

Allegato 6

Misure generali e obbligatorie

Il presente Allegato, in relazione alle misure generali ed alle altre misure, individua le azioni da intraprendere e la programmazione delle stesse										
Denominazione misura	Ponti normative e regolazione Anac	Descrizione della misura	Azioni da intraprendere per l'attuazione della misura	Area di rischio	Stato di attuazione	Fasi e tempi di attuazione	Responsabile attuazione	Indicatori di attuazione	Dati utilizzati	
Approvazione/ Aggiornamento PTCT o sezione anticorruzione PIAO	L. 6 novembre 2012, n. 190; - Deliberazione Anac del 16 novembre 2022 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2022	La prima misura di prevenzione si sostanzia nella approvazione della sezione Anticorruzione del PIAO quale strumento di programmazione e pianificazione coordinato e armonizzato con tutti gli altri strumenti di programmazione e pianificazione. Il contenuto minimo essenziale della sezione anticorruzione del PIAO e' costituito dalle seguenti informazioni e dati: - Individuare area a rischio; - Individuare per ciascuna area gli interventi per ridurre i rischi; - programmare iniziative di formazione;	- Aggiornare dati contesto interno ed esterno con particolare riferimento alla mappatura macroprocessi, processi - Aggiornare dati misure generali e specifiche - Adottare la sezione anticorruzione del PIAO, nel caso in cui non si consideri adottato il PTCT precedente edizione - Fornire informativa all'organo di indirizzo (in presenza di 2 organi) - Avviare consultazione pubblica mediante Avviso - Approvare definitivamente (entro il termine preventivo del 31 gennaio salvo proroga);	Tutte le aree - misura trasversale	In fase di attuazione	Aggiornamento dati e mappatura processi entro 30 novembre - Adozione entro 30 dicembre - Approvazione entro il 31 gennaio di ciascun anno	RPTCT e Responsabile P.O. di ciascuna struttura organizzativa	PIAO approvato	- Delibera CIVIT n.72/2013 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2013 - Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015 di approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione - Deliberazione Anac n. 831 del 03 agosto 2016 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016; - Deliberazione Anac n. 1206 del 22 novembre 2017 di Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione 2016;	
		- individuare i referenti e i soggetti tenuti a relazione al RPTCT; - individuare per ciascuna misura il responsabile e il termine per l'attuazione; - individuare misure di trasparenza, anche riferite rispetto a quelle contenute nel PTT; - definire misure per l'aggiornamento ed il monitoraggio; - individuare modalità e tempi di attuazione delle misure;							- Deliberazione Anac n. 1074 del 21 novembre 2018 di approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione - Deliberazione Anac n. 1064 del 13 novembre 2019 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2019 - Deliberazione Anac n. 16 novembre 2022 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2022	
Trasparenza - Registro degli accessi		REGISTRO DEGLI ACCESSI La Linea Guida ANAC - Delibera n. 1309/2016 e la Circolare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione n. 2/2017 prevedono la realizzazione del Registro degli accessi. Il Registro dovrebbe contenere l'elenco delle richieste e il relativo esito, essere pubblico e prevedere una pluralità di usi: semplificare la gestione delle richieste e le comuni attività istruttorie; fornire l'amministrazione delle decisioni su istanze di accesso identiche o simili; appogare i cittadini nella consultazione delle istanze già presentate; monitorare l'andamento delle richieste di accesso e la fruizione delle stesse. Per promuovere la realizzazione del Registro, le attività di registrazione gestione e trattamento della richiesta dovrebbero essere effettuate utilizzando i sistemi di gestione del protocollo informatico e dei flussi		Tutte le aree misura trasversale	In fase di attuazione	Come previsto nel PIAO	Responsabile P.O. di ciascuna unità organizzativa	nr. aggiornamenti del Registro effettuati in rapporto ai nr. accessi gestiti		
		documentari, di cui le amministrazioni sono da tempo dotate ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, del D.lgs. n. 82/2005 (Codice dell'amministrazione digitale) e delle relative regole tecniche (D.P.C.M. 3 dicembre 2013). I dati da inserire nei sistemi di protocollo sono desumibili dall'istanza di accesso o dall'esito della richiesta. Ai fini della pubblicazione periodica del Registro (preferibilmente con cadenza trimestrale), le amministrazioni potrebbero ricavare i dati rilevanti attraverso estrazioni periodiche dai sistemi di protocollo informato. L'obiettivo finale e' la realizzazione di un Registro degli accessi che consenta di "tracciare" tutte le istanze e la relativa trattazione in modalità automatizzata, e renda disponibili ai cittadini gli elementi conoscitivi rilevanti. PROCEDURA ACCESSO CIVICO DIGITALIZZATO La procedura esecutiva relativa alla gestione dell'accesso civico generalizzato ha la finalità di indicare i criteri e le modalità organizzative per la gestione dell'accesso medesimo								
Codici di comportamento - diffusione di buone pratiche e valori	- D. lgs. n. 165/2001 (art. 54) - L. 6 novembre 2012, n. 190 - DPR 16 aprile 2013, n. 62 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici", in base all'art. 54 del D. lgs. 165/2001	L'articolo 54 del D.Lgs. 165/2001, ha previsto che il Governo definisce un "Codice di Comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni" per assicurare: - la qualità dei servizi; - la prevenzione dei fenomeni di corruzione;	- allegare il codice di comportamento, debitamente sottoscritto, a tutti i contratti di lavoro, anche a tempo determinato - allegare il codice di comportamento, debitamente sottoscritto, a tutti i contratti di incarichi di collaborazione	Tutte le aree misura trasversale	Stato di attuazione in fase di attuazione	Verifiche semestrali dei Responsabili - Verifica annuale IPO/RPTCT	RPTCT e Responsabile P.O. di ciascuna struttura organizzativa	nr. verifiche effettuate	dati ultima Relazione annuale RPTCT pubblicata e relativi a adozione - adeguamento incarichi e contratti - segnalazioni violazioni - procedimenti disciplinari originati da segnalazioni - giudizio	
	- Delibera numero 177 del 19 febbraio 2020 - Linee guida in materia di Codice di comportamento delle amministrazioni pubbliche; - Regolamento in materia di esercizio del potere amministrativo dell'Autorità Nazionale Anticorruzione per l'istituzione del Piano triennale di prevenzione della corruzione, dei Programmi triennali di trasparenza, del Codice di comportamento - Delibera n. 75/2013 Linee guida in materia di codice di comportamento delle pubbliche amministrazioni; - Art. 4 D.L. 30 aprile 2012, n. 36 che dispone l'obbligo di un ciclo formativo su etica e legalità	- Il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico. Il 16 aprile 2013 e' stato emanato il DPR 62/2013 recante il suddetto Codice di Comportamento e, in attuazione di tale DPR, l'Ente ha adottato il proprio Codice di comportamento dei dipendenti - ai sensi dell'art. 54, comma 5, del d.lgs.165/2001, come costituito dall'art. 1, comma 44 della legge 6 novembre 2012 n.190. Ciò premesso, l'Ente si riserva di adeguare il Codice di comportamento alle nuove Linee guida ANAC, approvate con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020. Il comma 1 dell'articolo 54 del D.lgs. 165/2001, dispone che "ciascuna amministrazione adotti un proprio Codice di Comportamento "non procedura aperta alla partecipazione e previa parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione". Il Codice di Comportamento integra e specificò il Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici adottato con decreto del Presidente della Repubblica del 16 aprile 2013, n. 62, che ne costituisce la base minima e inderogabile. Per la redazione del Codice si e' tenuto conto, oltre che delle previsioni previste dal D.lgs. 165/2001, anche delle "Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche	- effettuare le verifiche dei Responsabili e dell'IPD/RPTCT, sulla attuazione delle disposizioni di cui al DPR 62/2013 e al Codice dell'amministrazione; - segnalare entro cinque giorni dal momento in cui si venga a conoscenza di un comportamento (attivo o passivo) in violazione delle prescrizioni contenute nel Codice di Comportamento dell'Ente la notizia all'ufficio procedimenti disciplinari. La nota di segnalazione deve essere sufficientemente circostanziata e sottoscritta; - inserire nelle lettere di invito, nei bandi e nei relativi disciplinari, indipendentemente dal valore economico e dalla procedura prevista, relativi ad appalti e concessioni di lavori servizi e forniture nonché a incarichi di collaborazione esterna a qualsiasi titolo l'assunzione dell'obbligo da parte del privato concorrente, all'osservanza del Codice di comportamento dell'Ente nei limiti della compatibilità dei diversi obblighi di condotta nei previsti pena la risoluzione o la decadenza dal rapporto in caso di violazione; - acquisire dal privato al momento della presentazione della istanza all'amministrazione partecipazione alla gara pena l'esclusione, apposita dichiarazione sostitutiva di certificazione ai sensi dell'art. 47 del DPR n. 445/2000, nella quale si obbligano all'osservanza del							

