

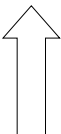
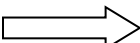
In fase di identificazione delle misure di contrasto ci si è attenuti alle indicazioni Anac circa la verifica della ricorrenza dei seguenti tre requisiti :

- a) efficacia della neutralizzazione delle cause del rischio
- b) sostenibilità organizzativa ed economica delle misure
- c) adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione.

b) La valutazione del rischio

Una volta individuati i rischi per ogni area di attività, è stato possibile procedere alla valutazione degli stessi, in collaborazione con i Responsabili di Area, che hanno svolto collegialmente una ricognizione e un'analisi di ciascun rischio.

Il grado di rischio di ciascuna attività è dato dal prodotto tra probabilità e impatto, ed è tanto maggiore quanto più elevato è il prodotto, come messo in evidenza nella seguente tabella.

 IMPATTO	Serio	4	8	12	16
	Soglia	3	6	9	12
	Minore	2	4	6	8
	Marginale	1	2	3	4
		Improbabile	Poco probabile	Probabile	Molto Probabile
PROBABILITA' 					

Si è ritenuto di dover considerare a grave rischio quelle attività con un valore da 9 a 12, in quanto per valori minori le probabilità che si verifichino episodi di corruzione sono ridotte oppure il loro impatto sarebbe poco significativo.

L'individuazione di tale soglia consente di concentrare gli sforzi per contrastare la corruzione sulle attività per le quali esiste una ragionevole probabilità che si possano verificare degli illeciti e dove gli effetti del verificarsi di illeciti sarebbero particolarmente gravi.

Una volta effettuata la valutazione dei rischi specifici, sono state individuate, distintamente per ciascuna attività, una serie di misure idonee a prevenire e a contrastare i fenomeni corruttivi.

Sono inoltre stati individuati i soggetti responsabili dell'attuazione delle misure di prevenzione e i termini per l'adozione delle stesse.

Nelle 6 tabelle allegate, che costituiscono parte integrante e sostanziale del Piano di prevenzione della corruzione, vengono riportati i seguenti contenuti per ciascuna delle aree di rischio:

- 1) Individuazione del rischio;
- 2) Valutazione del grado del rischio (probabilità x impatto);
- 3) Individuazione delle misure specifiche di prevenzione;
- 4) Individuazione dei responsabili dell'attuazione delle misure di prevenzione;
- 5) Indicazione dei tempi di attuazione.

3.5 Valutazione della probabilità.

Ultimate le fasi di individuazione e di valutazione dei rischi, è necessario provvedere alla valutazione delle probabilità che detti rischi si verifichino all'interno di ogni Area come sopra individuata, ossia la probabilità che l'utente esterno o interno proponga al dipendente il comportamento illecito o comunque faccia pressioni su di esso e la probabilità che l'iniziativa sia assunta dallo stesso dipendente.

La valutazione è stata basata sui seguenti criteri:

-esperienza di servizio di ciascun Responsabile;

- esame del grado di discrezionalità del processo: in un processo altamente discrezionale è più probabile che si verifichi un evento di corruzione, rispetto ad un processo totalmente vincolato dalla legge

- tipo di controllo in atto sull'attività a rischio: se sono già operanti strumenti di prevenzione della corruzione, il rischio è più basso rispetto alle attività dove al momento non esiste nessun tipo di controllo

- valore economico: si può supporre che il rischio corruzione aumenti in maniera direttamente proporzionale agli interessi economici in gioco

- rilevanza esterna: le attività rivolte a soggetti esterni all'Ente presentano verosimilmente un maggior rischio di corruzione rispetto a quelle che si rivolgono ad utenti interni

Valutazione dell'impatto.

Sono stati valutati i danni che il Comune potrebbe subire, secondo i seguenti criteri:

- impatto organizzativo, tanto più elevato quanto più importante è nell'organizzazione il ruolo della persona che opera nell'attività a rischio;

- **impatto economico**, in considerazione dell'ammontare del danno economico che il Comune subirebbe;

- **impatto sull'immagine**: si tiene conto del danno all'immagine dell'Ente.

Per ogni attività analizzata si è scelto di sintetizzare, sulla base dei criteri sopra elencati, la probabilità e l'impatto con un valore numerico, così come mostrato dalla tabella sottostante.

Probabilità	1	2	3	4
	poco probabile	probabile	molto probabile	
Impatto	marginale	minore	soglia	serio

3.6 VALUTAZIONE DEI PROCESSI

A seguito della valutazione dell'impatto e delle probabilità per ogni processo, gli stessi sono stati collocati nella sottostante matrice impatto/probabilità.

