Elenco misure generali ed altre misure

Il presente Allegato, in relazione alle misure generali ed alle altre misure, individua le azioni da intraprendere e la programmazione delle stesse

Denominazione misura	Fonti 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/Aggiornament o PTPCT, o sezione anticorruzione PIAO	- L. 6 novembre 2012, n. 190; - Deliberazione Anac del 16 novembre 2022 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2022		- Aggiornare dati contesto interno ed esterno con particolare riferimento alla mappatura macroprocessi - Aggiornare dati misure generali e specifiche - Adottare sezione anticorruzione del PIAO (entro massimo il 30 novembre) - Approvazione definitiva (entro il termine perentorio del 31 gennaio salvo proroga).	Tutte le aree - misura trasversal e	In fase di attuazione	Aggiornamento dati e mappatura processi entro 30 novembre - Adozione entro 30 dicembre - Approvazione entro il 31 gennaio di ciascun anno	RPCT e Dirigente/Responsabil e P.O. di ciascuna struttura organizzativa	PTPCT/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'Aggiornament o 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 2016; - Deliberazione Anac n. 1074 del 21 novembre 2018 di approvazione definitiva dell'Aggiornament o 2018 al Piano 2018 al Piano

	- individuare modalita' e tempi di attuazione delle misure;						Nazionale Anticorruzione Deliberazione Anac n. 1064 del 13 novembre 2019 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2019 Deliberazione Anacreontico 16 novembre 2022 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2022
Trasparenza - Registro degli accessi	REGISTRO DEGLI ACCESSI Le Linee 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 perseguire una pluralita' di scopi: semplificare la gestione delle richieste e le connesse attivita' istruttorie; favorire l'armonizzazione delle decisioni su istanze di accesso identiche o simili; agevolare i cittadini nella consultazione delle istanze gia' presentate; monitorare l'andamento delle richieste di accesso e la trattazione delle stesse. Per promuovere la realizzazione del Registro, le attivita' di registrazione, gestione e trattamento della richiesta dovrebbero essere effettuate utilizzando i sistemi di gestione del protocollo informatico e dei flussi documentali, di cui le amministrazioni sono da	Tutte le aree misura trasversal e	In fase di attuazione	Come previsto nel PTTI	Dirigente/Responsabil e P.O. di ciascuna unita' organizzativa	nr. aggiornamenti del Registro effettuati in rapporto al nr. accessi gestiti	

	T	1	T	1	T	T	<u> </u>		T
		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 informatico. L'obiettivo finale e' la realizzazione di un Registro degli accessi che consenta di "tracciare" tutte le istanze e la relativa trattazione in modalita' 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 finalita' di indicare i criteri e le modalita' 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, a norma dell'art. 54 del D. lgs. 165/2001	Comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni" per assicurare: - la qualita' dei servizi;	- allegare Il codice di comportamento, debitamente sottoscritto, a tutti i contratti di lavoro, anche a tempo determinato	Tutte le aree misura trasversal e	Stato di attuazione In fase di attuazione	Verifiche semestrali dei Responsabili - Verifica annuale UPD/RPCT	RPCT e Dirigente/Responsabil e P.O. di ciascuna struttura organizzativa	nr. verifiche effettuate	dati ultima Relazione annuale RPCT pubblicata e relativi a adozione - adeguamento incarichi e contratti - segnalazioni violazione - procedimenti disciplinari

T		 				
		lealta', imparzialita' e				originati da
		servizio esclusivo alla cura				segnalazioni
		dell'interesse pubblico.				giudizio
	in materia di Codici	Il 16 aprile 2013 e' stato				
		emanato il DPR 62/2013				
	delle	recante il suddetto Codice				
		di Comportamento e , in				
	pubbliche;	attuazione di tale DPR,				
		l'Ente ha adottato il proprio				
		Codice di comportamento				
		dei dipendenti , ai sensi				
	sanzionatorio	dell'art. 54, comma 5, del				
		d.lgs.165/2001, come				
	Nazionale	sostituito dall'art. 1, comma				
		44 della legge 6 novembre				
	l'omessa adozione					
		Cio' premesso, l'Ente si				
		riserva di adeguare il				
		Codice di comportamento				
	Programmi triennali	alle recenti Linee guida				
	di trasparenza, dei	ANAC, approvate con				
		delibera n. 177 del 19				
	comportamento;	febbraio 2020.				
		Il comma 3 dell'articolo 54				
	75/2013 Linee	del D.Lgs. 165/2001,				
	guida in materia di	dispone che ciascuna				
		amministrazione elabori un				
	comportamento	proprio Codice di				
		Comportamento "con				
	amministrazioni;	procedura aperta alla				
	- Art. 4 D.L. 30 aprile	partecipazione e previo				
	2022, n. 36 che	parere obbligatorio del				
	dispone l'obbligo di					
	un ciclo formativo					
	su etica e legalita';	valutazione".				
	,	Il Codice di Comportamento				
		integra e specifica 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 indefettibile.				
		Per la redazione del Codice				
		si e' tenuto conto, oltre che				
		delle prescrizioni previste				
		dal D.Lgs. 165/2001, anche				
		delle "Linee guida in				
		materia di codici di				
		comportamento delle				
		pubbliche amministrazioni"				
		della ex CIVIT (delibera				
		75/2013), che forniscono				
		indicazioni alla pubbliche				
		amministrazioni sia sulla				
		procedura da seguire ai fini				
		procedura da seguire ai illii				