		Amministrazioni" della ex CIVIT (delibera 75/2013), che forniscono indicazioni alla pubbliche amministrazioni sia nella procedura da seguire ai fini della redazione del Codice, che in merito ai contenuti specifici. In merito alla procedura di definizione del Codice, si e' tenuto conto di quanto previsto dall'art. 54, co.5 del D.lgs. 165/2001, che stabilisce che "ciascuna pubblica amministrazione definisce, con procedura aperta alla partecipazione e previa parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione, un proprio Codice di Comportamento". Il Codice di Comportamento costituisce uno dei principali strumenti di prevenzione della corruzione, idoneo a mitigare le maggiori parte delle tipologie dei comportamenti a rischio di corruzione, in quanto specificamente diretto a favorire la diffusione di buone pratiche, valori e comportamenti ispirati a standard di legalità ed eticità nell'ambito dell'amministrazione. Tale misura opera, quindi, in maniera assolutamente trasversale all'intero dell'amministrazione, in quanto e' applicabile nella totalità dei processi maggiori, sebbene coinvolga altresì norme specifiche relative a percorsi o attività tipiche dell'Ente, come l'attività operativa. In particolare rilievo e' l'ambito di applicazione del Codice, che si estende non soltanto a tutti i dipendenti, anche di livello dirigenziale ed a tutti coloro che, a qualsiasi titolo, prestano servizio alla	Codice di comportamento dell'Ente nei limiti della compatibilità dei diversi obblighi di condotta nei previsti e modificazioni di conoscere le conseguenze interdittive che ne derivano dalla loro violazione; - inserire nei contratti, aggiudicati in via definitiva la procedura, apposita clausola con la quale il privato contraente assume formalmente l'obbligo all'osservanza del Codice di comportamento dell'Ente nei limiti della compatibilità dei diversi obblighi di condotta nei previsti pena la risoluzione o la decadenza dal rapporto in caso di violazione; e comunicare la partecipazione alleanza e gli altri interessi finanziari che possono porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiarare se ha parenti o affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni e nelle attività inerenti all'ufficio; - comunicare tempestivamente per iscritto al responsabile dell'ufficio di appartenenza la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, (eccetto fatta per parti politici o sindacati) a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi possano interferire con la svolgimento dell'attività dell'ufficio;							
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		Dipendenti dell'Ente, ma anche a tutti i collaboratori o consulenti, titolari di qualsiasi tipologia di contratto, nonché ai collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi. A tal fine: - nei provvedimenti di incarico o nei contratti di collaborazione, consulenza o servizi, va inserita una apposita clausola di risoluzione del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice. - Per quanto concerne i meccanismi di denuncia delle violazioni del Codice di Comportamento, trova applicazione l'articolo 55-bis comma 3 del D.Lgs.146/2001 in materia di segnalazione all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari. - l'ufficio competente a vigilare sullo stato di attuazione del Codice e ad emanare pareri sulla applicazione dello stesso e l'ufficio competente a svolgere e concludere i procedimenti disciplinari (OPD) a norma dell'articolo 55- bis comma 4 del D.Lgs.146/2001.	Indicare tempestivamente per iscritto il responsabile della struttura in cui i dipendenti sono incaricati di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo istituiti che gli stessi abbiano o abbiano avuto negli ultimi tre anni, precisando: - se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziati con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione; - se tali rapporti siano interessati o interessino i suoi soggetti che abbiano interventi in attività o decisioni inseriti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate; - comunicare tempestivamente per iscritto al responsabile della struttura in cui i dipendenti sono incaricati le imprese con le quali abbiano stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre somme nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile. Nell'ipotesi in cui ricorrano anche alcune delle condizioni sopra indicate, il dipendente deve astenersi dall'adottare provvedimenti o atti endoprocedimentali che coinvolgano interessi diretti di tali soggetti privati; - Verificare da parte dei responsabili l'adempimento degli obblighi di cui ai punti precedenti mediante acquisizione annuale entro il 31 gennaio da parte di tutti i dipendenti						
			incariati nel settore di competenza di apposita dichiarazione istruttoria di certificazione resa dall'interessato ai sensi dell'art. 47 del DPR n. 445/2000 con obbligo di adottare i provvedimenti conseguenziali anche l'incassazione in caso di accertate violazioni agli obblighi.						
Autorizzazioni allo svolgimento di incarichi d'ufficio- attivita' ed incarichi extra- istituzionali	PONTI NORMATIVI - L.n. 662/1996 - Art. 53 D.lgs. n. 146/2001 - L. n.6 novembre 2012, n. 190 - PONTI REGOLAMENTARI - Codice di Comportamento dei dipendenti dell'amministrazione - REGOLAZIONE ANAC - Delibera CIVIT n.72/2013 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2013 - Deliberazione Anac n. 1054 del 13 novembre 2019 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2019 - Deliberazione n. 1201 del 19 dicembre 2019	Il cumulo in capo ad un medesimo dirigente 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 impieghi determinati dalla volontà del dirigente stesso. Inoltre, lo svolgimento di incarichi, soprattutto se extra-istituzionali, da parte del dirigente o del funzionario può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi altresì come ostacolo all'eventualità di fatti corruttori. Per questi motivi, la L. n. 179 del 2012 e' intervenuta a modificare anche il regime dello svolgimento degli incarichi da parte dei dipendenti pubblici contenuto nell'art. 53 del d.lgs. n. 146 del 2001, in particolare prevedendo che:	- Adottare/aggiornare l'atto contenente criteri per il conferimento e l'autorizzazione di incarichi. - Acquisire l'autorizzazione allo svolgimento di attività extra-istituzionali, a titolo oneroso o gratuito, non sospesi nei compiti e doveri d'ufficio di chiarezza nell'istituzione il tipo di incarico o di attività, l'Ente ed il soggetto per conto del quale l'attività deve essere svolta, modalità, luogo di svolgimento, compenso e durata nonché l'assenza di ipotesi, anche potenziali, di conflitto di interesse o di cause di incompatibilità e incompatibilità previsti all'art. 1, co. 49 e 50, L.190/2012 e D.lgs. n. 39/2013. - Verificare, ai fini del rilascio dell'autorizzazione, alla sussistenza delle seguenti condizioni relative all'incarico da autorizzare: a) continua attività di crescita professionale, anche nell'interesse dell'Ente; b) sia svolta al di fuori dell'orario di lavoro;	Tutte le aree misura trasversale	In fase di attuazione	Verifiche in occasione del rilascio delle autorizzazioni	R.P.C.T. Responsabile P.D. di ciascuna struttura organizzativa e Responsabile dell'Ufficio personale	nr. di autorizzazioni rilasciate nel rispetto dei criteri su nr. totale delle autorizzazioni rilasciate	dati ultima Relazione annuale RPCT pubblicata e relativi a adozione procedura regolazioni