PROBABILITA' IMPATTO	RARO	POCO PROBABILE	PROBABILE	MOLTO PROBABILE	FREQUENTE
SUPERIORE 5	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO
SERIO 4	MEDIO	MEDIO	MEDIO	ALTO	ALTO
SOGLIA 3	BASSO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	ALTO
MINORE 2	BASSO	BASSO	MEDIO	MEDIO	MEDIO
MARGINALE 1	BASSO	BASSO	BASSO	BASSO	MEDIO

3.7 MISURE DI PREVENZIONE : IDENTIFICAZIONE

Al fine della definizione delle misure di contrasto , si è tenuto conto dell'indicazione Anac di tener presente “ le cause “ degli eventi rischiosi ovvero i cosiddetti “fattori abilitanti “ al fine di evitare di individuare misure prettamente generiche e anche di come il rischio è stato valutato.

4. AZIONI E MISURE GENERALI PER LA PREVENZIONE

Ultimata le precedenti fasi propedeutiche di individuazione delle Aree di rischio corruzione, dell'analisi per ciascuna area dei rischi e delle probabilità che questi si verifichino, sono state elaborate, per ciascuna Area, le relative misure di prevenzione e proceduto all'individuazione dei Responsabili preposti all'applicazione delle relative misure di prevenzione per ciascuno dei rischi individuati, pervenendo all'elaborazione delle tabelle, dai nn. 1 a 6, che si allegano al presente Piano costituendone parte integrante e sostanziale.

Oltre all'intervenuta elaborazione di tale complessa attività, si è ritenuto necessario prevedere nel Piano le seguenti ulteriori e più generali misure per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità.

4.1 Adempimenti di trasparenza.

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa. Da questo punto di vista essa, infatti, consente:

- la conoscenza del responsabile per ciascun procedimento amministrativo e, più in generale, per ciascuna settore di attività dell'amministrazione e, per tal via, la responsabilizzazione dei funzionari;
- la conoscenza dei presupposti per l'avvio e lo svolgimento del procedimento e, per tal via, se ci sono dei "blocchi" anomali del procedimento stesso;
- la conoscenza del modo in cui le risorse pubbliche sono impiegate e, per tal via, se l'utilizzo di risorse pubbliche è deviato verso finalità improprie;

Il d.lgs. n. 33 del 2013 si applica a tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001.

Il Piano Triennale della Trasparenza e integrità (P.T.T.I.), è parte integrante e complementare del Piano della Prevenzione della Corruzione.

Il Piano è stato specificatamente approvato dalla Giunta Comunale.

Il Responsabile della Trasparenza, ha il compito di:

- provvedere all'aggiornamento del P.T.T.I., al cui interno devono essere previste anche specifiche misure di monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza;
- controllare l'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- controllare ed assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico.

Codice di comportamento.

Nella G.U. n. 129 del 4 giugno 2013 è stato pubblicato il DPR n. 62 del 16 aprile 2013 avente ad oggetto "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici", come approvato dal Consiglio dei Ministri l'8 marzo 2013, a norma dell'art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".

Il nuovo Codice, in vigore dal 19 giugno 2013, sostituisce quello fino ad oggi operativo emanato dal Ministero della Funzione Pubblica il 28 novembre 2000. Esso completa la normativa anticorruzione nelle pubbliche amministrazioni prevista dalla L. 190/2012, sulla base delle indicazioni fornite dall'OCSE in tema di integrità ed etica pubblica, definendo in 17 articoli i comportamenti dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche i quali dovranno rispettare i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta. Il campo di applicazione delle disposizioni contenute nel Codice di comportamento dei dipendenti pubblici si

ampia: i destinatari della materia non sono più soltanto i dipendenti di tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, ovvero i dipendenti a tempo indeterminato e determinato ivi compresi i dipendenti di diretta collaborazione con gli organi politici, ma anche, per quanto compatibile, tutti i collaboratori o consulenti con qualsiasi tipo di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, i titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche e tutti i collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi che realizzano opere in favore dell'amministrazione.

Le disposizioni specificano le norme di condotta dei dipendenti da quelle dei dirigenti.

La violazione delle disposizioni del Codice, fermo restando la responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del dipendente, è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.

L'amministrazione, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico, consegna e fa sottoscrivere ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, copia del Codice di comportamento.