della reduction del Codice. the in merita al canterousi specifica. In current procedura di current procedura di in current procedura di pressona controlo di spenito pressona collarat. S. 6.05 del D. 18,50 166/2001, che stabiliste die Vasconne definisco, con procedura apert alla partecapazione e presso parcer dobligatorio della partecapazione e pressona procedura papet alla partecapazione della descriptata della del	 			
che in metto al contenut specific. In the contenue del Cotto, si si tenute correct di quanto previou dell'ut-35-cus dell Olige 105/2001, che pubblica amministrazione definate, con precedura apretta dil put-15-cus dell Olige 105/2001, che pubblica amministrazione definate, con precedura apretta dil put-15-cus dell Olige 105/2001, che pubblica amministrazione definate, con precedura apretta dil put-teriputane e previo more dell'opportune indipendicate dell'opportune contenue dell'opportune indipendicate dell'opportune contenue della contenue della principali stramenti di principali stramenti della principali stramenti della corrustente, industa a della corrustente, in quanto specificamenta diretto a della buone partiche, violoti e comportunenti inpirati a sendetta di legista ce di della buone partiche, violoti e comportunenti inpirati a sendetta di legista ce di della buone partiche, violoti e comportunenti inpirati a sendetta di legista ce di della transituta opera, quandi, in ministra assistiamente transituta di relativa specia, quandi, in ministra sindicamente contenue, in ministra sindicamente contenue, in ministra sindicamente contenue della transituta relativa specia se attenta relativa specia se attenta relativa specia se attenta relativa specia se attenta relativa speciale rella relativa del represensi anaporta, selibera contenga relativa speciale rella relativa speciale rel	della redazione del Codice.			
specific. In merito alla procedura di definitione dei Codeo, si di definitione dei Codeo, dei di definitione dei Codeo, dei dei D.L.g.s. 165/2001, che stubiliste che "Ciscenum pubblica arministrarione me previo parrece obbligatorio dei proprio un appratu alti parriectagnicione e previo parrece obbligatorio dei proprio un organismo independenza di di codeo dei Comportamento costituzio anno dei principali simunenti di di principali simunenti di di principali simunenti di di codeo dei Comportamento costituzio anno dei principali simunenti di di corrazione, idonea a mitgara la maggior parte delle tropologie dei comportamenti a rischio di speciali controli di rischio di speciali simunenti di di di comportamenti a rischio di speciali simunenti di				
In merito alla procedura di definizione del Codice, si e' tennito conto di quanto Diago, 165/2001. che stabilisce che l'ciascona pubblica amministrazione definizza, con procedura appertuali approregionato definizza, con procedura appertuali approregionato del proprio organisma indipendente del proprio organisma indipendente contrativo del computamento Codice del Computamento Codice del Computamento Codice del Computamento Codice del Computamento Del Codice del				
definizione del Carlor, si el tembro conto chi quanto previsto, lalifati, 54, no.5 del mercisto, lalifati, 54, no.5 del mercisto, lalifati, 54, no.5 del mercisto, lalifati, 54, no.5 del mercisto del mercisto del mercisto del mercisto punto del mercisto del mercisto punto dell'amministrazione definistese con procedura operata alla partetaposione e previo partero dell'appropriate del mercisto proprio del mercisto della mercisto del mercisto della perventante del mercisto della corruzione, idente al milgiare la regigiare parte delle trobago del mercisto della corruzione del mercisto della computato della mercisto della computato della mercisto della sono participati a si diverrire la diffissione di homo particle, valori e computato della ministrazione. Tala misura opera, quindi, in munica associatamenti del ministrazione. Tala misura opera, quindi, in munica associatamenti del ministrazione. Tala misura opera, quindi, in munica associatamenti del ministrazione. Di participati del processi ministrati del ministrati del processi del della				
tenuto conto di quanto previsto dell'arti 54, cu5 del Digg. 165/2001. che pubblica amministrativo dell'arti 54, cu5 del Digg. 165/2001. che pubblica amministrativo definisco, con procedura aperta ali partecipazione e provio parero obbligatorio dell'arti origina dell'arti dell'artico della corrusione, in quanto speciale artico della corrusione, in quanto speciale artico dell'artico al artico dell'artico dell'art				
previsto dall'art. 5-4, co. 5 del D.Lig. 165/2001, che stabilitice de "Ciascoria definisce con procedura aperta alla pratecipazione e previo parcre obbligatorio del proprio organismo indipundente minima proprio Coffos di Compretamento". Il Coffos di Compretamento contraisce uno del principal strument di prevenzione minigare la maggior parte delle implosjos del compretamente indicatoria del compretamente indicatoria del minigare la maggior parte delle implosjos del compretamente indicatoria contraisce, in quanto facione la difficione di bumer paratiche, valuri e compretamenti sipirati a stomdard di legolita" ed cicilar modranisho Tule misera opera, quintil, in maniera accolutamente trasversale all'interno dell'arministrazione in quanto dell'arministrazione dell'arministrazione dell'arministrazione mappata, sebbene contenga altrictivo dell'arministratione Di paraticolira entre di principal situati di proprio dell'arministrazione Di paraticolira entre di proprio dell'arministrazione Di paraticolira elitero e Pambito di applicazione del Cofice, che si estende non soltanto a tutti il diproductit, anche di levoli origenzazio qualsiasi ittolo, prevano servivio alle dipendenze qualsiasi ittolo, prevano servivio alle dipendenze				
D. Liga. 16.5/2001. che stabibice che "ciacutum pubblica amministratione declinose, con procedura montariose, un proprio del proprio organismo indipendente di valutazione, un proprio Codece di Comportamento? Codece di Codece di Codece controlore, donea o mingrare la maggior parte della corruzione, donea o mingrare la maggiori parte della corruzione, donea o mingrare la maggiori parte della comportamento escisio di corruzione, in quanto specificamente directo a favorire la diffusione di funone paratiche, valori e comportamento signinti a montario della minimistrazione. Fale misura opera, quindi, in moniero assobilamente travervasie all'interno quanto e' appitalabie nella titalita' del processi mappata, sebere contenga altresi' norme specifiche relativa processi attivizat tigiche dell'inter, come Di particolare e'illeno e' l'ambito di appitazione del Codice, che si esciende non solanana tutti dipendenza, anche di livello ottice, cute l'ambito di appitazione del Codice, che si esciende non solanana tutti dipendenza, anche di livello ottice, cute l'ambito di appitazione del Codice, che si esciende non solanana stutti dipendenza, anche di livello ottice, cute l'ambito di appitazione del Codice, che si esciende non solanana tutti dipendenza, anche di livello ottice, cute l'ambito di appitazione del Codice, che si esciende non solanana tutti dipendenza, anche di livello ottice, cute l'ambito di livello ottice, cute l'ambito di popitazione del Codice, che si esciende non solanana tutti dipendenza, anche di livello ottice, cute l'ambito di livello ottice, cute				
pubblica amministrazione definince; con procedura ameria alla participazione e definince; con procedura ameria alla participazione e del proprio organismo indipendente del proprio organismo indipendente di valutazione, un proprio Codice di Comportamento. Il Codice di Comportamento constituisce uno del principali arrunente del principali arrunente della corruzione, indonea a mitigare la maggior parte delle upologie del comportamenta arixchio di corrizzione. In quanto del upologie del comportamenta arixchio di corrizzione. In quanto del upologie del comportamenta arixchio di corrizzione. In quanto del diffusione di bauce puttiche, valori e comportamenti spirati a standard di legalità ed citicita' nell'ambito dell'amministrazione. Tale misura opera, quindi, del processi mappari, sobbene contenga altresi' norme appendite traveversale all'infereno dell'amministrazione, in quanto c' appiciabile nella lotalita' del processi mappari, sobbene contenga altresi' norme appendite trave contenga altresi' norme appendite processi mappari, sobbene contenga altresi' norme appendite trave contenga altresi' norme appendite principale dell'infere dell'amministrazione, in quanto c' appiciabile nella lotalita' del processi mappari, sobbene contenga altresi' norme appendite travel populari, come l'attivité logettiva. Di participare rilevo e' l'ammitie delle processi mappari, sobbene contenga altresi' norme appendite and a autit dispendent, and a servizion alle dispendente delle ministrazione del Godice, che si excende on solutato a tutti dispendente, and a servizion alle dispendente.				
pubblica amministrazione definisce, con procedura aperta illa partecipazione definisce, con procedura aperta illa partecipazione provincia proprio organismo del proprio organismo del procedura del proprio organismo del procedura del procedu	D.Lgs. 105/2001, tile			
definisce, con procedura aperra alla parecipazione e previo piarere obbligatorio del proprio organismo valutazione, un proprio Colice di Comportamento' ti Codice di Comportamento costituisce uno dei principali strumenti di prevenzione della comportamenta i maggiori parte delle tipologie dei comportamenta i rischio di corrizione, in quanto specificamento diretto a Comportamenta Comportame	stabilisce che ciascuna			
aperta alla partecipazione e privi parere obbligatorio del proprio urganismo indipendente produce del proprio urganismo indipendente produce del proportamento del graportamento del graportamento del graportamento costituicae uno del principali strumenti di prevenzione della corruzione, dione a miligare la maggior parte della corruzione, dione a miligare la maggior parte della corruzione, in quanto specificamente di ricruto a favorire la diffusione di buone pratche, valori e comportamenti lispitati a sanchardi legislati ad a sanchardi legislati ad a sanchardi legislati ad maggiore, quindi, in manica assolutamente trasversale all'illiante dell'ambito dell'amministrazione, in quanto dell'amministrazione, in propessi maggiori, scheme contenga dell'amministrazione, in quanto dell'amministrazi				
previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di volutazione, un proprio Codice di Comportamento." Il Codice di Comportamento di proprio Codice di Comportamento di proprio del comportamento di proprio del comportamento di prevenzione della corruzione, idonea a mitigare la maggior parte delle tipologie dei comportamenti a rischio di corruzione, i donea a more della corruzione, in quanto specificamente direttu a di proprio del comportamenti si princi a si contra di proprio di corruzione, in quanto specificamente direttu a di proprio di corruzione, in quanto specificamente direttu a di proprio di comportamenti sipriati a standardi di legalita dei eticita di ell'ambitto dell'amministrazione. Tale misura opera, quindi, in maniera assolutamente traveversale all'interno dell'amministrazione, in quanto dell'a				
del proprio organismo indipendente di valutazione, un proprio Codice di Comportamento. Il Cadice di Comportamento costituisce uno dei principali strumenti di contrato di contrato di contratori di c				
indipendente valutazione, un proprio Codice di Comportamento'. Il Codice di Comportamento custituisce uno dei principali strumenti di prevenzione della corruzione, in moglor parte delle tipologie della corruzione, in quanto specificamente diretto a tavorire la diffusione di buone pratiche, valori e comportamenti ispirati a standard di legalita' ed eficita' nell'ambito dell'amministrazione. Tale misura opera, quindi, in maniera assolutamente trasversale all'interno dell'amministrazione, in quanto e' applicable nella totolità' de processi mappati, sobbene contenga altresi norme specifiche relativa procussio attivira' lupiche dell'Effect, come lupiche dell'Effec	previo parere obbligatorio			
valuzzione, un proprio Codice di Comportamento.' Il Codice di Comportamento costituisce uno del principali strumenti di prevenziane della corruzione, maggio parte della corruzione, maggio parte della corruzione, in quanto specificamente diretto a favorire la diffrissione di buone pratiche, valori e comportamenti spirati a standard di legalita' ed citcita' nell'ambitu dell'amministrazione. Tale misura opera, quindi, in maniera assositatirerin dell'amministrazione, in quanto e' applicabile nella triulita' dei processi mappati, secbene contenga aliresi' norme specifiche relativea processi ostivita' tipiche dell'Erite, come l'attivita' ispettiva. Di particolare rilevo e' l'ambito di processi suppati, secbene contenga aliresi' norme specifiche relativea processi ostivita' tipiche dell'Erite, come l'attivita' ispettiva. Di particolare rilevo e' l'ambito di applicazione della solutione dell'indice della triulita' della processi mappati, secbene contenga aliresi' norme specifiche relativea processi ostivita' tipiche dell'Erite, come l'attivita' ispettiva. Di particolare rilevo e' l'ambito di applicazione del solutione tatti il dipendenti, anche di livello dirigenziole ed a tutti coloro che, a qualsisi titulo, prestan sevvizio alle teledendenze	del proprio organismo			
Codice di Comportamento Il Codice di Comportamento costituisce uno dei principali stumenti di prevenzione della corruzione, donea a mitigare la maggior parte della comportamenti a rischio di della di della di comportamenti a rischio di buone pratiche, valori e comportamenti i pitrati a standard di legalita' ed eticita' nell'ambito dell'amministrazione. Tale misura opera, quindi, in maniera assolutamente trasversale all'interno dell'amministrazione, in quanto e' applicabile nella totalita' dei processi mappati, sebbene controga all'tres' norme specificite relative a processi ontivita' tipriche dell'Enra, come l'arministrazione del Codice, che si estante non silbanta attui dipendenti, anche di livello dirigenziale ed a tutti dipendenti, anche di livello dirigenziale ed a tutti tidpendenti, anche di livello dirigenziale ed a tutti tidpendenti, anche di livello dirigenziale ed a tutti colorne che, a qualsiasi titolo, prestano servizio alle dipendenze				
il Codice di Comportamento costituisce uno dei principali strumenti di prevenzione della corruzione, idones a mitigare la maggior parte delle tipologie dei comportamenti arischio di corruzione, in quanto specificamente diretto a favorire la diffusione di busone pratiche, valori e comportamenti ispitati a standardi di legalitati ed eticitati nell'ambito dell'amministrazione. Tale misura opero, quindi, in maniera assolutamente trasversale ali interno dell'amministrazione non constituitati dei processi mappati, sebene contenga altresi norme specifiche relativi tipiche dell'Ente, come l'attivital' specitiva. Di particulare rilico e la Godice, che si estende non solutano autiti dipplicazione del Godice, che si estende non solutano autiti dipplicazione del Godice, che si estende non solutano autiti dipplicazione del Godice, che si estende non solutano autiti dipplicazione del Godice, che si estende non solutano autiti dipenenti, anche di livello drigenziale ed a tutti dipenenti, anche di livello drigenziale ed a tutti dipenenti, anche di livello drigenziale ed a tutti dipenenti, anche di livello drigenziale ed a qualsiasi titolo, prestano servizio alle dipendenze	valutazione, un proprio			
costituisce uno dei principali strumenti di prevenzione della corruzione, idonea a mitigare la maggior parte delle tipologie dei comportamenti arischio di corruzione, in quanto specificamente diretto a favorire la diffusione di buone pratiche, valori e comportamenti ispirati a standard di legalita' ed eticita' nell'ambito dell'amministrazione. "Tale misura opera, quindi, in maniera assolutamente trassersale all'interno dell'amministrazione, in quanto e' applictabile nella totalita' dei processi mappati, sobbene contenga altresi' norme specifiche relative a processi o attivita' tipiche dell'Ente, come l'artivita' spettiva. Di particolare rilevo e' l'ambito di applicazione del Codice, che si estende non solatano a tutti dipendenti, anche di livello dirigenziale ed a tutti coluro che, a qualsiasi titolo, prestano servizio alle dipendenze				
principali strumenti di prevenzione della corruzione, idonea a mitigare la maggior parte delle tipologie dei comportamenti a rischio di corruzione, in quanto specificamente diretto a favorire la diffusione di bunce prattiche, valori e comportamenti sipirati a standard di legalita' ed eticita' nell'ambito dell'amministrazione. Tale misura opera, quindi, in maniera assolutamente trasversale all'interno dell'amministrazione in quanto d'applicabile nell'ambito dell'amministrazione, in quanto d'applicabile nella maggiori dell'ambito di applicazione del codice, che si estende non soltanto a tutti dipendenti, anche di livello dirigenziale ed a tutti clopre che, a qualsiasi littolo, prestano servizio alle dipendenze	Il Codice di Comportamento			
prevenzione della corruzione, idonea a mitigare la maggior parte delle tipologie dei comportamenti arischio di corruzione, in quanto specificamente diretto a favorire la diffusione di buone pratiche, valori e comportamenti sipriati a standard di legalital ed eticita' nell'ambito dell'amministrazione. Tale misura opera, quindi, in maniera assolutamente trasversale all'interno dell'amministrazione, in quanto e' applicabile nella totalita' dei processi mappati, sobbene contenga altresi' norme specifiche relative a processi ostituita' tipiche dell'Ente, come l'attività ispettiva. Di particolare rilevo e' l'ambito dell' come l'Attività ispettiva. Di particolare rilevo e' l'ambito di applicazione del Codice, che si estende non soltanto a tutti dipendenti, anche di livello dirigenziale ed a tutti coloro che, a qualslasi titolo, prestano servizio alle digendenze				
prevenzione della corruzione, idonea a mitigare la maggior parte delle tipologie dei comportamenti arischio di corruzione, in quanto specificamente diretto a favorire la diffusione di buone pratiche, valori e comportamenti spirati a standard di legalita' ed eticita' nell'ambito dell'amministrazione. Tale misura opera, quindi, in maniera assolutamente trasversale all'interno dell'amministrazione, in quanto e applicable nella totalita' dei processi ampapati, sebbene contenga altresi' norme specifiche relative approcessi oattivia' tipiche dell'Ente, come l'attivia' sipettiva. Di particolare rillevo e' l'ambito di applicazione del Codice, che si estende non soltatto a tutti dipendenti, anche di livello dirigenziale ed tutti coloro che, a qualsiasi titolo, prestano servizio alle digendenze				
corruzione, idones a mitigare la maggior parte delle tipologie dei comportamenta airschio di corruzione, in quanto specificmente diretto a favorire la diffusione di buone pratiche, valori e comportamenti ispirati a standard di legalita' ed etticita' nell'ambito dell'amministrazione. Tale misura opera, quindi, in maniera assolutamente trasversale all'interno dell'amministrazione, in quanto e' applicablie nella totalita' dei processi mappati, sebbene contenga altresi' norme specifiche relative a processi ostituta' tipiche dell'Ente, come l'attivita' ispettiva. Di particolare rilievo e' l'ambito di applicazione del Codice, che si estende non solatato a tutti dipendenti, anche di livello dirigenziale ed a tutti coloro che, a qualsiasi titolo, prestano servizio alle dipendenze	prevenzione della			
mitigare la maggior 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 legalitai ed eticitai nell'ambito dell'amministrazione. Tale misura opera, quindi, in maniera assolutamente trasversale all'interno dell'amministrazione, in quanto e' applicabile nella totalita' dei processi mappati, sebbene contenga altresi' norme specifiche relative a processi o attivita' tipiche dell'Ente. come l'attivita' ispettiva. Di particolare rilievo e' l'ambito di applicazione dell Codice, che si estende non sofanto a tutti d'ipendenti, anche di livello dirigenziale ed a tutti coloro che, a qualsiassi titolo, prestano servizio alle dipendenze	corruzione, idonea a			
delle tipologie dei comportamenti arischio di corruzione, in quanto specificamente diretto a favorire la diffusione di buone pratiche, valori e comportamenti ispirati a standard di legalita' ed eticita' nell'ambito dell'amministrazione. Tale misura opera, quindi, in maniera assolutamente trasversale all'interno dell'amministrazione, in quanto c' applicabile nella totalita' dei processi mappati, sebbene contenga, altresi' norme specifiche relative a processi o attivita' tipiche dell'Effrac, come l'attivita' ispettiva. Di particolare rilievo e' l'ambito di applicazione del Codice, che si estende non soltanto atutti dipendenti, anche di livello dirigenziale ed a tutti coloro che, a qualsiasi titolo, prestano servizio alle dipendenze				
comportamenti a rischio di corruzione, in quanto specificamente diretto a favorire la diffusione di buome pratiche, valori e comportamenti ispirati a standard di legalital ed eticita' nell'ambito dell'amministrazione. Tale misura opera, quindi, in maniera assolutamente trasversale all'interno dell'amministrazione, in quanto e' applicabile nella totalita' dei processi mappati, sebbene contenga allresi' norme specifiche relative a processi o attivita' tipiche dell'Ente, come l'attivita' ispettiva. Di particolare rilievo e' l'ambito di applicazione del Codice, che si estende non soltanto a tutti dilpendenti, anche di livello dirigenziale ed a tutti coloro che, a qualsiasi titolo, prestano servizio alle dilpendenze	delle tipologie dei			
corruzione, in quanto specificamente diretto a favorire la diffusione di buone pratiche, valori e comportamenti ispirati a standard di legalita' ed eticitai' nell'ambito dell'amministrazione. Tale misura opera, quindi, in maniera assolutamente trasversale all'interno dell'amministrazione, in quanto e' applicabile nella totalita' dei processi mappati, sebbene contenga altress' norme specifiche relative a processi o attivita' tipiche dell'Ente, come l'attivita' ispettiva. Di particolare rilievo e' l'ambito di applicazione del Codice, che si estende non soluanto a tutti dipendenti, anche di livello dirigenziale ed a tutti coloro che, a qualsiasi titolo, prestano servizio alle dipendenze				
specificamente diretto a favorire la diffusione di buone pratiche, valori e comportamenti ispirati a standard di legalita' ed eticita' nell'ambito dell'amministrazione. Tale misura opera, quindi, in maniera assolutamente trasversale all'interno dell'amministrazione, in quanto e' applicabile nella totalita' dei processi mappati, sebbene contenga altresi' norme specifiche relative aprocessi otativita' tipiche dell'Ente, come l'attivita' ispettiva. Di particolare rillevo e' l'ambito di applicazione del Codice, che si estende non soltanto a tutti i dipendenti, anche di livello drigenziale ed a tutti coloro che, a qualsiasi titolo, prestano servizio alle dipendenze	corruzione, in quanto			
favorire la diffusione di buone pratiche, valori e comportamenti ispirati a standard di legalita' ed eticita' nell'ambito dell'amministrazione. Tale misura opera, quindi, in maniera assolutamente trasversale all'interno dell'amministrazione, in quanto e' applicabile nella totalita' dei processi mappati, sebbene contenga altresi' norme specifiche relative a processi o attivita' tipiche dell'Etnet, come l'attivita' ispectiva. Di particolare rilevo 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 alle dipendenze	specificamente diretto a			
buone pratiche, valori e comportamenti sipirati a standard di legalita' ed etticita' nell'ambito dell'amministrazione. Tale misura opera, quindi, in maniera assolutamente trasversale all'interno dell'amministrazione, in quanto e' applicabile nella totalita' dei processi mappati, sebbene contenga altresi' norme specifiche relative a processi oattivita' tipiche dell'Ente, come l'attivita' ispettiva. Di 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 alle dipendenze	favorire la diffusione di			
comportamenti ispirati a standard di legalita' ed eticita' nell'ambito dell'amministrazione. Tale misura opera, quindi, in maniera assolutamente trasversale all'interno dell'amministrazione, in quanto e' applicabile nella totalita' dei processi mappati, sebbene contenga altresi' norme specifiche relative a processi o attivita' tipiche dell'Ente, come l'attivita' ispettiva. Di particolare rilevo 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 alle dipendenze				
standard di legalita' ed etticita' nell'ambito dell'amministrazione. Tale misura opera, quindi, in maniera assolutamente trasversale all'interno dell'amministrazione, in quanto e' applicabile nella totalita' dei processi mappati, sebbene contenga altresi' norme specifiche relative a processi o attivita' tipiche dell'Ente, come l'attivita' ispettiva. Di 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 alle dijpendenze				
eticita' nell'ambito dell'amministrazione. Tale misura opera, quindi, in maniera assolutamente trasversale all'interno dell'amministrazione, in quanto e' applicabile nella totalità dei processi mappati, sebbene contenga altresi' norme specifiche relative a processi o attivita' tipiche dell'Ente, come l'attivita' ispettiva. Di 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 alle dipendenze	standard di legalita' ed			
dell'amministrazione. Tale misura opera, quindi, in maniera assolutamente trasversale all'interno dell'amministrazione, in quanto e' applicabile nella totalita' dei processi mappati, sebbene contenga altresi' norme specifiche relative a processi o attivita' tipiche dell'Ente, come l'attivita' ispettiva. Di 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 alle dipendenze	eticita' nell'ambito			
Tale misura opera, quindi, in maniera assolutamente trasversale all'interno dell'amministrazione, in quanto e' applicabile nella totalita' dei processi mappati, sebbene contenga altresi' norme specifiche relative a processi o attivita' tipiche dell'Ente, come l'attivita' ispettiva. Di particolare rilievo e' l'ambito di applicazione del Codice, che si estende non soltanto a tutti dipendenti, anche di livello dirigenziale e da tutti coloro che, a qualsiasi titolo, prestano servizio alle dipendenze				
in maniera assolutamente trasversale all'interno dell'amministrazione, in quanto e' applicabile nella totalita' dei processi mappati, sebbene contenga altresi' norme specifiche relative a processi ottivita' tipiche dell'Ente, come l'attivita' ispettiva. Di 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 alle dipendenze				
trasversale all'interno dell'amministrazione, in quanto e' applicabile nella totalita' dei processi mappati, sebbene contenga altresi' norme specifiche relative a processi o attivita' tipiche dell'Ente, come l'attivita' ispettiva. Di 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 alle dipendenze	in maniora accolutamente			
dell'amministrazione, in quanto e' applicabile nella totalita' dei processi mappati, sebbene contenga altresi' norme specifiche relative a processi o attivita' tipiche dell'Ente, come l'attivita' ispettiva. Di 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 alle dipendenze				
quanto e' applicabile nella totalita' dei processi mappati, sebbene contenga altresi' norme specifiche relative a processi o attivita' tipiche dell'Ente, come l'attivita' ispettiva. Di 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 alle dipendenze				
totalita' dei processi mappati, sebbene contenga altresi' norme specifiche relative a processi o attivita' tipiche dell'Ente, come l'attivita' ispettiva. Di particolare rilevo 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 alle dipendenze				
mappati, sebbene contenga altresi' norme specifiche relative a processi o attivita' tipiche dell'Ente, come l'attivita' ispettiva. Di 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 alle dipendenze	quanto e applicabile nella			
altresi' norme specifiche relative a processi o attivita' tipiche dell'Ente, come l'attivita' ispettiva. Di 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 alle dipendenze	mannati ashbana santanga			
relative a processi o attivita' tipiche dell'Ente, come l'attivita' ispettiva. Di 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 alle dipendenze				
tipiche dell'Ente, come l'attivita' ispettiva. Di 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 alle dipendenze				
l'attivita' ispettiva. Di 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 alle dipendenze				
Di 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 alle dipendenze				
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 alle dipendenze				
Codice, che si estende non soltanto a tutti i dipendenti, anche di livello dirigenziale ed a tutti coloro che, a qualsiasi titolo, prestano servizio alle dipendenze				
soltanto a tutti i dipendenti, anche di livello dirigenziale ed a tutti coloro che, a qualsiasi titolo, prestano servizio alle dipendenze				
anche di livello dirigenziale ed a tutti coloro che, a qualsiasi titolo, prestano servizio alle dipendenze				
ed a tutti coloro che, a qualsiasi titolo, prestano servizio alle dipendenze				
qualsiasi titolo, prestano servizio alle dipendenze				
servizio alle dipendenze				
servizio alle dipendenze				
Ueil Elite, Illa alittie a tutti i	dell'Ente, ma anche a tutti i			
collaboratori o consulenti,				
titolari di qualsiasi tipologia				
di contratto, nonche' ai				
collaboratori di imprese	collaboratori di imprese			
	r			