		A) degli apposti regolamenti (adottati su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, di concerto con i Ministri interessati, ai sensi dell'art. 17, comma 2, della L. n. 400 del 1988) debbono individuare, secondo criteri differenziati in rapporto alle diverse qualifiche e ruoli professionali, gli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art.1, comma 2, del d.lgs. n.146 del 2001; analogamente e' contenuta nel comma 3 del citato decreto per il personale della magistratura e per gli avvocati e procuratori dello Stato. B) le amministrazioni debbono adottare dei criteri generali per disciplinare i criteri di conferimento e i criteri di autorizzazione degli incarichi extra-istituzionali, infatti, l'art. 53, comma 5, del d.lgs. n. 146 del 2001, come modificato dalla L. n. 179 del 2012, prevede che "In ogni caso, il conferimento o l'incarico derivante dall'amministrazione, nonché l'autorizzazione all'esercizio di incarichi che avvengono da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza, ovvero da società o persone fisiche, che svolgono attività d'impresa o commerciale, sono disposti dai rispettivi organi competenti secondo criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità, tali da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione o	c) non interferisca con l'ordinaria attività svolta nell'Ente; d) non sia in contrasto con gli interessi dell'Ente; e) non generi conflitto di interesse. - Comunicare, a cura dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione non superiore al 50% dell'orario di lavoro, gli incarichi che intendono svolgere, al fine di consentire all'Ente di appartenenza di verificare che i medesimi non interferiscano con le esigenze di servizio, non concretizzino occasioni di conflitto di interessi con i Comuni, e non ne pregiudichino l'imparzialità e il buon andamento. - Adottare di procedure standardizzate disciplinate da regolamenti interni. - Pubblicare sul sito internet dell'Ente di tutti gli incarichi autorizzati a conferire deve essere assicurata la trasparenza ai sensi dell'art. 18 del d.lgs. 33/2013. - Comunicare da parte dell'Ufficio competente in via telematica al Dipartimento della Pubblica Amministrazione delle informazioni di cui ai commi 12, 13 e 14 dell'art.53 del D.lgs. 146/2001 nei termini ivi previsti. - Attivare la procedura in caso di assunzione da parte di un dipendente comunale di un incarico retribuito in dipendenza della necessaria autorizzazione al suo espletamento di attivare le procedure essendo autorizzabili le attività lavorative sporadicamente ed occasionalmente, anche se eseguite						
		Situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che pregiudichino l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente". C) In sede di autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali, secondo quanto previsto dall'art. 53, comma 7, del d.lgs. n. 146 del 2001, le amministrazioni debbono valutare tutti i profili di conflitto di interesse, anche quelli potenziali, l'istruttoria circa il rilascio dell'autorizzazione va condotta in maniera molto accurata, tenendo presente che talvolta lo svolgimento di incarichi extra-istituzionali costituisce per il dipendente un'opportunità, in special modo se il dirigente, di arricchimento professionale utile a determinare una positiva ricaduta nell'attività istituzionale ordinaria, ne consegue che, al di là della formazione di una black list di attività precluse la possibilità di svolgere incarichi va attentamente valutata anche in ragione dei effetti 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. D) il dipendente e' tenuto a comunicare formalmente all'amministrazione anche l'attribuzione di incarichi gratuiti (comma 12); in questi casi, l'amministrazione - pur non essendo necessario il rilascio di una formale	periodicamente e retribuito, qualora per l'aspetto quantitativo e per la mancanza di abilitati", non siano luogo ad interferire con l'impiego. - Verificare la corretta applicazione delle misure anche al fine della valutazione della performance individuale - Attivare la responsabilità disciplinare dei dipendenti in caso di violazione dei doveri.						
		autorizzazione - deve comunque valutare tempestivamente (entro 5 giorni dalla comunicazione, salvo motivate esigenze istruttorie) l'eventuale sussistenza di situazioni di conflitto di interesse anche potenziale e, se del caso, comunicare al dipendente il diniego allo svolgimento dell'incarico; gli incarichi a titolo gratuito da comunicare all'amministrazione sono solo quelli che il dipendente e' chiamato a svolgere in considerazione della professionalità che lo caratterizza all'interno dell'amministrazione, di appartenenza (quindi, a titolo di esempio, non deve essere oggetto di comunicazione all'amministrazione lo svolgimento di un incarico gratuito di docenza in una scuola di danza da parte di un funzionario amministrativo di un ministero, poiché tale attività e' svolta a tempo libero e non e' connessa in nessun modo con la sua professionalità di funzionario); continua comunque a rimanere estraneo al regime delle autorizzazioni e comunicazioni l'espletamento degli incarichi espressamente menzionati nelle lettere da D) ed E) del comma 6 dell'art. 53 del d.lgs. n. 146 del 2001, per i quali il legislatore ha compiuto a priori una valutazione di non incompatibilità; essi, pertanto, non debbono essere autorizzati né comunicati all'amministrazione; F) il regime delle comunicazioni al D.F.P. avente ad oggetto gli incarichi si estende							

		anche agli incarichi gratuiti, con le precisazioni sopra indicate; secondo quanto previsto dal comma 12 del prodotto art. 53, gli incarichi autorizzati e quelli conferiti, anche a titolo gratuito, dalle pubbliche amministrazioni debbono essere comunicati al D.Lgs. in via telematica entro 15 giorni per le modalità di comunicazione dei dati sono fornite specifiche indicazioni sul sito www.prrapga.gov.it nella sezione relativa all'assetto delle prestazioni; F) e' disciplinata esplicitamente l'assunzione di responsabilità sociale per il caso di rinnovo biennale del contratto da parte del dipendente pubblico (adibito precettore, con esplicita indicazione della competenza giurisdizionale all'A.C.C. dei costi; A queste nuove previsioni si aggiungono le precisazioni contenute nella normativa già vigente. Si segnala, in particolare, la disposizione contenuta nel comma 58 bis dell'art. 1 della L. n. 662 del 1996, che stabilisce: "Terna relativa la valutazione in concreto dei singoli casi di conflitto di interesse, le amministrazioni provvedono, con decreto del Ministro competente, di concerto con il Ministro per la funzione pubblica, ad indicare le attività che in ragione della interferenza con i compiti istituzionali, sono comunque non consentite ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazioni lavorative non							
		superiore al 50 per cento di quella a tempo pieno". SINTESI Una particolare attenzione merita il tema dello svolgimento di incarichi esterni da parte dei dipendenti comunali. L'attività specializzazione di alcune professionalità può dar luogo a opportunità di incarichi in conflitto di interessi con l'esercizio delle funzioni istituzionali. La possibilità di svolgere attività esterne, non compresa nei compiti d'ufficio, necessita di rispettare in modo rigoroso la disciplina speciale e quella di cui all'art. 53 del d.lgs. 165/2001, sul conferimento di incarichi ai dipendenti pubblici e sul relativo regime autorizzatorio. Il principio generale ad essa sotteso e' il divieto per le pubbliche amministrazioni di conferire ai dipendenti incarichi, al di fuori dei compiti d'ufficio, che non siano previsti da una espressa previsione normativa o in assenza di una specifica autorizzazione. In considerazione delle modifiche apportate dalla L. 139/2012 all'art. 53 del d.lgs. 165/2001, tale principio vale sia in caso di onerosità che di gratuità dell'incarico. Il regime delle incompatibilità e' quello previsto dall'art. 53 del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165, e con riferimento al personale dirigente/specialista, anche in virtù di contratti stipulati ai sensi dell'art. 110 del TUEL, si applicano altresì i casi di							
		incompatibilità assoluta di cui agli artt. 9 e 12 del D.Lgs. 8/04/2013 n. 39. Fatto salvo le eccezioni previste da leggi speciali, il dipendente con prestazione a tempo pieno o tempo parziale superiore al 50% non può in nessun caso: a) esercitare attività commerciali, artigianali, industriali o professionali autonome; b) esercitare attività imprenditoriali in agricoltura a titolo professionale ai sensi dell'art. 1 del D.Lgs. 29/03/2004 n. 99; c) instaurare altri rapporti di lavoro subordinato sia alle dipendenze di altri enti pubblici che alle dipendenze di soggetti privati; d) assumere a qualunque titolo cariche in società di persone o di capitali, aziende a enti aventi scopo di lucro o in fondazioni, salvo che si tratti di cariche in società od enti per le quali la nomina spetta all'Amministrazione comunale; e) partecipare a società di persone o di capitali (qualora la titolarità di quote di patrimonio comporti di diritto, in base alle disposizioni di legge o statutarie, compiti di gestione per la realizzazione dell'oggetto sociale; f) ricevere incarichi da soggetti privati che abbiano avuto nel biennio precedente, o abbiano in atto, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio; g) svolgere qualunque attività, che, in ragione della interferenza con i compiti istituzionali, possa generare situazione, anche solo apparente, di conflitto di							