Nel dare atto che le previsioni del Codice sono pubblicate sul sito istituzionale, e non risultando agli atti dell'Ente che lo stesso sia stato recepito in apposito Codice di Comportamento Comunale, si è ritenuto necessario perfezionare detto adempimento di legge, a mezzo l'elaborazione di detto documento, allegandolo al presente Piano anticorruzione (Allegato 8), come stabilito dal comma 44 dell'art. 1 della L. 190/2012.

Il Codice di comportamento dei propri dipendenti ad intervenuta approvazione del presente Piano, sarà pubblicato sul sito web istituzionale dell'ente ed inviato a tutto il personale dipendente.

4.3 Rotazione del Personale.

Va evidenziato, come già specificato nell'Intesa del 24 luglio 2013 della Conferenza Unificata Governo, Regioni ed Enti locali, che l'attuazione della misura di prevenzione della rotazione degli incarichi deve avvenire tenendo conto delle specificità professionali richieste per l'esercizio di particolari funzioni, in modo da salvaguardare l'efficacia della gestione amministrativa.

Pertanto, la rotazione, anche in considerazione delle ridotta dimensione dell'Ente, e della esigua dotazione organica che lo stesso dispone, verrà applicata solo qualora la stessa si appalesi necessaria in relazione ad elementi specifici che costituiscano indizio di probabile o possibile corruzione, potenziando, onde compensare il limitato ricorso a tale strumento, i controlli e gli altri strumenti volti ad incidere sul meccanismo di formazione delle decisioni all'interno del Comune.

I provvedimenti di rotazione degli incarichi vanno sempre comunicati alle Organizzazioni sindacali.

4.4 Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse.

L'art. 6 bis della legge 241/1990, come modificato dal comma 41 dell'art. 1 della legge n. 190/2012, prevede che *“Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale”*.

Pertanto, tutti i Dipendenti del Comune hanno l'obbligo di astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di propri parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbiano rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui essi o il coniuge abbiano causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui siano tutori, curatori, procuratori o agenti, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui siano amministratori o gerenti o dirigenti; si astengono anche in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

Il Dipendente comunale che interviene per dovere d'ufficio o che comunque, a qualsiasi titolo, partecipa ad un procedimento rispetto al quale possano essere coinvolti interessi propri ai sensi del precedente comma, ne dà immediata comunicazione al Responsabile Dirigente dell'Area di appartenenza, che decide sulla astensione del Dipendente dalla partecipazione al procedimento in argomento. L'inosservanza dell'obbligo di astensione sarà valutabile ai fini disciplinari, ferme restando le possibili responsabilità di tipo penale.

4.5 Autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra istituzionali.

Il cumulo in capo ad un medesimo responsabile o funzionario di incarichi conferiti dall'amministrazione può comportare il rischio di un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale. La concentrazione del potere decisionale aumenta il rischio che l'attività amministrativa possa essere indirizzata verso fini privati o impropri determinati dalla volontà del responsabile stesso. Inoltre, lo svolgimento di incarichi, soprattutto se extra-istituzionali, da parte del responsabile o del funzionario può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi altresì come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi. L'ente applica con puntualità la già esaustiva e dettagliata disciplina del decreto legislativo 39/2013, dell'articolo 53 del decreto legislativo 165/2001 e dell'articolo

60	del	DPR	3/1957.
----	-----	-----	---------

L'ente intende intraprendere adeguate iniziative per dare conoscenza al personale dell'obbligo di astensione. Il decreto legislativo 39/2013 ha attuato la delega stabilita dai commi 49 e 50 dell'art. 1 della legge 190/2012, prevedendo fattispecie di:

inconferibilità, cioè di preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, nonché a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico (art. 1, comma 2, lett. g);

incompatibilità, da cui consegue l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico (art. 1, comma 2, lett. h).

Tutte le nomine e le designazioni preordinate al conferimento di incarichi da parte dell'Ente devono essere precedute da apposita dichiarazione sostitutiva del designato o del nominato, con quale in ragione del contenuto dell'incarico deve essere asserita l'insussistenza di cause ostative al suo conferimento. Il titolare dell'incarico deve redigere apposita dichiarazione con cadenza annuale di insussistenza di causa di incompatibilità al mantenimento dell'incarico conferito. Tali dichiarazioni sono pubblicate sul sito istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione "Trasparenza".