		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.						
		165/2001 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 (UPD) a norma dell'articolo 55- bis comma 4 del D.Lgs. 165/2001.						
Autorizzazioni allo svolgimento di incarichi d'ufficio - attivita' ed incarichi extra-istituzionali	FONTI NORMATIVE - L. n. 662/1996 - Art. 53 D.lgs. n. 165/2001 - L. 6 novembre 2012, n. 190 FONTI REGOLAMENTARI - Codice di Comportamento dei dipendenti dell'amministrazion e REGOLAZIONE ANAC - Delibera CiVIT n.72/2013 di approvazione definitiva del Piano Nazionale	rischio di un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale. La concentrazione del potere decisionale aumenta il rischio che l'attivita' amministrativa possa essere indirizzata verso fini privati o impropri determinati	Tutte le aree misura trasversal e	In fase di attuazione	Verifiche in occasione del rilascio delle autorizzazioni	RPCT, Dirigente/Responsabil e P.O. di ciascuna struttura organizzativa e Dirigente dell'Ufficio personale	nr. di autorizzazioni rilasciate nel rispetto dei criteri su nr. totale delle autorizzazioni rilasciate	dati ultima Relazione annuale RPCT pubblicata e realtivi a adozione procedura - segnalazioni

Anticorruzio	one funzionario puo' realizzare		
2013	situazioni di conflitto di		
	one Anac interesse che possono		
n. 1064	del 13 compromettere il buon		
novembre	2019 di andamento dell'azione		
approvazion			
	el Piano altresi' come sintomo		
Nazionale	dell'evenienza di fatti		
Anticorruzio			
2019	Per questi motivi, la l. n. 190		
-Deliberazio			
1201 de	el 18 modificare anche il regime		
dicembre 20	dello svolgimento degli		
	incarichi da parte dei		
	dipendenti pubblici		
	contenuto nell'art. 53 del		
	d.lgs. n. 165 del 2001, in		
	particolare prevedendo		
	che:		
	A) degli appositi		
	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. 165 del 2001;		
	analoga previsione 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. 165 del 2001,		
	come modificato dalla l. n.		
	190 del 2012, prevede che		
	"In ogni caso, il		
	conferimento operato		
	<u>-</u>		