		interesse o possa compromettere il decoro ed il prestigio dell'amministrazione o danneggiarne l'immagine; h) ricevere incarichi per attività e prestazioni che riservino la complicità del dipendente; i) esercitare attività libero professionali o consulenze esterne con caratteristiche di abitualità, intensità e continuità, nonché consulenza o collaborazioni che consistano in prestazioni comunque riconducibili ad attività libero professionali; Il ricevere incarichi per attività e prestazioni da rendere in connessione con la carica o in rappresentanza dell'amministrazione, si considerano rese in rappresentanza dell'amministrazione quelle prestazioni nelle quali il dipendente agisce per conto del Comune, rappresentando la sua volontà e i suoi interessi, anche per delega o mandato ricevuto da organi della stessa. I suddetti divieti valgono anche durante i periodi di aspettativa o congedo straordinario a qualsiasi titolo concessi al dipendente, salvo i casi previsti dalla legge. Nessuna delle attività sopra richiamate può essere autorizzata. Occorre tenere le disposizioni previste dal D.Lgs. 165/2001 in merito alle incompatibilità dei dipendenti pubblici, e in particolare l'articolo 53, comma 1 bis, relativo al divieto di conferimento di incarichi di Responsabili di settore, deputati alla gestione del personale							
		ricor' componenti in materia di reclutamento, trattamento e sviluppo delle risorse umane) a soggetti che rivestano o abbiano rivestito negli ultimi due anni cariche in partiti politici ovvero in movimenti sindacali oppure che abbiano avuto negli ultimi due anni rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni. Al sensi dell'articolo 53, comma 3-bis, del D.Lgs. 165/2001 e altresì vietato ai dipendenti comunali svolgere anche a titolo gratuito i seguenti incarichi: a) Attività di collaborazione e consulenza a favore di soggetti ai quali abbiano, nel biennio precedente, aggraviato ovvero concorso ad aggravare, per conto dell'Ente, rapporti di lavoro, fornitura e servizi; b) Attività di collaborazione e consulenza a favore di soggetti con i quali l'Ente ha in corso di definizione qualsiasi controversia civile, amministrativa o tributaria; c) Attività di collaborazione e consulenza a favore di soggetti pubblici o privati con i quali l'Ente ha instaurato o e' in processo di instaurare un rapporto di partecipazione. La violazione dei suddetti divieti si può configurare come gioco causa di recesso o di decadenza dall'impiego. Il dipendente pubblico, anche se a tempo pieno, può svolgere, se autorizzato dalla propria Amministrazione, incarichi di tipo diverso rispetto a quelli sopra							

		Indicati, conformi alle seguenti condizioni e ai seguenti criteri: la compatibilità dell'impegno lavorativo derivante dall'incarico con l'attività lavorativa di servizio cui il dipendente è addetto, tale da non pregiudicare il regolare svolgimento. Non sono soggette ad autorizzazione le attività da svolgere, al di fuori dell'orario di servizio, e a titolo gratuito aventi ad oggetto prestazioni di carattere intellettuale e saltuarie, quali la partecipazione a convegni e mostre, l'attività di pubblicità su stampa specializzata, l'attività quale esperto in commissioni di studio, concorsi nonché le attività rese esclusivamente presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assistenziale senza scopo di lucro. Rimane fermo in questi casi l'obbligo di comunicazione. Non sono sottoposti ad autorizzazione gli incarichi espressamente previsti in provvedimenti adottati da organi del Comune. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione non superiore al 50% dell'orario di lavoro possono svolgere un'altra attività lavorativa, sia come dipendenti di altro ente locale, sia come lavoratori autonomi, a condizione che tali attività non comportino un conflitto di interesse con la specifica attività di servizio del dipendente, e sono tenuti a comunicare all'amministrazione, ai fini							
		dell'ottenimento dell'autorizzazione, l'incarico che intendono assumere. Tutti i dipendenti pubblici, anche a tempo parziale, non possono assumere la qualifica di amministratore o procuratore, o avere poteri di rappresentanza di operatori economici che siano fornitori di beni o di servizi o abbiano in corso appalti di lavori con il Comune, indipendentemente dal Settore di assegnazione, l'assunzione da parte di un dipendente comunale di un incarico retribuito in difetto della necessaria autorizzazione è non esplicitamente comporta, ai sensi dell'articolo 53, comma 7, del D.Lgs. 165/2001, salvo le più gravi sanzioni previste a suo carico, e ferma restando la responsabilità disciplinare del dipendente medesimo, l'obbligo a cura del soggetto erogante o, in difetto, del dipendente procuratore, di versare il relativo compenso nel conto dell'entrata del bilancio del Comune, ad incremento del fondo di produttività del personale.							
Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illeciti (c.d. whistleblower)	PONTI NORMATIVI L. 190/2012 D.Lgs. n. 165/2001 art. 54 bis D.Lgs. n. 39/2013 L.n. 179/2017 REGOLAZIONE ANAC Delibera CIVT n.72/2013 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2013 Delibera n. 407 del 9 giugno 2021.	La misura di tutela del dipendente che segnala condotte illecite, prevista per la prima volta nel nostro ordinamento dalla Legge 6 novembre 2012, n.190 (che ha introdotto un nuovo articolo 54 bis all'interno del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165) è espressamente ricordata, dal PNA 2013, alle misure di carattere generale finalizzate alla prevenzione della corruzione.	Predispone atti/regolamenti idonei ad individuare il soggetto competente a ricevere le segnalazioni e trattarle secondo criteri di riservatezza (ad es. adottando un sistema informatico differenziato e riservato di ricezione delle segnalazioni). Attua la procedura di gestione delle segnalazioni di illeciti	Tutte le aree misura trasversale	In fase di attuazione/aggiornamento	entro il 31 dicembre di ciascun anno	RPT, P.O. di ciascuna struttura organizzativa	aggiornamento procedura e Linee guida	dati ultima Relazione annuale RPT pubblicata e relativi a procedura segnalazione segnalazione dipendenti segnalazioni anonime o di non dipendenti giudizio
		La misura ha acquisito grande rilevanza nel corso del 2016 e 2017, come risulta dimostrato dalla circostanza che, nell'anno 2017, sono pervenute all'ANAC circa 150 nuove segnalazioni di whistleblowing, provenienti da soggetti esterni, circa il doppio di quelle pervenute nel 2016. La rilevanza della misura è destinata a crescere ulteriormente in futuro in conseguenza: a) della progressiva formazione della cultura dell'integrità e dell'etica del comportamento pro-attivo di segnalazione in sostituzione del comportamento omisivo di omertà e silenzio; b) della realizzazione, a cura dell'ANAC, della applicazione informatica/piattaforma tecnologica per la segnalazione e dell'attivazione del relativo servizio online; c) dell'approvazione della Legge 30 novembre 2017, n. 179 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", in conseguenza della nuova disciplina è stato modificato l'articolo 54-bis del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come segue: Art. 54-bis (Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti).1. L'articolo 54-bis del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è sostituito dal seguente: "Art. 54-bis (Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti). - 1. Il pubblico							
		dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione o della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della Legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinate dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute retroattive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia e di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza. 2. Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico.							
		economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 239 del codice civile. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano, opera in favore dell'amministrazione pubblica. 1. L'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è esposta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 229 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento davanti alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se connessi alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'inculpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità. 4. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.							