Si rinvia al Codice di comportamento del Personale comunale che identifica le attività incompatibili, i criteri e le procedure per il rilascio dell'autorizzazione allo svolgimento di incarichi consentiti, le responsabilità e le sanzioni.

4.6 Attività successive alla cessazione dal servizio.

L'art. 53, comma 16-ter del D.Lgs. n. 165/2001, così come inserito dalla lettera l) del comma 42 dell'art. 1 della L. 6 novembre 2012, n. 190, prevede che *"I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti"*. In conseguenza di tale divieto si stabilisce che:

a) nei contratti di assunzione del personale venga inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o 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;

- b) nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, va 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;
- c) verrà disposta l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente;
- d) si agirà 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, del D.Lgs. n. 165/2001

4.7 Obblighi dei componenti e dei segretari di Commissioni di concorso e di gara.

L'art. 35 bis del D. Lgs. n. 165/2001, introdotto dall'art. 1, comma 46, della legge 190/2012, prevede che *"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:*

- a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;*
- b) 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;*
- c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere".*

In esecuzione di tale norma, si dispone che:

- i segretari e membri di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- i dipendenti assegnati anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture nonché alla concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- i membri di commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere, all'atto di accettazione della nomina o di assegnazione all'ufficio hanno l'obbligo di rendere, ai sensi del D.P.R. 445/2000, apposita dichiarazione attestante, oltre all'insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, l'assenza nei propri confronti di condanne penali relative ai reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale (*"Dei delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione"*).

Nel medesimo atto il dichiarante si obbligherà ad informare il Comune di sopraggiunte situazioni di conflitto di interessi o di sopraggiunta conoscenza delle suddette ipotesi nonché in caso di perdita dei requisiti di onorabilità e, contestualmente, ad astenersi dal compimento di qualunque atto, in maniera tale da garantire il permanere dei prescritti requisiti e la non sussistenza delle circostanze ostative, per l'intera durata dei lavori della commissione o dello svolgimento dell'incarico.

Al fine di agevolare i soggetti tenuti agli adempimenti di cui sopra, i responsabili dei procedimenti hanno l'obbligo di predisporre appositi modelli di dichiarazione e di consegnarli agli interessati per la sottoscrizione.

4.8 Tutela del dipendente pubblico che segnala comportamenti illeciti.

L'articolo 1, comma 51 della legge ha introdotto nel testo del Decreto legislativo n. 165 del 2001, il nuovo articolo 54 bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti" (cd. *whistleblower*).

Si tratta di una disciplina che introduce una misura di tutela già in uso presso altri Paesi europei, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito.

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.

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.

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

Al fine di favorire l'emersione di situazioni di illegalità, si dispone che la segnalazione di cui sopra deve essere indirizzata al Responsabile della prevenzione della corruzione, al seguente indirizzo di posta elettronica: protocollo.bovamarina@asmepec.it

La segnalazione deve avere come oggetto: "Segnalazione di cui all'articolo 54 bis del decreto legislativo 165/2001" e deve essere preferibilmente inoltrata mediante il modulo reso disponibile attraverso la Intranet

comunale e contenere gli elementi in esso indicati. Le condotte illecite segnalate, comunque, devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro e devono essere il più possibile circostanziate e offrire il maggior numero di elementi al fine di consentire all'Amministrazione di effettuare le dovute verifiche.

La gestione della segnalazione è a carico del Responsabile della prevenzione della corruzione e avverrà nel pieno rispetto delle norme di legge che tutelano la riservatezza del segnalante. In particolare la segnalazione verrà gestita come di seguito riportato:

- il Responsabile della Prevenzione della corruzione compila un elenco delle segnalazioni pervenute attribuendo a ciascuna un numero corrispondente all'ordine cronologico in cui le stesse sono pervenute. La segnalazione verrà identificata durante l'intero procedimento di gestione da tale numero cronologico;
- il Responsabile della prevenzione della corruzione conserva la documentazione inerente la segnalazione e l'elenco delle segnalazioni di cui sopra con modalità che ne garantiscano la segretezza e l'inaccessibilità a terzi al fine di tutelare la riservatezza del segnalante e del soggetto segnalato;
- il Responsabile della prevenzione della corruzione prende in carico la segnalazione per una prima sommaria istruttoria. Se indispensabile, richiede chiarimenti al segnalante e/o ad eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione e può richiedere ad ogni ufficio dell'ente comunale la documentazione necessaria con l'adozione delle necessarie cautele atte a garantire la tutela dell'anonimato del segnalante nei confronti di chiunque;
- entro 90 giorni dal ricevimento della segnalazione, il Responsabile della prevenzione della corruzione, sulla base della valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione.