	_			
direttemente				
direttamente				
dall'amministrazione,				
nonche' l'autorizzazione				
all'esercizio di incarichi che				
provengano da				
amministrazione pubblica				
diverse de quelle di				
diversa da quella di				
appartenenza, ovvero da				
societa' o persone fisiche,				
che svolgono attivita'				
d'impresa o commerciale,				
sono disposti dai rispettivi				
organi competenti secondo				
criteri oggettivi e				
predeterminati, che				
tengano conto della				
specifica professionalita',				
tali da analudana ani di				
tali da escludere casi di				
incompatibilita', sia di				
diritto che di fatto,				
nell'interesse del buon				
andamento della pubblica				
amministrazione o				
situazioni di conflitto,				
anche potenziale, di				
anche potenziale, ui				
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 165 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				
in dipendente				
un'opportunita', in special				
modo se dirigente, di				
arricchimento				
professionale utile a				
determinare una positiva				
ricaduta nell'attivita'				
istituzionale ordinaria; ne				
consegue che, al di la' della				
formazione di una black list				
di attivita' precluse la				

possibilita' di svolgere			
incarichi va attentamente			
valutata anche in ragione			
dei criteri di crescita			
professionale, culturale e			
scientifica nonche' di			
valorizzazione di			
un'opportunita' 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			
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			
professionalita' 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, poiche' tale			
attivita' e' svolta a tempo			
libero e non e' connessa in			
nessun modo con la sua			
<u> </u>		 I	1

		T-		
professionalita' di				
funzionario); continua				
comunque a rimanere				
estraneo al regime delle				
autorizzazioni e				
comunicazioni				
incarichi espressamente				
menzionati nelle lettere da				
a) ad f-bis) del comma 6				
dell'art. 53 del d.lgs. n. 165				
del 2001, per i quali il				
legislatore ha compiuto a				
priori una valutazione di				
priori una valutazione ui				
non incompatibilita'; essi,				
pertanto, non debbono				
essere autorizzati ne'				
comunicati				
all'amministrazione;				
E) 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 predetto				
art. 53, gli incarichi				
autorizzati e quelli				
conferiti, anche a titolo				
gratuito, dalle pubbliche				
gratuito, dalle pubbliche				
amministrazioni debbono				
essere comunicati al D.F.P.				
in via telematica entro 15				
giorni; per le modalita' di				
comunicazione dei dati				
sono fornite apposite				
indicazioni sul sito				
www.perlapa.gov.it nella				
sezione relativa all'anagrafe				
delle prestazioni;				
F) e' disciplinata				
esplicitamente un'ipotesi di				
responsabilita' erariale per				
il caso di omesso				
versamento del compenso				
da parte del dipendente				
pubblico indebito				
percettore, con espressa				
indicazione della				
competenza giurisdizionale				
della Corte dei conti.				
A queste nuove previsioni si				
aggiungono le prescrizioni				
contenute nella normativa				
gia' vigente.				
gia vigence.				

·				1	,	
	Si segnala, in particolare, la					
	disposizione contenuta nel					
	comma 58 bis dell'art. 1					
	della l. n. 662 del 1996, che					
	stabilisce: "Ferma restando					
	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 attivita' che in					
	ragione della interferenza					
	con i compiti istituzionali,					
	sono comunque non					
	consentite ai dipendenti					
	con rapporto di lavoro a					
	tempo parziale con					
	prestazione lavorativa non					
	superiore al 50 per cento di					
	quella a tempo pieno.".					
	SINTESI					
	Una particolare attenzione					
	merita il tema dello					
	menta n tema deno					
	svolgimento di incarichi					
	esterni da parte dei					
	dipendenti comunali.					
	L'elevata specializzazione					
	di alcune professionalita'					
	puo' dar luogo a					
	opportunita' di incarichi in					
	conflitto di interessi con					
	l'esercizio delle funzioni					
	istituzionali.					
	La possibilita' di svolgere					
	attivita' esterne, non					
	comprese nei compiti					
	d'ufficio, necessita di					
	rispettare in modo rigoroso					
	la disciplina speciale e					
	quelle di qui all'est 52 del					
	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					
	1	1				

	normativa o in assenza di		
	una		
	specifica autorizzazione. In		
	considerazione delle		
	modifiche apportate dalla l.		
	100 (2012 alliant 52 dal		
	190/2012 all'art. 53 del		
	d.lgs. 165/2001, tale		
	principio vale sia in caso di		
	onerosita' che di gratuita'		
	dell'incarico. Il regime delle		
	incompatibilita' e' quello		
	previsto dall'art. 53 del		
	D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 e		
	con riferimento al		
	personale dirigenziale,		
	anche in virtu' di contratti		
	stipulati ai sensi dell'art.		
	110 del TUEL, si applicano		
	altresi' i casi di		
	incompatibilita' assoluta di		
	cui agli artt. 9 e 12 del D.Lgs.		
	8/04/2013 n. 39. Fatte		
	salve le eccezioni previste		
	da leggi speciali, il		
	dipendente con prestazione		
	a tempo pieno o tempo		
	narriale superiore al 5004		
	parziale superiore al 50%		
	non puo' in nessun caso:		
	a) esercitare attivita'		
	commerciali, artigianali,		
	industriali o professionali		
	autonome;		
	b) esercitare attivita'		
	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 societa' di		
	persone o di capitali,		
	aziende o enti aventi scopo		
	di lucro o in fondazioni,		
	salvo che si tratti di cariche		
	in societa' od enti per le		
	quali la nomina spetti		
	all'Amministrazione		
	comunale;		
	e) partecipare a societa' di		
	persone o di capitali		
	qualora la titolarita' di		
l l	-		

	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 e attivita' increnti				
	decisioni o attivita' inerenti				
	all'ufficio;				
	g) svolgere qualunque				
	attivita', 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				
	attivita' e prestazioni che				
	rientrino in compiti				
	d'ufficie del dinandante.				
	d'ufficio del dipendente;				
	i) esercitare attivita' libero				
	professionali e consulenze				
	esterne con caratteristiche				
	di abitualita', sistematicita'				
	e continuita', nonche'				
	consulenze o collaborazioni				
	che consistano in				
	prestazioni comunque				
	riconducibili ad attivita'				
	libero professionali;				
	l) ricevere incarichi per				
	attivita' 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				
	volonta' e i suoi interessi,				
	anche per delega o mandato				
<u> </u>	·	<u> </u>			

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 attivita'	
sopra richiamate puo'	
essere autorizzata.	
Restano ferme le	
disposizioni previste dal	
D.Lgs. 165/2001 in merito	
alle incompatibilita' 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 negronale	
gestione del personale	
(cioe' competenti 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.	
organizzazioni.	
Ai sensi dell'articolo 53,	
comma 3-bis, del D.Lgs.	
165/2001 e altresi' vietato	
ai dipendenti comunali	
svolgere anche a titolo	
gratuito i seguenti incarichi:	
a) Attivita' di	
collaborazione e	
consulenza a favore di	
soggetti ai quali abbiano,	
nel biennio precedente,	
aggiudicato ovvero	
concorso ad aggiudicare,	
per conto dell'Ente, appalti	
di lavori, forniture o servizi;	
b) Attivita' di	
collaborazione e	
CONTRIDUCT REMOVED	
consulenza a favore di	