		5. L'ANAC, sentita il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposita linea guida relativa alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalità informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione. 6. Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'analisi e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. L'ANAC determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si						
--	--	--	--	--	--	--	--	--

		ifferisce la segnalazione. 7. E' a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente di cui al comma 2 dimostrare che la misura discriminatoria o ritorsiva adottata nei confronti del segnalante, come motivata da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli. 8. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione e' reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 23. 9. Le tutele di cui al presente articolo non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati connessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave". Il presente PTPCT si conforma alla disciplina in esame nonché alle "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblowers)" (Delibera n. 6/2015). Le Linee guida contengono indicazioni di carattere generale, come l'individuazione dell'ambito oggettivo e soggettivo di applicazione della disciplina, le condizioni in presenza delle quali si attiva la tutela della riservatezza sull'identità del segnalante, il ruolo specifico del responsabile della prevenzione della corruzione, le principali misure di						
--	--	--	--	--	--	--	--	--

[illegible]

		gravi ragioni di convenienza, l'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza". In conforma alle citate disposizioni del DPR n. 62/2013, nonché alle Circolari del BPCT, la regolamentazione di tutte le ipotesi di conflitto di interessi in cui possano venire a trovarsi i dipendenti e dei relativi obblighi di comunicazione e di astensione è affidata alla disciplina del Codice di Comportamento dell'Ente, nonché al Registro degli eventi richiesti all'art. 47 del BPCT che individua preventivamente possibili situazioni di rischio che possano far emergere conflitti di interesse non dichiarati o non comunicati. La prevenzione del conflitto di interessi si realizza con vari strumenti giuridici tra cui la previsione di: - doveri ricadenti sui pubblici dipendenti di astenersi dalla partecipazione alle decisioni amministrative. Tale principio è affermato, in via generale, dall'art. 6-bis introdotto nella legge sul procedimento amministrativo (legge n. 241 del 1990) dalla legge n. 190 del 2012 (art. 1, comma 41). Questa norma non definisce puntualmente la situazione di conflitto di interessi, ma stabilisce che esso impone la regolazione mediante dichiarazione e l'astensione anche quando il conflitto sia meramente "potenziale". La potenzialità del conflitto è affermata in via generale dall'art. 6-bis - e la considerazione anche delle "gravi"						
--	--	---	--	--	--	--	--	--

		ragioni di convenienza", dimostrando che la prevenzione del conflitto di interessi e' ormai volta non solo a garantire l'imparzialita' della singola decisione pubblica, ma pur in generale il profilo dell'immagine di imparzialita' dell'amministrazione. A completare il quadro e' intervenuto l'art. 42 del d.lgs. n. 50 del 2010 che disciplina il conflitto di interessi nella gestione dei contratti pubblici (in tutte le sue fasi), considerando, ad integrazione della definizione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, la situazione di cui: "interesse finanziario, economico o altro interesse personale che pur essero percepito come non minaccia alla sua imparzialita' e' indipendente". Con specifico riferimento alla procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni, le previsioni dell'articolo 42 del codice dei contratti pubblici devono considerarsi prevalenti rispetto alle disposizioni contenute nelle altre disposizioni vigenti, ove contrastanti. In ordine alla individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici, si applicano integralmente le linee Guida ANAC n. 15/2019, approvate dal Consiglio dell'Autorita' con delibera n. 494 del 05 giugno 2019, nonché quanto indicato dal PNA 2022. NOTIZIATA Al sensi di quanto previsto dalle citate disposizioni, il dipendente ha l'obbligo							
		di astenersi e di dichiarare la propria situazione di dirigente/responsabile P.O. del proprio ufficio, a cui compete di valutare la consistenza delle eventuali condizioni che integrino ipotesi di conflitto di interesse. La procedura esecutiva relativa alla rilevazione della situazione di conflitto di interesse ha la finalità di indicare i criteri e le modalità organizzative per la gestione dei conflitti di interesse, individuando le circostanze che possono o potrebbero generare conflitti di interesse, nonché le misure interne da adottare per prevenire situazioni di conflitto, al fine di ridurre il rischio. La procedura e' un ALLEGATO del presente Piano e ne costituisce parte integrante e sostanziale.							
Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro: postouffage	PONTI NORMATIVI - l. g. n. 145/2001 - l. 6 novembre 2012, n. 190 REGOLAZIONE ANAC - Delibera COTT n.72/2013 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2013 - Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015 di approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione - Deliberazione Anac 16 novembre 2022 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2022 che dedica un approfondimento proprio sul Postouffage.	La Legge n. 190/2012 ha valutato anche l'ipotesi che il dipendente pubblico possa sfruttare la posizione acquisita durante il periodo di servizio per preconstituire delle situazioni favorevoli al futuro ottenimento di incarichi presso le imprese o i privati con i quali e' entrato in contatto durante lo svolgimento della sua attività amministrativa. Al fine di evitare il rischio di situazioni di corruzione connesse all'attività del dipendente successivo alla cessazione del pubblico impiego, la Legge n. 190 ha modificato l'art. 53 del D.lgs. n.145 del	1) Tutti i responsabili di strutture di massima dimensione dell'Ente devono: a) Inserire nella lettera di invito, nei bandi e nei relativi disciplinari, indipendentemente dal valore economico e dalla procedura prescelta, relativi ad appalti e concessioni di lavori servizi e forniture l'assunzione dell'obbligo da parte del privato concorrente a non avere stipulato contratti di lavoro o conseguenze attribuite incarichi nei tre anni precedenti a ex dipendenti pubblici dell'Ente, di cui all'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 145/2001 e di essere	Tutte le aree misura trasversale	In fase di attuazione	Verifiche al momento dell'acquisizione delle dichiarazioni	RPCT e Responsabile P.O. di ciascuna struttura organizzativa	nr. di dichiarazioni acquisite su nr. di dipendenti cessati dal servizio che devono rendere la dichiarazione	Dati ultima Relazione annuale RPCT pubblicata
		2001, stabilendo che: "I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o segretari 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 servizi". E' evidente che non tutti i dipendenti sono interessati da questa fattispecie, ma soltanto coloro che hanno la possibilità di influenzare il contenuto degli atti amministrativi che riguardano gli interessi di soggetti esterni all'amministrazione.	conseguenze delle sanzioni conseguenti alla violazione del divieto; b) acquisire dal privato al momento della presentazione della istanza all'Amministrazione per la partecipazione alla gara pena l'esclusione, apposita dichiarazione sostitutiva di certificazione ai sensi dell'art. 47 del DPR n. 445/2000, nella quale si obbliga ad astenersi di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuiti incarichi nei tre anni precedenti a ex dipendenti pubblici dell'Ente, di cui all'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 145/2001 2) Obbligo per il Responsabile di struttura di massima dimensione di applicare i provvedimenti conseguenziali in caso di accertamento della violazione del divieto da loro emanati per il recupero dei compensi percepiti relativamente ai quali si rinvia alle successive determinazioni dell'ANAC o di altri organismi dello Stato;						
			3) Il Responsabile dell'Ufficio competente in materia di risorse umane deve acquisire apposita dichiarazione con la quale il dipendente si impegna a rispettare la norma sopra citata, secondo lo schema indicato da Anacronomic nel PNA 2022.						