In caso contrario dovrà inviare la segnalazione a:

- 1) al Responsabile della struttura a cui è ascrivibile il fatto;
- 2) all'Ufficio Procedimenti Disciplinari;
- 3) all'Autorità Giudiziaria;
- 4) alla Corte dei Conti;
- 5) all'ANAC.

Dopo la chiusura del procedimento, il Responsabile della prevenzione della corruzione provvede alla conservazione della segnalazione e della documentazione acquisita a norma di legge e comunque con mezzi idonei a garantirne la riservatezza. In particolare, il nominativo del segnalante non viene comunicato ad altri soggetti ad eccezione:

- dell'autorità giudiziaria competente a ricevere la denuncia;
- all'ANAC e al Dipartimento della funzione pubblica;
- del soggetto sottoposto a procedimento disciplinare, ad istanza di quest'ultimo, nel caso in cui ciò sia

assolutamente indispensabile per la propria difesa, quando la contestazione che vi ha dato luogo si basi unicamente sulla denuncia del dipendente pubblico segnalante. Il ricorrere di tali condizioni viene valutato dal Presidente dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari.

Nel caso di trasmissione della segnalazione ad altre autorità dovrà essere evidenziato che si tratta di una segnalazione al cui autore l'ordinamento assicura tutela ai sensi dell'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001. In tutti i restanti casi viene inoltrato solamente il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del segnalante.

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.

Il segnalante può richiedere in ogni momento, mediante comunicazione all'indirizzo mail sopra indicato, di conoscere in quale stato si trovi la procedura relativa alla propria segnalazione (in istruttoria, archiviata, trasmessa ad altro soggetto per competenza).

Qualora la segnalazione riguardi il Responsabile della prevenzione della corruzione, o qualora vi siano altre circostanze che lo rendano opportuno, gli interessati possono inviare le segnalazioni direttamente all'ANAC con le modalità dall'Autorità stessa stabilite con propria determinazione n. 6 del 28/04/2015 all'indirizzo dalla stessa indicato.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione divulga la conoscenza dell'istituto del whistleblowing attraverso l'invio a mezzo mail a tutti i dipendenti di apposita comunicazione.

4.9 Formazione del personale

La presente misura riveste un'importanza cruciale nell'ambito della prevenzione della corruzione: stante la sempre più rapida evoluzione normativa e giurisprudenziale sui diversi ambiti dell'agire amministrativo e la conseguente mancanza di adeguata *"stabilizzazione"* degli istituti giuridici da applicare, una costante e specifica formazione sulla legislazione e sugli orientamenti giurisprudenziali fa sì che l'attività della pubblica amministrazione venga svolta da soggetti consapevoli e che le decisioni vengano assunte con cognizione di causa, riducendo il rischio che l'azione illecita sia compiuta inconsapevolmente; una costante e generale formazione sui temi dell'etica, dell'integrità e della legalità consente di creare e diffondere una *"cultura"* improntata a tali valori determinando comportamenti eticamente orientati.

4.10 Azione di sensibilizzazione e rapporto con la Società civile.

Si ritiene importante intraprendere un'azione comunicativa - dentro e fuori l'Amministrazione - finalizzata a diffondere un'immagine positiva dell'amministrazione e della sua attività; a tal fine, è

utile la comunicazione, anche attraverso il sito istituzionale, di buone prassi o di esempi di funzionari virtuosi. E' altresì auspicabile che ciascun Dirigente, nell'ambito della propria sfera di competenza, segnali al Sindaco e all'Ufficio stampa dell'Amministrazione articoli della stampa o comunicazioni sui media che appaiano ingiustamente denigratori dell'organizzazione o dell'azione dell'Amministrazione, affinché sia diffusa tempestivamente una risposta con le adeguate precisazioni o chiarimenti per mettere in luce il corretto agire dell'Amministrazione. Così pure appare utile la segnalazione di informazioni di stampa su casi di buone prassi o di risultati positivi ottenuti dall'Amministrazione affinché se ne dia notizia anche sul sito internet.