noggedict our i qualificate las in curvos de definicione qualificat conververente consistente qualificat conververente consistente qualificate de consistente qualificativa de consistente qualificate de consistente qualificativa de consistente de consistente qualificativa de consistente	 			
in cesso di definatione qualitate qualitate controversa controversa controversa controversa controlle cont	soggetti con i quali l'Ente ha			
quablesis controversia color control to the arms of th	in corso di definizione			
civile, ameninatorius o civilatorius de citales de considerada favore de considerada a favore de segonti pubblici in privati con a cuali l'Encle ha considerada a favore de segonti pubblici in privati con a cuali l'Encle ha considerada de considerada con a cuali l'Encle ha considerada de considerada considerada considerada considerada de consid				
tributaria; () Autoria; () Au	civile, amministrativa o			
collaborations collaborations				
collaborations e consideration in Economic el songetti publishic privati mattanara o el la protatto di instanara co el la protatto di instanara con el aprotatto di partenzariato. La voluzione di configurare corre giusti cassa di recesso o di decidenza dall'ampiego. Il dispendenze publicho, anche sologiere, se autorizzato dalla propria Arceninistradone, incordebi di i qui doresta rispetta di di di i qui doresta rispetta di dell'ampiego. La seguenti condizioni e al seguenti condizioni e al seguenti condizioni e al seguenti condizioni ca di seguenti di dell'ampiego li busonitare derivante dall'inscrizio con l'all'etizi l'acreativo di serverizio anti di predentare di serverizio anti di predentare di serverizio anti di qui qui di serverizio di dell'ampie di arcentrare directerizioni di contrare di dell'ampie di protatti di caractere di discontrare di discontrare di protatti di caractere di discontrare di discontrare di protatti di di protatti				
consulerate a favore di seggetti pubblici o privatti con i quali l'Entre ha di seggetti pubblici o privatti con i quali l'Entre ha di seggetti pubblici o privatti con i quali l'Entre ha di seggetti configurate di particulare di suddetti divicti si por configurate contra di divicti si por configurate di divicti si por configurate di dividi si portico di dividi di private pubblico, anche se a tempo pieno, puo svolgere, se autorizzato di dispendente pubblico, anche se a tempo pieno, puo svolgere, se autorizzato di dividi di tipo diverso rispetto a quedi sopra indicati, conformi alle seguenti common di seguenti di dell'impegno luvorativo dicrivante dall'intenti co on l'artività luvorativo di seguenti com pregiudicame il regolare svolgimento. Mon mono soggetti all'antico di seguenti di di seguenti di regolare svolgimento. Mon mono soggetti all'indicati di privati di di privati di privati di privati di seguenti coventi di privati				
soggetti publishi o privati con i quali l'Entre la imatamataro di prantettudi di particulario. La violazione dei suddetti divieti si porè configurare come giutta cassa di recesso o di decadenza di dipendente publiko, anche se el tempo pieno, porò svolgero, se autorizzato diala anticolazione propria Anticolazione, incarichi diala di sopra inficiati, conformi alle seguenti conficioni e ai seguenti conficioni la conficioni dell'orarito di servizio di servizio cui di depondente e' addetto taici da non preguladarine il regolare scolprendica di conficioni conficioni di servizio, e ai conficioni di servizio, e ai conficioni di servizio di conficioni di servizio di conficioni conficioni di servizio conficioni conficioni di conficioni con confi				
con i quali l'Ener. ha instaurace e in proporto di instaurace e in repporto di la violazione dei soudetti divicti si puo 'configurare come giuda causa di resesson no di decudento di decudente pubblico anche se a tempo pieno, puo' svolgere, se autirizzato dalla di di proporto di di di poderes repebblico anche se a tempo pieno, puo' svolgere, se autirizzato dalla proporto di di tipo diverso rispetto a quelli sopra indicati, conformi ille segmenti combizioni e si segmenti combizioni e si segmenti combizioni e si segmenti condizioni e si segmenti condizioni e di sopratibita' dell'impegno lavorativo dell'interesta dall'inaccini con l'attivitati lavorativo di sono dell'interesta di lavorativo dell'interesta dall'inaccini con l'attivitati lavorativo di sono propietticare il regolare svolgimento. Non sono seggetta, ad autorizzazione le altivita' da svolgere, ai di finori dell'orazio di servizio e a totolo gratuto aventi ad soprati presiziazioni di partecpazione a convegni e mostre. Pattivita' di pubblishi sa simpa reservativa di commonitati di pubblishi sa simpa reservatione il studio, concorso monebre le attivita' rece colculorazione presipienti commissioni di studio, concorso monebre le attivita' rece colculorazione il resulto. concorso monebre le attivita' rece colculorazione al condo				
instauration of improciation di instaurative dei reportorio di parteriariato. parteriariato, del modeletti divisiti si poi configurative come giusta cassa di resesso o di decodenza dall'imprigosi. di tropico di controli				
institurar un rapporto di partenariano. La violazione dei sudderni di controli di control				
partematrico. La violazione dei suddetti divieri di può configurare come giuta cuina di diffruntego, I dipendente pubblico anche se a tempo pieno, può svolgere, se autorizzato dialo propria Armonistrazione, increde di pendente pubblico anche se a tempo pieno, può svolgere, se autorizzato dialo propria Armonistrazione, increde di pendente di pubblica di quelli sopra indicati, conformi alle seguenti condizioni e si seguenti criteri: - la compatibilita' dell'impegno lavorativo di servizione di propriare di dell'impegno lavorativo di servizio cui il dipendente e addetto, tale da non pregiolaciare il regulare svolgimento. Mon sono appgete ad autorizzazione le attivita' da svolgero, al di finori dell'oratio di servizio, e a titolo pratiato aventi ad oggetto prestazioni di carattere intellettuale e sultuero, quali pubblicita su stampa specializzata, Patriviali quale seperco in commissioni di studio, com osno monissioni di studio, com osno monibile altivisioni a essociazioni di voloraziatio o cooperativo u cantilere socio-assessiminatia segnati				
La violazione dei suddetti divieti si pute comigrarare come giustà causa di recesso o di decadenza dall'impiega A decadenza dall'impiega A decadenza dall'impiega A decadenza dall'impiega A della servizia di dall'impiega A decadenza della servizia dall'impiega A decadenza dell'impiega da seguenta conforma del seguenta conforma dell'impiega da seguenta dell'impiega da solutiona dell'impiega d				
diviet is joud' configurare come giusta causa di recesso o di decadenza dall'impiego. A la componente ce al tempo pièno, può svolgere, se autorizzato dalla propria Amministrazione, interichi di tipo diverso rispetto al quali appropria endoni condizioni e al segmenti criteri: - la compatibilità dell'impegno la condizioni e al segmenti criteri: - la compatibilità dell'impegno la condizioni e al segmenti criteri: - la compatibilità dell'impegno la condizioni e al segmenti criteri: - la compatibilità dell'impegno la condizioni e al segmenti criteri: - la compatibilità dell'impegno la condizioni e al segmenti criteri: - la compatibilità dell'impegno la condizioni e al segmenti criteri condizioni e al segmenti criteri dall'incarito con pregindicarine il regioni e altrivia dell'impegno la condizioni di carattere intelletticale condizioni di carattere intelletticale condizioni di pubblicità an stampa specializzata, l'attività quali concrosso nonche le attività con con con nonche le attività con concrosso nonche le attività con con con nonche le attività con concrosso nonche le attività con con con con nonche le attività con con con con nonche le attività con con con nonche le attività con con con con con nonche le attività con	La violazione dei suddetti			
come giusta causa di necesso o di decadenza dall'impega. A il dipendente publico, anche se a tempo pieno, pari di dipendente publico, anche se a tempo pieno, pari di disconte di proprio da della come di disconte di proprio da di disconte di disconte di di disconte di disconte di disconte di disconte di				
recesso o di decadenza dall'impiego. A 11 dipendente pubblico, anche se a tempo pimo, puo' svolgere, se attotizzatio dall'impiego. Incarichi di tipo diverso rispetto a quelli soppa indicati, conformi alle seguenti condazioni e ai seguenti condazioni e ai seguenti corteri: - la compatibilita' dell'impiego. Invorsativo dell'ampiego lavorsativo dell'ampiego lavorsativo dell'ampiego lavorsativo dell'ampiego lavorsativo dell'ampiego. Seguenti serviziare cui il dipendente e' addetto, tala de da non pregiudicarne il regolare svolgimento. Non sono soggette ad autorizzazione le attività' da veoligere, ai di niori dell'astron di servizio, e ai tipo granitazione di discontine dell'astron di servizio, e ai tipo granitazione di carattere intellettuale e saltzario, quali la partecinazione a convegni e mostre, l'astrivita' di pubblicista su siampa specializzata, l'attivita' quale esperto in commissioni di studio, rese esclusivamente presso associazioni di volontariatio o couperative a carattere soci-assisterazia e servazia	come giusta causa di			
dall'impiego. di dipendente pubblico, anche se a tempo pieno, puo' svolgere, se attorizzato dalla propria Ameninstrazione, incarchi di tupo diverso rispetto al conditiona di controli di tupo diverso rispetto al conditiona di controli di tupo diverso rispetto al conditiona di controli di conditiona di conditiona di conditiona di seguenti condiziona e al seguenti criteri: - la compatibilità dell'impegno lavorativo derivante dall'incarico con l'attività l'avorativo di servizio cui il dipendente c'addictio. Talc da on pregudictione il regolare svolgimento. Non cono soggetta od autorizzazione provinci dell'incarico con dell'incarico con con controli dell'incarico con pregudictione il regolare svolgimento. Non cono soggetta od autorizzazione di carattere intellettuale e solutario, quali la partecipazione accureggia ci mostre. Tattivita' di pubblicisto su stompa specializzato, l'attivita' di pubblicisto su stompa specializzato. Pattivita' quali concorso monethe l'attivita' risse esclusivamente presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assisteratività con concorso monethe le attivita' risse esclusivamente presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assisteraticale: sonza	recesso o di decadenza			
dipendente pubblico, nache se a tempo pieno, nuo' svolgere, se autorizzato dalla propria di dalla propria di dalla propria di discresso interchi di quelli sopra indicati, confurmi alle seguenti confurmi alle seguenti confurmi alle seguenti criteri: - la compatibilità dell'ungegao liavorativo de	dall'impiego Il			
se a tempo pieno, pur's svolgere, se autorizzato dalla propria Amministrazione, incarichi di tipo diverso rispetto a qualiti sopra indicati, condizioni e al seguenti criteri: - lia compatibilità dell'impegno l'avvorativo derivante dall'imcarica con l'attività l'avvorativa di servizio cui il dipendente e' addietto, tule da non preguluicarne il regolare svolgimento. Mun suno suggete al di finori dell'orazio di servizio, e a titolo gratuito avventi ad oggetto prestationi di carattere intellettuale e sultatori dell'orazio di servizio, e a titolo gratuito avventi ad oggetto prestationi di carattere intellettuale e sultatori quali la partecipizzione a convegni e mostre. l'attività di pubblicieta su stampo specializzata, l'attività i quali la partecipizzione a convegni e mostre. l'attività di pubblicieta su stampo specializzata, l'attività i quale e esperto di concurso monche le attività rececclusivamente presso associazioni di volonzariato o cooperative a carattere socio-assistenziato di concurso monche l'e attività rececclusivamente presso associazioni di volonzariato o cooperative a carattere socio-assistenziale serua	dinendente nubblico anche			
svolgere, se autorizzato dolla propria Amministrazione, incarichi di tipo diverso rispetto a quedii sopra indicati, conformi alle seguenti contizioni e ai seguenti contizioni e ai seguenti contizioni e ai seguenti cortieri criteri dell'impogno levorativo derivante dell'impogno levorativo dell'orario di dipondente e' addetto, tale da non pregiudicance il regolare svolgimentu. Non sono soggette ad autorizzazione le attivita' da svolgere, al di fuori dell'orario di servizio, e a titolo gratuito avventi ad oggetto prestazioni di carattere intellettuale e saltuario, quali la partecipazione a convegni e mosstre. Pattivita' in pubblicista su stantoja solutione dell'impogno dell'i	se a tempo pieno puo'			
dalla ministrazione, incarichi di tipo diverso rispetto a quuelli sopra indicati, conformi alle seguenti confessioni e si seguenti confessioni di dill'impegno lavorativo di servizio con l'attivita' lavorativo di servizio con didpendente e' addetto, tale da non pregiudicarne il regolare svolgimento. Non suno soggette ad autorizzazione le attivita da avolgere, al di fasori dell'orario di servizio, e a titologimento dell'orario di protecti dell'orario di pubblicista si situapa specializzata, l'attivita' di pubblicista sin stampa specializzata, l'attivita' quale e seperto in commissioni di studio, conorso nonche' le attivita' rese esclusivamente presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assitenzale serza	svolgere se autorizzato			
Amministrazione, incarichi di tipo diverso rispetto a quelli sopra indicati, conformi alle seguenti condizioni e ai seguenti condizioni e ai seguenti condizioni e ai seguenti criteri: - la compatibilità dell'imegno lavorativo derivante dall'incario con l'attività 'lavorativa di servizio cui il dipendente e' addetto, tale da non pregiudicarne il regolare svolgimento. Non sono soggette ad autorizzazione le attivita' da svolgere, al di fuori dell'arario di servizio, e at titulo gratuito aventi ad oggetto prestazioni di carattere intellettuale e saltuario, quall la partecipazione aconvegni c mostre, l'attivita' di pubblicista su stampa specializzata, l'attivita' rese seglisioni di studio, concorso nonche' le attivita' rese seglisioni di di voloritariato o cooperative a carattere socio-assistenziale senza				
di tipo diverso rispetto a quelli sopra indicati, conformi alle seguenti condizioni e al seguenti condizioni e al seguenti condizioni e al seguenti criteri: - la compatibilita' dell'impegno lavorativo derivante dall'incarico con l'attivita' lavorativa di servizio cui di dependente e' addetto, tale da non pregudicarne il regolare svolgimento. Non sono soggette ad autorizzazione le attivita' da svolgere, al di fuori dell'orazio di servizio, e a titolo gratuto aventi ad oggetto presizzazioni de calcinario, quali la partecipazione a convegni e mustre, l'attivita' di pubblicista su stampa specializzata, l'attivita' quale esperto in commissioni di studio, concorso nonche' le attivita' rese esclusivamente presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere soci-assistenziale senza				
quelli sopra indicati, conformi alle seguenti condizioni e ai seguenti criteri: - la compatibilita' dell'impegno lavorativo derivante dall'incarico con l'attivita' lavorativa di servizio cui il dipendente c' addetto, tale da non pregiudicarne il regolare svolgimento. Non sono soggette ad autorizzazione le attivita' da svolgere, al di fuori dell'orario di servizio, e a titolo gratuito aventi ad oggetto prestazioni di carattere intellettuale e saltuario, quali la partecipazione a convegni e mostre, l'attivita' di pubblicista su stampa specializzata, l'attivita' quale esperto in commissioni di studio, concorso nonche' le attivita' rese esclusivamente presso associazioni di volonirariato o cooperative a carattere soci-assistenziale senza				
conformi alle seguenti condizioni e ai seguenti criteri: - la compatibilita' dell'impegno lavorativo derivante dall'incario con l'attivita' lavorativa di servizio cui il dipendente c' addetto, tale da non pregudicarne il regolare svolgimento. Non sono soggette ad autorizzazione le attivita' da svolgere, al di fuori dell'orario di servizio, e a titolo gratuino aventi ad oggetto prestazioni di carattere intellettuale e saltuario, quali la partecipazione a convegnie mostre, l'attivita' di pubblicista su stampa specializzata, l'attivita' quale esperto in commissioni di studio, concers nonche l'e attivita' rese esclusivamente presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assistenziale sezza.	quelli sonra indicati			
condizioni e ai seguenti criteri: - la compatibilita' dell'impegno lavorativo derivante dall'incarico con l'attivita' lavorativa di servizia cui il dipendente e' addetto, tale da non pregiudicarne il regolare svolgimento. Non sono soggette ad autorizzazione le attivita' da svolgere, al di fuori dell'orario di servizio, e a titolo gratuito aventi ad oggetto prestazioni di carattere intellettuale e salbuario, quali la partecipazione a convegni e mostre. l'attivita' di pubblicista su stampa specializzata, l'attivita' quale esperto in commissioni di studio, concorso nonche' le attivita' rese esclusivamente presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assistenziale senza	conformi alle seguenti			
criteri: - la compatibilita' dell'impegno lavorativo derivante dall'incario con l'attivita' lavorativa di servizio cui il dipendente e' addetto, tale da non pregiulicarne il regolare svolgimento. Non sono soggette ad autorizzazione le attivita' da svolgere, al di fuori dell'orario di servizio, e a titolo gratuito aventi ad oggetto prestazioni di carattere intellettuale e saltuario, quali la partecipazione a convegni e mostre, l'attivita' di pubblicista su stampa specializzata, l'attivita' quale esperto in commissioni di studio, concorso nonche'le attivita' rese esclusivamente presso associazioni di voltundiratiato o cooperative a carattere socio-assistenziale sonza	condizioni e ai seguenti			
- la compatibilita' dell'impegno la vorativo derivante dall'incarico con l'attivita' lavorativa di servizio cui il dipendente e' addetto, tale da non pregiudicarne il regolare svoligimento. Non sono soggette ad autorizzazione le attivita' da svolgere, al di fuori dell'orario di servizio, e a titolo gratuito aventi ad oggetto prestazioni di carattere intellectuale e saltuario, quali la partecipazione a convegni e mostre. l'attivita' di pubblicista su stampa specializzata, l'attivita' quale esperto in commissioni di studio, concorso nonche' le attivita' rese esclusivamente presso associazioni di dontariato o cooperative a carattere socio-assistenziale senza				
dell'impegno lavorativo derivante dall'incarico con l'attivita' lavorativa di servizio cui il dipendente e' addetto, tale da non pregiudicarne il regolare svolgimento. Non sono soggette ad autorizzazione le attivita' da svolgere, al di fuori dell'orario di servizio, e a titolo gratuito aventi ad oggetto prestazioni di carattere intellettuale e salturario, quali la partecipazione a convegni e mostre, l'attivita' di pubblicista su stampa specializzata, l'attivita' quale e sperto in commissioni di studio, concorso nonche l'attivita' rese esclusivamente presso associazioni di ottolo concorso nonche l'attivita' rese esclusivamente presso associazioni di studio, concorso nonche l'attivita' rese esclusivamente presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assistenziale senza				
derivante dall'incarico con l'attivita' lavorativa di servizio cui il dipendente e' addetto, tale da non pregiudicarne il regolare svolgimento. Non sono soggette ad autorizzazione le attivita' da svolgere, al di fuori dell'orario di servizio, e a titolo gratutio avventi ad oggetto prestazioni di carattere intellettuale e saltuario, quali la partecipazione a convegni e mostre. l'attivita' di pubblicista su stampa specializzata, l'attivita' quale esperto in commissioni di studio, concorso nonche' le attivita' rese esclusivamente presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assistenziale senza				
l'attivita' lavorativa di servizio cui il dipendente e' addetto, tale da non pregiudicame il regolare svolgimento. Non sono soggette ad autorizzazione le attivita' da svolgere, al di fuori dell'orazio di servizio, e a titolo gratuito aventi ad oggetto prestazioni di carattere intellettuale e saltuario, quali la partecipazione a convegni e mostre, l'attivita' di pubblicista su stampa specializzata, l'attivita' quale esperto in commissioni di studio, concorso nonche' le attivita' rese eschisivamente presso associazio di volontariato o cooperative a carattere socio-assistenziale senza				
servizio cui il dipendente e' addetto, tale da non pregiudicarne il regolare svolgimento. Non sono soggette ad autorizzazione le attivita' da svolgere, al di fuori dell'orario di servizio, e a titolo gratuito aventi ad oggetto prestazioni di carattere intellettuale e saltuario, quali la partecipazione a convegni e mostre, l'attivita' di pubblicista su stampa specializzata, l'attivita' quale esperto in commissioni di studio, concorso nonche'le attivita' rese esclusivamente presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assisteraziale senza				
addetto, tale da non pregiudicarne 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 saltuario, quali la partecipazione a convegni e mostre, l'attività' di pubblicista su stampa specializzata, l'attivita' quale esperto in commissioni di studio, concorso nonche' le attivita' resse esclusivamente presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assistenziale senza				
pregiudicarne il regolare svolgimento. Non sono soggette ad autorizzazione le attivita' da svolgere, al di fuori dell'orario di servizio, e a titolo gratuito aventi ad oggetto prestazioni di carattere intellettuale e saltuario, quali la partecipazione a convegni e mostre, l'attivita' di pubblicista su stampa specializzata, l'attivita' quale esperto in commissioni di studio, concorso nonche'le attivita' rese esclusivamente presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assistenziale senza				
svolgimento. Non sono soggette ad autorizzazione le attivita' da svolgere, al di fuori dell'orario di servizio, e a titolo gratuito aventi ad oggetto prestazioni di carattere intellettuale e saltuario, quali la partecipazione a convegni e mostre, l'attivita' di pubblicista su stampa specializzata, l'attivita' quale esperto in commissioni di studio, concorso nonche' le attivita' rese esclusivamente presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assistenziale senza				
Non sono soggette ad autorizzazione le attivita' da svolgere, al di fuori dell'orario di servizio, e a titolo gratuito aventi ad oggetto prestazioni di carattere intellettuale e saltuario, quali la partecipazione a convegni e mostre, l'attivita' di pubblicista su stampa specializzata, l'attivita' quale esperto in commissioni di studio, concorso nonche' le attivita' rese esclusivamente presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assistenziale senza				
autorizzazione le attivita' da svolgere, al di fuori dell'orario di servizio, e a titolo gratuito aventi ad oggetto prestazioni di carattere intellettuale e saltuario, quali la partecipazione a convegni e mostre, l'attivita' di pubblicista su stampa specializzata, l'attivita' quale esperto in commissioni di studio, concorso nonche' le attivita' rese esclusivamente presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assistenziale senza	Svoigimentoi			
autorizzazione le attivita' da svolgere, al di fuori dell'orario di servizio, e a titolo gratuito aventi ad oggetto prestazioni di carattere intellettuale e saltuario, quali la partecipazione a convegni e mostre, l'attivita' di pubblicista su stampa specializzata, l'attivita' quale esperto in commissioni di studio, concorso nonche' le attivita' rese esclusivamente presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assistenziale senza	Non sono soggette ad			
da svolgere, al di fuori dell'orario di servizio, e a titolo gratuito aventi ad oggetto prestazioni di carattere intellettuale e saltuario, quali la partecipazione a convegni e mostre, l'attivita' di pubblicista su stampa specializzata, l'attivita' quale esperto in commissioni di studio, concorso nonche' le attivita' rese esclusivamente presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assistenziale senza	autorizzazione le attivita'			
dell'orario di servizio, e a titolo gratuito aventi ad oggetto prestazioni di carattere intellettuale e saltuario, quali la partecipazione a convegni e mostre, l'attivita' di pubblicista su stampa specializzata, l'attivita' quale esperto in commissioni di studio, concorso nonche' le attivita' rese esclusivamente presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assistenziale senza				
titolo gratuito aventi ad oggetto prestazioni di carattere intellettuale e saltuario, quali la partecipazione a convegni e mostre, l'attivita' di pubblicista su stampa specializzata, l'attivita' quale esperto in commissioni di studio, concorso nonche' le attivita' rese esclusivamente presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assistenziale senza	dell'orario di servizio e a			
oggetto prestazioni di carattere intellettuale e saltuario, quali la partecipazione a convegni e mostre, l'attivita' di pubblicista su stampa specializzata, l'attivita' quale esperto in commissioni di studio, concorso nonche' le attivita' rese esclusivamente presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assistenziale senza				
carattere intellettuale e saltuario, quali la partecipazione a convegni e mostre, l'attivita' di pubblicista su stampa specializzata, l'attivita' quale esperto in commissioni di studio, concorso nonche' le attivita' rese esclusivamente presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assistenziale senza				
saltuario, quali la partecipazione a convegni e mostre, l'attivita' di pubblicista su stampa specializzata, l'attivita' quale esperto in commissioni di studio, concorso nonche' le attivita' rese esclusivamente presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assistenziale senza				
partecipazione a convegni e mostre, l'attivita' di pubblicista su stampa specializzata, l'attivita' quale esperto in commissioni di studio, concorso nonche' le attivita' rese esclusivamente presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assistenziale senza				
mostre, l'attivita' di pubblicista su stampa specializzata, l'attivita' quale esperto in commissioni di studio, concorso nonche' le attivita' rese esclusivamente presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assistenziale senza				
pubblicista su stampa specializzata, l'attivita' quale esperto in commissioni di studio, concorso nonche' le attivita' rese esclusivamente presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assistenziale senza	mostre l'attivita' di			
specializzata, l'attivita' quale esperto in commissioni di studio, concorso nonche' le attivita' rese esclusivamente presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assistenziale senza				
quale esperto in commissioni di studio, concorso nonche' le attivita' rese esclusivamente presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assistenziale senza	specializzata l'attivita'			
commissioni di studio, concorso nonche' le attivita' rese esclusivamente presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assistenziale senza				
concorso nonche' le attivita' rese esclusivamente presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assistenziale senza	commissioni di studio			
rese esclusivamente presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assistenziale senza				
associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assistenziale senza				
o cooperative a carattere socio-assistenziale senza				
socio-assistenziale senza				
JUOOPO NI INGIO: INIMANO				
	soopo di lucio. Idiliane			