Programma della formazione e Procedura di individuazione dei soggetti da formare		Ove possibile la formazione e' strutturata su due livelli. 1. livello generale, rivolto a tutti i dipendenti riguarda l'aggiornamento delle competenze (approccio costruttivista) e le tematiche dell'etica e della legalita' (approccio valoriale). 2. livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio riguarda le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione. 3. per il triennio viene elaborato il seguente piano formativo.	Individuazione criteri di selezione (ruolo ricoperto; mansione svolta; livello di trasparenza che deve essere assicurata ai precedenti; livello di informatizzazione e automazione che deve essere assicurata ai precedenti) Applicazione dei criteri e selezione dei soggetti da assoggettare all'obbligo formativo Comunicazione dell'obbligo formativo ai destinatari e emanazione di un'apposita direttiva/circolare sul valore obbligatorio della formazione e sulle possibili azioni conseguenti alla inosservanza dell'obbligo						Verifica attestazioni della formazione e raccolta questionari di valutazione
Inconferibilità incarichi dirigenziali	PONTI NORMATIVI - l. 190/2012 - D.lgs. n. 23/2012 - l. 241/1990 - D.lgs. n. 145/2001 art. 53 comma 16-ter - D.lgs. n. 159/2009 - D.lgs. n. 39/2013 REGOLAZIONE ANAC	Il D.lgs. 8 aprile 2013, n. 39, recante "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico" ha introdotto una disciplina specifica sia in tema di inconferibilità di incarichi dirigenziali (Capitoli II, III e	Acquisire, all'atto del conferimento dell'incarico, dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato ai sensi dell'art. 47 del DPR n. 445/2000 con la quale: a) attesti l'esenzione di cause di inconferibilità e incompatibilità previste dal D.lgs. n. 39/2013, certificato gli incarichi in corso a qualunque titolo.	Tutte le aree misura trasversale	In fase di attuazione	Verifiche in occasione dell'acquisizione delle dichiarazioni	RPCT e Responsabile P.O. di ciascuna struttura organizzativa	100% delle dichiarazioni acquisite, pubblicate e riscontrate conformi al dettato di legge	Dati ultima Relazione annuale RPCT pubblicata e relativi a adozione misure di verifica - giudizio
	- Delibera COTT n.72/2013 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2013 - Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015 di approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione - Deliberazione n. 1201 del 18 dicembre 2019	VI), che in tema di incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali (Capitoli V e VI). Ha sancito, in particolare, ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali. a) a soggetti che siano destinatari di sanzioni di condanna per reati contro la pubblica amministrazione; b) a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione; c) a componenti di organi di indirizzo politico. Cio' premesso, dalla Tavola n. 8 del PNA 2013 emerge che le Amministrazioni destinatarie di tale misura di prevenzione della corruzione sono: - le Amministrazioni pubbliche, di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. 145/2001; - gli enti pubblici economici; - le Società partecipate e da queste controllate; - gli enti di diritto privato in controllo pubblico. Confermando a quanto richiesto dall'articolo 56 del D.lgs. n. 39 del 2013, l'amministrazione verifica la sussistenza di eventuali condizioni vietate in capo ai dipendenti o/o i soggetti cui l'organo di indirizzo politico intende conferire incarichi all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dai Capitoli III e IV del D.lgs. n. 39 del 2013. Le condizioni sono quelle previste nei suddetti Capitoli, salva la valutazione di ulteriori situazioni di conflitto di interesse o cause impeditive.	svolti e si impegna altresì, a comunicare tempestivamente eventuali variazioni successivamente intervenute. Acquisire nuovamente, entro il 31 gennaio, la dichiarazione di cui sopra per ciascun dipendente incaricato Verificare da parte del RPCT della dichiarazione di cui ai punti 1) e 2). Contestare nei termini di legge le cause di inconferibilità o incompatibilità nel momento in cui ne viene a conoscenza, nel momento in cui venga a conoscenza, previo contraddittorio con l'interessato. Adottare i provvedimenti conseguenziali da parte di chi ha condotto l'incarico su segnalazione del RPCT qualora si accerti in via definitiva la sussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità. Pubblicare sul sito internet dell'Ente, sezione amministrazione trasparente, delle dichiarazioni di cui ai punti 1) e 2). Verificare la corretta applicazione delle misure anche al fine della valutazione della performance individuale. Attivare di responsabilità disciplinare dei dipendenti in caso di violazione dei divieti.						

		L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'intervistato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del DPR n. 445 del 2000 pubblicata sul sito (art. 20 D.Lgs. n. 39 del 2013). Se all'esito della verifica risulta la sussistenza di una o più condizioni ostative, l'amministrazione si astiene dal conferire l'incarico e provvede a conferire l'incarico nei confronti di altro soggetto. Tutti i dirigenti/responsabili P.O. hanno rilasciato apposita dichiarazione in merito all'insussistenza di alcune delle cause di incompatibilità e incompatibilità previste dal medesimo decreto, impegnandosi, altresì, a comunicare tempestivamente eventuali variazioni successivamente intervenute; la dichiarazione viene pubblicata nel sito Internet dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente - Personale - Dirigenti". In caso di violazione delle previsioni di incompatibilità, secondo l'art. 17 D.Lgs. n. 39, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'art. 18 del medesimo decreto. Oltre alle azioni in precedenza indicate, dalla Tavola n. 8 del PNA 2013 emerge che l'amministrazione è tenuta ad impartire direttive interne affinché negli interpelli per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento;							
		direttive affinché i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico. Secondo la Tavola n. 8 del PNA 2013 si evince che, sia in relazione alle P.A. regionali e locali, sia in relazione alle P.A. diverse da queste, tale misura ha decorrenza immediata e deve essere riprodotta nell'ambito del PTCT.							
incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali	PONTI NORMATIVI L. 190/2012 - D.Lgs. n. 33/2013 L. 241/1990 - D.Lgs. n. 165/2001 - D.Lgs. n. 159/2009 - D.Lgs. n. 39/2013 REGOLAZIONE ANAC - Delibera CIVT n.72/2013 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2013 - Delibera n. 50 del 04 luglio 2013; - Deliberazione n. 1201 del 18 dicembre 2019	D.Lgs. 9 aprile 2013, n. 39, recante "Disposizioni in materia di incompatibilità e incompatibilità" di incarichi presso le pubbliche amministrazioni o presso gli enti privati in controllo pubblico" ha introdotto una disciplina specifica sia in tema di incompatibilità di incarichi dirigenziali (Capitoli III e IV), che in tema di incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali (Capitoli V e VI). In particolare, in relazione alla ipotesi di incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali vengono in rilievo gli artt. 15, 17 e 20 del D.Lgs. 39/2013, dai quali si evince che le ipotesi di incompatibilità riguardano: a) incompatibilità tra incarichi nelle pubbliche amministrazioni e negli enti privati in controllo pubblico e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni, nonché lo svolgimento di attività professionale;	Acquisire autocertificazione da parte dei Dirigenti/Responsabili di settore all'atto del conferimento dell'incarico circa l'insussistenza delle cause di incompatibilità e di incompatibilità previste dal decreto citato. Dichiarazione annuale nel corso dell'incarico sulla insussistenza delle cause di incompatibilità. Conferire incarichi tramite procedura di comparazione di curricula professionali degli esperti, contenente la descrizione delle esperienze maturate in relazione alla tipologia di incarico da conferire, seguite da un eventuale colloquio con i candidati. L'avviso pubblico per la selezione dell'incaricato contiene: a) l'oggetto della prestazione e/o le attività richieste e le modalità di svolgimento; b) i requisiti richiesti; c) i criteri di valutazione dei candidati ed il loro eventuale peso;	Tutte le aree misura trasversale	In fase di attuazione	Verifiche in occasione dell'acquisizione delle dichiarazioni	RPT e Responsabile P.O. di ciascuna struttura organizzativa	100% delle dichiarazioni acquisite, pubblicate e riscontrate conformi al dettato di legge	dati ultima relazione annuale RPT pubblicata e relativi a - adozione misure di verifica - giudizio
		b) incompatibilità tra incarichi nelle pubbliche amministrazioni e negli enti privati in controllo pubblico e cariche di componenti di organi di indirizzo politico. In riferimento delle cause di incompatibilità (di cui si è detto nel precedente paragrafo), che comportano una preclusione all'assunzione dell'incarico dirigenziale, le cause di incompatibilità possono essere rimosse mediante la rinuncia dell'intervistato ad uno degli incarichi che la legge considera incompatibili tra loro. Infine, dal PNA 2013 emerge che i destinatari di tale misura sono: - le amministrazioni pubbliche, di cui all'art. 1, comma 2, del D. lgs. 165/2001; - gli Enti pubblici economici; - le Società partecipate e da queste controllate; - gli enti di diritto privato in controllo pubblico. Conferimento a quanto richiesto dall'articolo 20 del D.Lgs. n. 39 del 2013, tutti i dirigenti/responsabili P.O. subito dopo il conferimento degli incarichi dirigenziali, hanno rilasciato apposita dichiarazione in merito all'insussistenza di alcune delle cause di incompatibilità e incompatibilità previste dal medesimo decreto, impegnandosi, altresì, a comunicare tempestivamente eventuali variazioni successivamente intervenute. La dichiarazione è stata pubblicata nel sito Internet nella sezione "Amministrazione Trasparente - Personale - Dirigenti".	d) il termine e le modalità con cui devono essere presentate le domande; a) l'eventuale valore economico di riferimento della prestazione.						