4.11 Monitoraggio dei tempi dei procedimenti.

Strumento particolarmente rilevante è quello relativo al monitoraggio dei termini del procedimento, che ai sensi dell'art. 1 comma 9 lett. d) della legge 190/2012 costituisce uno degli obiettivi del Piano. Ai fini del monitoraggio dei termini di conclusione ciascun Responsabile di Settore o Servizio dovrà effettuare l'indagine e trasmettere con propria attestazione i risultati al Segretario Generale semestralmente, evidenziando il rispetto dei termini e/o qualsiasi altra anomalia accertata, indicando, per ogni procedimento nel quale i termini non sono stati rispettati, le motivazioni di fatto e di diritto di cui all'art 3 della legge 241/1990 e s.m.i., che giustificano il ritardo. L'obbligo di monitoraggio è divenuto ora più stringente dal momento che la legge 190 del 6 novembre 2012 all'art. 1, comma 28, chiede di regolare il monitoraggio periodico, la tempestiva eliminazione delle anomalie e la pubblicazione dei risultati sul sito web istituzionale di ciascuna amministrazione. La mappatura di tutti i procedimenti, pubblicata nell'apposita sezione del sito istituzionale, è in costante aggiornamento. Reiterate segnalazioni del mancato rispetto dei termini del procedimento costituiscono un segnale di un possibile malfunzionamento, che va non solo monitorato ma valutato al fine di proporre azioni correttive

5. RESPONSABILITÀ

Il responsabile della prevenzione della corruzione risponde nelle ipotesi previste ai sensi dell'art. 1, commi 12,13,14 della legge 190/2012. Con riferimento alle rispettive competenze, costituisce elemento di valutazione della responsabilità dei dipendenti, degli incaricati di PO, oltre che elemento di valutazione sulla performance individuale, la mancata osservanza delle disposizioni contenute nel presente piano della prevenzione della corruzione. I ritardi degli aggiornamenti dei contenuti sugli strumenti informatici sono sanzionati a carico dei responsabili dei servizi.

Per le responsabilità derivanti dalla violazione del codice di comportamento approvato con delibera di G.C. n. 32 del 30/01/2014, si rinvia a quanto previsto dallo stesso.

6. MONITORAGGIO SUL FUNZIONAMENTO E SULL'OSSERVANZA DEL PIANO

Nell'Allegata tabella "6" – Nuove Aree di Rischio individuate dalla Determinazione Anac n. 12 del 28/10/2015 – sono stati individuati i tempi e i soggetti responsabili dell'attuazione delle misure. Relativamente al monitoraggio, considerata la raccomandazione Anac di prevedere almeno una verifica infrannuale per ogni misura al fine di consentire opportuni e tempestivi correttivi, lo stesso viene pianificato con cadenza semestrale.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione redige e pubblica sul sito internet del Comune, entro il 15 Dicembre di ogni anno o nel diverso termine assegnato da Anac a seguito della definizione dell'apposito modello, una Relazione che offre il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione e di contrasto definite nel presente Piano.

La Relazione è elaborata sulla base dei rendiconti presentati dai Dirigenti e Responsabili di servizio, nonché delle informazioni e segnalazioni ricevute dai medesimi in merito all'eventuale mancato rispetto dei termini procedurali. I rendiconti forniti dai Dirigenti devono contenere una dettagliata relazione sulle attività poste in essere per l'attuazione effettiva delle regole di legalità o integrità emanate dal Comune e contenute nel presente Piano con riferimento sia alle Misure Generali che alle Misure Specifiche di contrasto. La relazione del Responsabile della prevenzione della corruzione è pubblicata *on line* sul sito internet dell'Amministrazione e trasmessa alla Giunta (art. 1, comma 14 della L. 190/2012).

7. COLLEGAMENTO CON PIANO PERFORMANCE

Relativamente al collegamento delle misure di prevenzione della corruzione con il ciclo delle performance:

- Il Piano delle Performance comprende come obiettivo strategico l'elaborazione e l'attuazione del Piano Triennale di prevenzione della corruzione, pertanto l'attuazione delle singole misure in esso definite costituisce, dalla data di approvazione del presente piano , obiettivo gestionale di ognuno degli anni di riferimento del PTPT unitamente al monitoraggio delle stesse e al referto di assolvimento da parte dei singoli Dirigenti e Responsabili di servizio.

8. AGGIORNAMENTO

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 07.09.2022 ed entrato in vigore il 22.09.2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, resta fermo che per le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti c'è la possibilità, dopo la prima adozione, di confermare nel triennio – con apposito atto motivato dell'organo di indirizzo – lo strumento programmatico adottato nell'anno precedente, con l'obbligo in ogni caso di adottare un nuovo strumento di programmazione ogni tre anni come previsto dalla normativa.