fermo in questi casi			
l'obbligo di comunicazione.			
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			
attivita' lavorativa, sia come			
dipendente di altro ente			
locale, sia come lavoratore			
autonomo, a condizione che			
tali attivita' non comportino			
un conflitto di interesse con			
la specifica attivita' 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 e 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 al suo			
espletamento comporta, ai			
sensi dell'articolo 53,			
comma 7, del D.Lgs.			
165/2001, salve le piu'			
gravi sanzioni previste a			
suo carico, e ferma restando			
la responsabilita'			
disciplinare del dipendente			
medesimo, l'obbligo a cura			
del soggetto erogante o, in			
difetto, del dipendente			
percettore, di versare il			
relativo compenso nel			
F			

		conto dell'entrata del bilancio del Comune, ad incremento del fondo di produttivita' del personale.							
Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower)	FONTI NORMATIVE - L. 190/2012 - D.Lgs. n. 165/2001 art. 54 bis - D.Lgs.n. 39/2013 - L n. 179/2017 REGOLAZIONE ANAC - Delibera CiVIT n.72/2013 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2013 - Delibera n. 469 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) e' espressamente ricondotta, dal PNA 2013, alle misure di carattere generale finalizzate alla prevenzione della corruzione. La misura ha acquisto grande rilevanza nel corso del 2016 e 2017, come risulta dimostrato dalla circostanza che, nell'anno 2017, sono pervenute all'ANAC circa 350 nuove segnalazioni di whistleblowing, provenienti da soggetti esterni, circa il doppio di quelle pervenute nel 2016. La rilevanza della misura e' destinata a crescere ulteriormente in futuro in conseguenza: a) della progressiva formazione della cultura dell'integrita' e dell'etica del comportamento proattivo di segnalazione in sostituzione del comportamento proattivo di segnalazione in sostituzione del comportamento omissivo di omerta' e silenzio; b) della realizzazione, a cura dell'ANAC, della applicazione informatica/piattaforma tecnologica per la segnalazione del relativo servizio online;	- Predisporre 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).	Tutte le aree misura trasversal e	In fase di attuazioneaggiornament o	entro il 31 dicembre di ciascun anno	RPCT, Dirigenti/P.O. di ciascuna struttura organizzativa	aggiornamento procedura e Linee guida	dati ultima Relazione annuale RPCT pubblicata e relativi a procedura segnalazione- segnalazione dipendenti- segnalazioni anonime o di non dipendenti- giudizio