		Analoga procedura viene reiterata di anno in anno, in occasione al conferimento degli incarichi, con rinnovo della dichiarazione. Ciò premesso, si evidenzia inoltre che dalla Tavola n. 8 del PNA 2013 emerge che l'amministrazione è tenuta ad impartire direttive interne per effettuare controlli su situazioni di incompatibilità e sulle conseguenti determinazioni in caso di esito positivo del controllo. Le direttive interne per adeguamento degli atti di interpello relativi al conferimento di incarichi.							
Patti integrità	PONTI NORMATIVI L. 6 novembre 2012, n. 190 - DPR 62/2013 - Regolamento dei controlli interni L. 6 novembre 2012, n. 190 - D.Lgs. 50/2016 REGOLAZIONE ANAC - Delibera di approvazione del PNA, da ultimo, delibera 16 novembre 2022 di approvazione del PNA 2022	Per l'affidamento di commesse, in attuazione dell'art. 1, comma 17, della Legge n. 190/2012, va predisposto ed utilizzato il protocollo di legalità e patti di integrità. Al fine, va inserita negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito: la clausola di salvaguardia che il mancato rispetto del protocollo di legalità e del patti di integrità fa luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto.	Adottare i patti di integrità e/o protocolli di legalità da far sottoscrivere ai privati negli affidamenti di lavori, servizi e forniture e nel rilascio di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica del privato di competenza dell'Ente Assortire negli atti amministrativi da loro adottati nell'ambito dei procedimenti soggetti del patti di integrità e dei protocolli di legalità in previste Relazionare al R.P.C. con riguardo al protocollo di legalità in essere ed alla territorialità e tempestività di una possibile estensione di applicazione del protocollo adottato ad altri procedimenti, nonché all'introduzione di nuovi patti di integrità/legalità.	Tutte le aree misura trasversale	In fase di attuazione	Verifiche a campione sulle procedure di affidamento	Responsabile P.O. di ciascuna unità organizzativa	nr. di patti d'integrità inseriti in avvisi, bandi di gara e lettere di invito su nr. di procedure gestite	dati ultima Relazione annuale RPT pubblicata e relativi a
Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione e	PONTI NORMATIVI L. 190/2012 - D.Lgs. n. 33/2013 L. 241/1990 - D.Lgs. n. 165/2001 - D.Lgs. n. 159/2009 - D.Lgs. n. 39/2013 REGOLAZIONE ANAC - Delibera CIVT n.72/2013 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2013 - Deliberazione n. 1201 del 18 dicembre 2019	La Legge n. 190/2012 ha introdotto un nuovo articolo 35 bis nel D.Lgs. 165/2001 che fa divieto a coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non definitiva, per reati contro la pubblica amministrazione di assumere i seguenti incarichi: - far parte di commissioni di concorso per l'accesso al pubblico impiego; - essere assegnati ad uffici che si occupano della gestione delle risorse finanziarie o dell'acquisto di beni e servizi o della concessione dell'erogazione di provvedimenti tributativi di vantaggio economico; - far parte delle commissioni di gara per la scelta del contraente per l'affidamento di contratti pubblici o per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni o benefit. La condanna, anche non definitiva per i reati di cui sopra si rileva, inoltre, ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. n. 39/2013 come ipotesi di incompatibilità di incarichi dirigenziali, come illustrato al paragrafo precedente. Illecito elemento da tenere in considerazione rispetto all'incompatibilità disciplinata dall'art. 35 bis del D.Lgs. n. 165/2001 è la sua durata illimitata, ciò in ragione della loro natura di misure di natura preventiva e della lettura in combinato degli artt. 25, co. 2, Cost. e 2, co. 1, c.p.	Acquisire, all'atto del conferimento dell'incarico, apposita dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato ai sensi dell'art. 46 del DPR n. 445/2000 con la quale, attestare l'assenza di condanne, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale e si impegna, altresì, a comunicare tempestivamente eventuali variazioni successivamente intervenute. Verificare la dichiarazione di cui sopra tramite acquisizione di certificato del casellario giudiziale e dei carichi pendenti. Contestare la causa di incompatibilità nel momento in cui ne viene a conoscenza l'organo competente secondo l'ordinamento interno. Adottare i provvedimenti consequenziali da parte di chi ha condotto l'incarico qualora si accerti in via definitiva la sussistenza della causa di incompatibilità da cui. Applicare le misure previste dall'art. 3 del D. lgs. N. 39/2013 da parte dell'organo competente secondo l'ordinamento interno. Pubblicare sul sito internet dell'Ente delle dichiarazioni di cui sopra. Verificare della corretta applicazione delle misure anche ai fini della valutazione della performance. Attivare la responsabilità disciplinare dei dipendenti in caso di violazione dei doveri.	Tutte le aree misura trasversale	In fase di attuazione	Verifiche in occasione dell'acquisizione delle dichiarazioni	RPT e Responsabile P.O. di ciascuna struttura organizzativa	nr. di dichiarazioni acquisite su nr. soggetti nominati	dati ultima Relazione annuale RPT pubblicata

di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	FONTI NORMATIVE - L. 3 agosto 2009, n. 116 di ratifica della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 - L. 28 giugno 2012, n.110 di ratifica della Convenzione penale sulla corruzione, fatta a Strasburgo il 27 gennaio 1999 - L. 6 novembre 2012, n. 190 - D.p.c.m. 16 gennaio 2013 di approvazione Linee di indirizzo del Comitato interministeriale per la prevenzione, di parte del Dipartimento delle Funzioni pubbliche, del Piano Nazionale Anticorruzione di cui alla legge 6 novembre 2012, n. 190	La misura consiste nel pianificare adeguate azioni di sensibilizzazione della cittadinanza finalizzate alla promozione della cultura della legalità. A questo fine, una prima azione consiste nel dare efficace comunicazione e diffusione alla strategia di prevenzione dei fenomeni corruttori impedita e attuata mediante il PPTC e alle connesse misure. Considerato che l'azione di prevenzione e contrasto della corruzione richiede un'apertura di credito e di fiducia nella relazione con i cittadini, gli utenti e le imprese, la quale possa nutrirsi anche di rapporti continui, alimentati dal funzionamento di stabili canali di comunicazione, vanno valutate le modalità, le soluzioni organizzative e i tempi per: - l'attivazione di canali dedicati alla segnalazione (ad esempio dell'amministrazione, anche in forma anonima, ed in modalità informale) di episodi di cattiva amministrazione, conflitti d'interesse, corruzione, anche valorizzando il ruolo degli enti per la relazione con il pubblico (CPT), quale rete organizzativa che opera come interfaccia comunicativa interno/esterno. L'utilizzo di canali di ascolto va effettuato in chiave propositiva da parte dei portatori di interesse e dei rappresentanti delle categorie di utenti e di cittadini rispetto all'azione	Dare efficace comunicazione e diffusione alla strategia di prevenzione dei fenomeni corruttori imposta e attuata mediante il presente PPTC e alle connesse misure. Per tale ragione, il PPTC verrà pubblicato in evidenza sul sito web del Comune, oltre che nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente". Attivare le indagini che consistono e di raccolta dei reclami per verificare lo stato della qualità percepita e acquisire segnalazioni di episodi di malaffare/cattiva gestione. Realizzare iniziative formative e informative finalizzate rivolte alla società civile Realizzare le giornate della trasparenza	Tutte le aree misura trasversale	In fase di attuazione	Iniziativa realizzata entro 31 dicembre di ciascun anno	Responsabile P.O. di ciascuna unità organizzativa	nr. iniziative sensibilizzazione attuate su nr. iniziative programmate	dati ultima Relazione annuale RPCT pubblicata