		Г			
!	c) dell'approvazione della				
!	Legge 30 novembre 2017, n.				
!					
!	179 "Disposizioni per la				
!	tutela degli autori di				
!	segnalazioni di reati o				
!	irregolarita' di cui siano				
!	venuti a conoscenza				
!	nell'ambito di un rapporto				
!	di lavoro pubblico o				
!	privato".				
!	In conseguenza della nuova				
!	disciplina e' 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, e'				
!	sostituito dal seguente:				
!	"Art. 54-bis (Tutela del				
!	dipendente pubblico che				
!	segnala illeciti) 1. Il				
!					
!	pubblico dipendente che,				
!	nell'interesse dell'integrita'				
!	della pubblica				
!	amministrazione, segnala al				
!	responsabile della				
!	prevenzione della				
!	corruzione e della				
!	trasparenza di cui				
!	all'articolo 1, comma 7,				
!	della Legge 6 novembre				
!	2012, n. 190, ovvero				
!	all'Autorita' nazionale				
!	anticorruzione (ANAC), o				
!	denuncia all'autorita'				
!	giudigiaria ardinaria a a				
	giudiziaria ordinaria o a				
	quella contabile, condotte				
	illecite di cui e' venuto a				
	conoscenza in ragione del				
	proprio rapporto di lavoro				
	non puo' essere sanzionato,				
!	demansionato, licenziato,				
!	trasferito, o sottoposto ad				
!	altra misura organizzativa				
	avente effetti negativi,				
	diretti o indiretti, sulle				
	condizioni di lavoro				
	determinata dalla				
	segnalazione. L'adozione di				
	misure ritenute ritorsive, di				
	cui al primo periodo, nei				
	confronti del segnalante e'				
	comunicata in ogni caso				
	1	1			

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 o			
di disciplina per le attivita' 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 2359 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			
opere in favore			
dell'amministrazione			
pubblica. 3. L'identita' del			
segnalante non puo' essere			
rivelata. Nell'ambito del			
procedimento penale,			
l'identita' del segnalante e'			
coperta dal segreto nei			
modi e nei limiti previsti			
dall'articolo 329 del codice			
di procedura penale.			
Nell'ambito del			
procedimento dinanzi alla			
Corte dei conti, l'identita'			
del segnalante non puo'			
essere rivelata fino alla			
chiusura della fase			
istruttoria. Nell'ambito del			
procedimento disciplinare			
l'identita' del segnalante			
non puo' essere rivelata,			
ove la contestazione			
 I			

			 		
	dell'addebito disciplinare				
	sia fondata su accertamenti				
	distinti e ulteriori rispetto				
	alla segnalazione, anche se				
	conseguenti alla stessa.				
	Qualora la contestazione sia				
	fondata, in tutto o in parte,				
	sulla segnalazione e la				
	conoscenza dell'identita'				
	del segnalante sia				
	indispensabile per la difesa				
	dell'incolpato, la				
	segnalazione sara'				
	utilizzabile ai fini del				
	procedimento disciplinare				
	solo in presenza di				
	consenso del segnalante				
	alla rivelazione della sua				
	identita'. 4. La segnalazione				
	e' sottratta all'accesso				
	previsto dagli articoli 22 e				
	seguenti della legge 7				
	agosto 1990, n. 241, e				
	successive modificazioni. 5.				
	L'ANAC, sentito il Garante				
	per la protezione dei dati				
	personali, adotta apposite				
	linee guida relative alle				
	procedure per la				
	presentazione e la gestione				
	delle segnalazioni. Le linee				
	guida prevedono l'utilizzo				
	di modalita' anche				
	informatiche e				
	promuovono il ricorso a				
	strumenti di crittografia per				
	garantire la riservatezza				
	dell'identita' del segnalante				
	a non il contenuto delle				
	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				
	responsabilita', 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				
	accertata rasseriza ur				

procedure per l'inoltro 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			
attivita' 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'entita' della			
sanzione tenuto conto delle			
dimensioni			
dell'amministrazione o			
dell'ente cui si riferisce la			
segnalazione. 7. E' a carico			
dell'amministrazione			
pubblica o dell'ente di cui al			
comma 2 dimostrare che le			
misure discriminatorie o			
ritorsive, adottate nei			
confronti del segnalante,			
sono motivate 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			
responsabilita' penale del			
segnalante per i reati di			
calunnia o diffamazione o			
comunque per reati			
commessi con la denuncia			
di cui al comma 1 ovvero la			
sua responsabilita' civile,			
per lo stesso titolo, nei casi			
di dolo o colpa grave".			
ar aoio o corpa grave .			

		1			
	Il presente PTPCT si				
	conforma alla disciplina in				
	esame nonche' alle "Linee				
	guida in materia di tutela				
	del dipendente pubblico				
	che segnala illeciti (c.d.				
	whistleblower)" (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'identita'				
	del segnalante, il ruolo				
	anasifias del responsabile				
	specifico del responsabile				
	della prevenzione della				
	corruzione, le principali				
	misure di carattere				
	organizzativo e tecnologico				
	necessarie per una efficace				
	gestione delle segnalazioni.				
	Al fine di evitare che il				
	dipendente ometta di				
	segnalare condotte illecite				
	per il timore di subire				
	misure discriminatorie, l'				
	amministrazione si dota di				
	un sistema che si compone				
	di una parte organizzativa,				
	di una parte procedurale e				
	di una parte tecnologica, tra				
	loro interconnesse.				
	La parte organizzativa e				
	procedurale riguarda				
	principalmente le politiche				
	di tutela della riservatezza				
	del segnalante: esse fanno				
	riferimento sia al quadro				
	normativo nazionale sia alle				
	scelte politiche e gestionali				
	del singolo ente pubblico e				
	comprende l'adozione:				
	- del regolamento recante la				
	disciplina a tutela del				
	whistleblower;				
	- della procedura per la				
	gestione delle segnalazioni;				
	- del registro delle				
	segnalazioni di illecito.				
	La parte tecnologica, fermo				
	restando la facolta' del				
	whistleblower, inteso come				
<u> </u>	·	1			

		1	T		1	1			
		dipendente pubblico che intende segnalare illeciti di interesse generale e non di interesse individuale, di utilizzare l'applicazione on line ANAC per presentare la segnalazione: - necessita che l'amministrazione si doti di una soluzione gestionale informatizzata per gestire la segnalazione una volta che la stessa sia stata presentata. La necessita' di dotarsi di una soluzione informatizzata si giustifica in base all'evidente considerazione che, ai fini della tutela della riservatezza dell'identita' del segnalante, la gestione delle segnalazioni realizzata attraverso l'ausilio di procedure informatiche e' largamente preferibile a modalita' di acquisizione e gestione delle segnalazioni che comportino la presenza fisica del segnalante. Nell'individuare, secondo i tempi previsti nella programmazione della misura, la soluzione gestionale informatizzata per la gestione delle segnalazioni, l'amministrazione privilegia l'applicativo che presenta adeguate misure di sicurezza delle informazioni, nel rispetto di tutte le indicazioni in merito alle specifiche tecniche del sistema applicativo contenute nelle Linee guida.							
Trasparenza	- L. 190/2012 - D.Lgs. n. 33/2013 - L. 241/1990 - Delibera CiVIT n.72/2013 di approvazione definitiva del Piano Nazionale	La trasparenza e' l'accessibilita' totale dei dati e documenti detenuti dall'amministrazione, allo scopo di: - tutelare i diritti dei cittadini;	- pubblicazione, nel sito istituzionale, dei dati concernenti l'organizzazione e l'attivita' secondo le indicazioni contenute nel D.lgs. n. 33/2013 e le altre prescrizioni	Tutte le aree misura trasversal e	In fase di attuazione	Come previsto nel PTT	Dirigente/Responsabil e P.O. di ciascuna unita' organizzativa	100% obblighi di pubblicazione adempiuti	22

	Anticorruzione	- promuovere la	vigenti (Allegato 1			
		partecipazione degli				
	Determinazione n.		1310 del 2016 di			
	12 del 28 ottobre		Anac e			
		- favorire forme diffuse di	aggiornamenti) con			
	approvazione	controllo sul	adamnimanta dagli			
	definitiva	perseguimento delle				
	dell'Aggiornamento	funzioni istituzionali e	obblighi di			
	2015 al Piano	sull'utilizzo delle risorse	trasparenza e			
		pubbliche.	rilevazione delle			
		La trasparenza, nel rispetto	_			
-	Deliberazione Anac	delle disposizioni in	madempienze			
r	n. 1064 del 13	materia di segreto di Stato,				
r	novembre 2019 di	di segreto d'ufficio, di	principali fattori che			
	approvazione	segreto statistico e di	rallentano			
	definitiva del Piano	protezione dei dati	l'adempimento			
		personali:	1 adempiniento			
	Anticorruzione	- concorre ad attuare il				
		principio democratico e i				
		principi costituzionali di				
	S	• •				
	29/03/2017	eguaglianza, di				
	Deliberazione Anac					
		andamento, responsabilita',				
		efficacia ed efficienza				
a	approvazione	nell'utilizzo di risorse				
	definitiva del Piano					
	Nazionale	lealta' nel servizio alla				
	Anticorruzione	nazione.				
		Essa:				
	Determinazione n.	- e' condizione di garanzia				
		delle liberta' individuali e				
2	28/12/2016	collettive, nonche' dei diritti				
		civili, politici e sociali				
		- integra il diritto ad una				
		buona amministrazione;				
		- concorre alla realizzazione				
		di una amministrazione				
		aperta, al servizio del				
		cittadino.				
		Le disposizioni sulla				
		trasparenza:				
		- integrano l'individuazione				
		del livello essenziale delle				
		prestazioni erogate dalle				
		amministrazioni pubbliche				
		a fini di trasparenza,				
		prevenzione, contrasto				
		della corruzione e della				
		cattiva amministrazione, a				
		norma dell'articolo 117,				
		secondo comma, lettera m),				
		della Costituzione;				
		- costituiscono altresi'				
		esercizio della funzione di				
		coordinamento informativo				
		statistico e informatico dei				
		dati dell'amministrazione				
	-			l	1	

			I	T	I			I	
		statale, regionale e locale, di cui all'articolo 117, secondo comma, lettera r), della Costituzione. La trasparenza: - rileva, altresi', come dimensione principale ai fini della determinazione degli standard di qualita' dei servizi pubblici da adottare con le carte dei servizi ai sensi dell'articolo 11 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, cosi' come modificato dall'articolo 28 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Strumento di autovalutazione e di ausilio nella corretta realizzazione della struttura del sito istituzionale deputata all'attuazione degli obblighi di pubblicazione (Amministrazione trasparente) e' costituita dalla Bussola della trasparenza.							
Procedura relativa alla tutela della riservatezza dell'identita' del dipendente che segnala illeciti (WHISTLEBLOWER)		L'amministrazione adotta la procedura per la presentazione e gestione delle segnalazione. La procedura deve prevedere l'utilizzo di una Modulistica standardizzata e uniforme e, in particolare, l'utilizzo del Modulo predisposto dall'ANAC per la segnalazione anonima di condotte illecite da parte del dipendente pubblico. La procedura deve essere tenere conto della necessita' della gestione informatizzata della segnalazione, e della la soluzione gestionale informatizzata di cui l'amministrazione si dota.	- introduzione di obblighi di riservatezza nel PTPCT (PNA 2013- Tavole delle misure - Tavola n.12)	Tutte le aree misura trasversal e	In fase di attuazione	aggiornamento entro il 31 dicembre di ciascun anno	RPCT, Dirigenti/P.O. di ciascuna struttura organizzativa	aggiornamento procedura e Linee guida	dati ultima Relazione annuale RPCT pubblicata e relativi a procedura segnalazione- segnalazione dipendenti- segnalazioni anonime o di non dipendenti- giudizio
Rotazione del personale	- L. 6 novembre 2012, n. 190	Secondo le linee guida ANAC contenute nella Delibera n. 831 del 3	- Se e' compatibile, attuare la rotazione secondo gli atti di organizzazione da	Tutte le aree misura	In fase di attuazione	Verifica in occasione dell'aggiornament o annuale	Dirigente/Responsabil e P.O. di ciascuna struttura organizzativa	100% processi gestiti nel rispetto della procedura o	dati ultima Relazione annuale RPCT pubblicata e