Monitoraggio dei tempi procedurali	FONTI NORMATIVE - L. 6 novembre 2012, n. 190 - D.p.c.m. 16 gennaio 2013, lett.1, lett.1 quater) - Istituto tra Governo, Regioni ed Enti Locali sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013. - D.Lgs 12/2013 REGOLAZIONE ANAC Deliberazione di approvazione del PNA, da ultimo deliberazione 16 novembre 2022 di approvazione del PNA 2022.	L'Allegato 1 del PNA del 2013 riporta, tra le misure di carattere trasversale, il monitoraggio nel rispetto dei termini procedurali: "attraverso il monitoraggio emergono eventuali ostacoli o ritardi che possono essere sistema di fenomeni corruttori". L'importanza di tale misura e l'attivazione di un istema interno di verifica in ordine all'affiancamento della stessa è contenuto dal PNA 2015. Il sistema di monitoraggio dei principali procedimenti gestiti con ricorso, ove possibile con modalità informatiche e digitalizzate in grado di automatizzare il processo. Il rapporto va evidenziato che il costante rispetto dei termini di conclusione del procedimento amministrativo, in particolare quando avviene su "istanza di parte", è l'indice di buona amministrazione ed una variabile da monitorare per l'attuazione delle politiche di contrasto alla corruzione. La misura prevede che i Responsabili relazioni al RPCT, aver effettuato il monitoraggio annuale sul rispetto dei tempi di conclusione di procedimenti per i procedimenti, d'ufficio e ad istanza di parte, di loro competenza;	effettuare il monitoraggio su tutti i procedimenti conclusi nell'anno, utilizzando ed eventualmente aggiornando le informazioni contenute le Schede dei procedimenti pubblicate in Amministrazione trasparente e attività e procedimenti » tipologie di procedimenti, fermo restando che i relativi risultati non sono più soggetti a pubblicazione obbligatoria per intervenuta abrogazione dell'art.24 del D.lgs. 14 marzo 2013 n. 33, ai sensi del D.lgs. 25 maggio 2016 n. 97.	Tutte le aree misura trasversale	In fase di attuazione	Monitoraggio effettuato entro il 31 dicembre di ciascun anno	Responsabile P.O. di ciascuna unità organizzativa	nr. procedimenti monitorati su nr. programmato	dati ultima Relazione annuale RPCT pubblicata
		ai sensi dell'art. art. 1, comma 9, lett. d) e 28, legge n. 190/2012, Responsabili di settore titolari di P.O. relazione al RPCT, sull'attuazione della misura con Report tematicale. - di aver effettuato il monitoraggio annuale nel rispetto dei tempi di conclusione di procedimenti per i procedimenti, d'ufficio e ad istanza di parte, di loro competenza; - di aver/non aver rilevato annuale procedurali e il motivo delle eventuali anomalie accertate - il rapporto sulla evasione delle pratiche dell'ordine cronologico di protocollo della istanza da parte dei dipendenti e collaboratori addetti agli uffici da loro diretti. I relativi risultati non sono più soggetti a pubblicazione obbligatoria per intervenuta abrogazione dell'art.24 del D.lgs. 14 marzo 2013 n. 33, ai sensi del D.lgs. 25 maggio 2016 n. 97.							
Monitoraggio dei rapporti amministrazioni / soggetti esterni	FONTI NORMATIVE - L. 3 agosto 2009, n. 116 di ratifica della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 - L. 28 giugno 2012, n.110 di ratifica della Convenzione penale sulla corruzione, fatta a Strasburgo il 27 gennaio 1999 - L. 6 novembre 2012, n. 190 - D.p.c.m. 16 gennaio 2013 di approvazione Linee di indirizzo del Comitato interministeriale per la	La misura consiste nel Monitoraggio dei rapporti Amministrazione /soggetti con i quali sono stati stipulati contratti, interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici, ai fini della verifica di eventuali relazioni di parentela o affinità con i dipendenti.	Acquisire le dichiarazioni dei dipendenti sulle relazioni di parentela o affinità con dei soggetti con i quali sono stati stipulati contratti, interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici. Monitorare dell'avvenuta adesione del Piano anticorruzione e della nomina del relativo Responsabile da parte degli enti pubblici regolati e degli enti di diritto privato in controllo	Tutte le aree misura trasversale	In fase di attuazione	Monitoraggio effettuato entro 31 dicembre di ciascun anno	Responsabile P.O. di ciascuna unità organizzativa	nr. monitoraggi effettuati su nr. programmato	dati ultima Relazione annuale RPCT pubblicata
	previdenziali, da parte del Dipartimento della funzione pubblica, del Piano Nazionale Anticorruzione di cui alla legge 6 novembre 2012, n. 190 REGOLAZIONE ANAC - Delibera CIVT n. 672/2013 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2013 - Determinazione n. 12 del 26 ottobre 2015 di approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione - Determinazione Anac n. 831 del 03 agosto 2016 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016. - Deliberazione Anac n. 1208 del 22 novembre 2017 di Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione 2016. - Deliberazione Anac n. 1074 del 21 novembre 2018 di approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione - Deliberazione Anac n. 1064 del 13 novembre 2019 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2019		pubblico ai quali partecipa l'amministrazione partecipa - Acquisire dichiarazioni attestanti le verifiche effettuate dagli enti di cui sopra in tema di puntualità.						
Mechanismi di controllo nel processo di formazione delle decisioni	FONTI NORMATIVE - L. 6 novembre 2012, n. 190. - Delibera CIVT n.672/2013 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2013	La sessione anticorruzione del PNA individua le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, e le relative misure di contrasto, anche raccogliendo le proposte dei dirigenti, elaborare nell'esercizio delle competenze previste dall'articolo 16, comma 1,	Sottoscrivere i provvedimenti finali a cura di due soggetti, compatibilmente con la struttura e la dotazione di personale degli uffici per tutti i processi a rischio alto, fermo restando la loca di estendere tale azione a tutti i procedimenti.	Tutte le aree misura trasversale	In fase di attuazione	Controllo effettuato entro il 31 dicembre di ciascun anno	RPCT e Responsabile P.O. di ciascuna struttura organizzativa	nr. atti decisionali assoggettati a controllo su nr. programmato	
	- Deliberazione Anac n. 1064 del 13 novembre 2019 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2019	lettera a-bis), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165. Prevede per le attività individuate ai sensi della lettera meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni Anche a prevenire il rischio di corruzione.	Potenziare il sistema di controllo interni per tutti i processi a rischio alto, con facoltà di attivare controlli in funzione anticorruzione di natura atipica						