D. I	20161	- 1-11	1				l-u' :
- υ. Lgs. n. 165/2001	agosto 2016 la rotazione	adottare a cura del	trasversal		mappatura	criteri per la	relativi a nr.
(art. 16, comma 1,	del personale:	massimo organo	е		processi	rotazione o	dirigenti - non
lett. l-quater)	- e' considerata quale	amministrativo di				misure	dirigenti -
- Delibera CiVIT	11110 011 01					alternative (in	attuazione
n.72/2013 di	preventiva finalizzata a	collaborazione con il				caso di	misura -
approvazione	limitare il consolidarsi di	RPCT				impossibilita' di	riorganizzazione
definitiva del Piano	reaction one possume					applicare la	
Nazionale	alimentare dinamiche					rotazione)	
Anticorruzione	improprie nella gestione					Totazione	
2013	amministrativa,						
- Determinazione n.	conseguenti alla						
12 del 28 ottobre	permanenza nel tempo di						
2015 di	determinati dipendenti nel						
approvazione	medesimo ruolo o funzione.						
definitiva	L'alternanza riduce il						
dell'Aggiornamento	rischio che un dipendente						
2015 al Piano	Para para para para para para para para						
Nazionale	lungo tempo dello stesso						
Anticorruzione;	tipo di attivita', servizi,						
- linee guida ANAC							
contenute nella	relazioni sempre con gli						
Delibera n. 831 del 3							
agosto 2016;	sottoposto a pressioni						
- Deliberazione Anac	esterne o possa instaurare						
n. 1064 del 13	rapporti potenzialmente in						
novembre 2019 di	grado di attivare dinamiche						
approvazione	inadeguate;						
definitiva del Piano	Tappi ob officer afford aff						
Nazionale	criterio organizzativo che						
Anticorruzione	puo' contribuire alla						
2019;	formazione del personale,						
- Deliberazione Anac							
del 16 novembre							
2022 di	professionale del						
approvazione	lavoratore;						
definitiva del Piano							
Nazionale	che le amministrazioni						
Anticorruzione	hanno a disposizione in						
2022;	materia di prevenzione						
	della corruzione, in una						
	logica di necessaria						
	complementarieta' con le						
	altre misure di prevenzione						
	della corruzione specie						
	laddove possano						
	presentarsi difficolta'						
	applicative sul piano						
	organizzativo.						
	Detta misura deve essere						
	impiegata correttamente in						
	un quadro di elevazione						
	delle capacita' professionali						
	complessive						
	dell'amministrazione senza						
	determinare inefficienze e						
	malfunzionamenti. Per le						
	considerazioni di cui sopra,						
			1	ı		ı	

1					
essa va vista					
prioritariamente come					
strumento ordinario di					
organizzazione e utilizzo					
ottimale delle risorse					
umane da non assumere in					
via emergenziale o con					
valenza punitiva e, come					
tale, va accompagnata e					
castanuta analia da narrarri					
sostenuta anche da percorsi					
di formazione che					
consentano una					
riqualificazione					
professionale.					
Ove, tuttavia, non sia					
possibile utilizzare la					
rotazione come misura di					
prevenzione contro la					
operare scelte					
organizzative, nonche'					
adottare altre misure di					
natura preventiva che					
possono avere effetti					
analoghi, quali a titolo					
analogin, quan a titolo					
esemplificativo, la					
previsione da parte del					
dirigente di modalita'					
operative che favoriscono					
una maggiore condivisione					
della attivita' fua ali					
delle attivita' fra gli					
operatori, evitando cosi'					
l'isolamento di certe					
mansioni, avendo cura di					
favorire la trasparenza					
"interna" delle attivita' o					
ancora l'articolazione delle					
competenze, c.d.					
"segregazione delle					
funzioni".					
Sulla rotazione "ordinaria"					
e' intervenuto infine					
l'Allegato 2 del PNA 2019 al					
quale si rinvia					
Il presente PTPCT include					
la misura della:					
- ROTAZIONE					
STRAORDINARIA, da					
attuarsi con le modalita'					
indicate negli atti di					
esecuzione del PTPCT, di					
competenza del RPCT, e					
secondo fasi e tempi					
indicati.					
 •	· ·		· ·	·	

Formazione	approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2013 Delibere di approvazione dei PNA, da ultimo delibera 16	specifica di ciascun Ufficio, al fine di potenziare le competenze dei pendenti, in funzione di prevenzione degli errori. In particolare, la politica formativa deve essere di ampio respiro, E deve avere ad oggetto anche le materie trasversali a tutti gli uffici, come, A titolo meramente esemplificativo: - l'organizzazione del lavoro - le competenze digitali - le tecniche e le metodologie di redazione degli atti In tal senso Inter senso, la formazione funge anche da strumento di	a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti: riguarda l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico); e le tematiche dell'etica e della legalita' (approccio valoriale); b) livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti/P.O. 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		In attuazione	entro 31 dicembre di ciascun anno	RPC - Dirigente/PO Ufficio Risorse Umane	nr. corsi svolti su nr. corsi programmati	dati ultima Relazione annuale RPCT pubblicata e relativi a erogazione - soggetti-giudizio
Gestione del conflitto di interesse - Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse	FONTI NORMATIVE - L. 241/1990 (art. 6 bis) - L. 6 novembre 2012, n. 190 - DPR 62/2013 REGOLAZIONE ANAC - 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	stretta, il conflitto di interessi e' la situazione nella quale si viene a trovare un funzionario pubblico legittimamente in carica, quando una sua decisione pubblica (a anche la sola partecipazione alla decisione) possa essere impropriamente influenzata dall'esistenza di interessi particolari verso i quali il funzionario sia per	- Attuare la procedura per la gestione del conflitto di interesse	Tutte le aree misura trasversal e	In fase di attuazione	Le fasi e i tempi sono indicati nella procedura di gestione del conflitto di interesse	Dirigente/Responsabil e P.O. di ciascuna struttura organizzativa	nr. di dichiarazioni verificate su nr. di dichiarazioni rese	dati ultima Relazione annuale RPCT pubblicata

	2015 al Piano	- in una accezione piu'				
		ampia il conflitto di				
	Anticorruzione;	interessi consiste in				
	- Deliberazione Anac	situazioni che				
	n. 1064 del 13	l'ordinamento deve				
		prevenire anche prima (e				
	approvazione	dopo) il concreto esercizio				
		delle funzioni pubbliche.Ad				
	Nazionale	una piu' puntuale				
		definizione provvede il DPR				
		n. 62/2013, agli articoli 6,				
	- Delibera n. 494 del	comma 2,e 7.				
	05 giugno 2019 di	La seconda norma prevede				
		che "Il dipendente si astiene				
	Linee Guida n 15	dal partecipare all'adozione				
		di decisioni o ad attivita'				
		che possano coinvolgere				
	marviduazione e	che possano comvolgere				
	gestione dei conflitti	interessi propri, ovvero di				
	di interesse nelle	suoi parenti, affini entro il				
	procedure di	secondo grado, del coniuge				
	affidamento di	o di conviventi, oppure di				
		persone con le quali abbia				
		rapporti di frequentazione				
	novembre 2022 di	abituale, ovvero, di soggetti				
		od organizzazioni con cui				
		egli o il coniuge abbia causa				
	Anticorruzione	pendente o grave inimicizia				
	2022;	o rapporti di credito o				
		debito significativi, ovvero				
		di soggetti od				
		organizzazioni di cui sia				
		tutore, curatore,				
		procuratore o agente,				
		ovvero di enti, associazioni				
		anche non riconosciute,				
		comitati, societa' o				
		stabilimenti di cui sia				
		amministratore o gerente o				
		dirigente. Il dipendente si				
		astiene in ogni altro caso in				
		cui esistano gravi ragioni di				
		convenienza.				
		Sull'astensione decide il				
		responsabile dell'ufficio di				
		appartenenza".				
		In conformita' alle citate				
		disposizioni del DPR n.				
		62/2013, nonche' alle				
		Circolari del RPCT, 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 e' affidata alla				
		disciplina del Codice di				
-		-	1			

	1	T	T	
Comportamento dell'Ente,				
nonche' al Registro degli				
eventi rischiosi allegato al				
PTPCT 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				
segnalare le situazioni di				
conflitto e di astenersi dalla				
partecipazione alle				
decisioni amministrative.				
Tale principio e' 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				
segnalazione mediante				
dichiarazione e l'astensione				
anche quando il conflitto sia				
movements "notongials"				
meramente "potenziale".				
La potenzialita' del conflitto				
- affermata in via generale				
dall'art. 6-bis - e la				
considerazione anche delle				
"gravi ragioni di				
convenienza", dimostrano				
che la prevenzione del				
conflitto di interessi e'				
ormai volta non solo a				
garantire l'imparzialita'				
della singola decisione				
pubblica, ma piu' 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 2016 che				
disciplina il conflitto di				
interessi nella gestione dei				
contratti pubblici (in tutte				
		l	l	

le sue fasi), considerando,	
ad integrazione della	
definizione del Codice di	
comportamento dei	
dipendenti pubblici, la	
situazione di un:	
- "interesse finanziario,	
economico o altro interesse	
personale che puo' essere	
percepito come una	
minaccia alla sua	
imparzialita' e	
indipendenza".	
Con specifico riferimento	
alle procedure 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	
pubblici, Si applicatio	
integralmente le Linee	
Guida ANAC n. 15/2019,	
approvate dal Consiglio	
dell'Autorita' con delibera	
n. 494 del 05 giugno 2019,	
nonche' quanto indicato dal	
PNA 2022.	
PROCEDURA	
Ai sensi di quanto previsto	
dalle citate disposizioni, il	
dipendente ha l'obbligo di	
astenersi e di dichiarare la	
propria situazione al	
dirigente/responsabile P.O.	
del proprio ufficio, a cui	
compete di valutare la	
sussistenza delle eventuali	
condizioni che integrino	
ipotesi di conflitto di	
interesse.	
La procedura esecutiva	
relativa alla rilevazione	
della situazione di conflitto	
di interesse ha la finalita' di	
indicare i criteri e le	
marcare i circui e ic	

	modalita' organizzative per la gestione dei conflitti di interesse, individuando le circostanze che generano o potrebbero generare conflitti di interesse, nonche' 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.							
Attivita' successiva alla cessazione del rapporto di lavoro - pantouflage	situazioni di corruzione connesse all'attivita' del dipendente successiva alla cessazione del pubblico impiego, la Legge n. 190 ha modificato l'art. 53 del D.Lgs. n.165 del 2001, stabilendo che: "I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attivita' lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attivita' della pubblica	incarichi nei tre anni precedenti a ex dipendenti pubblici dell'Ente, di cui all'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001 e di essere consapevole 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	Tutte le aree misura trasversal e	In fase di attuazione	Verifiche al momento dell'acquisizione delle dichiarazioni	RPCT e Dirigente/Responsabil e 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

1	1	1	<u> </u>	T	
	attraverso i medesimi	obbligano ad attestare			
	poteri ()".	di non avere stipulato			
	poteri ()	di non avere stipulato			
	E' evidente che non tutti i	contratti di lavoro o			
	dipendenti sono interessati				
	da questa fattispecie, ma	incarichi nei tre anni			
	soltanto coloro che hanno la	precedenti a ex			
	possibilita' di influenzare il	dipendenti pubblici			
		dell'Ente, di			
		cui all'art. 53, co. 16-ter,			
	riguardano gli interessi di				
		manifestano di			
	all'amministrazione.	conoscere le			
		conseguenze			
		interdittive che ne			
		derivano dalla loro			
		violazione;			
		c) inserire nei contratti,			
		aggiudicata in via			
		definitiva la procedura,			
		apposita clausola con la			
		quale il privato			
		contraente assume			
		formalmente l'obbligo			
		all'osservanza delle			
		previsioni di cui all'art.			
		53, co. 16-ter, del d.lgs.			
		n. 165/2001 pena la			
		ii. 103/2001 pelia la			
		risoluzione o la			
		decadenza dal rapporto			
		in caso di violazione.			
		2) Obbligo per il			
		Responsabile di			
		struttura di massima			
		dimensione di applicare			
		dimensione di applicare i provvedimenti			
		conseguenziali in caso			
		di accertamento della			
		violazione del divieto de			
		quo, eccezion fatta 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			
		Jenema muicato da			

			Anacreontico nel PNA						
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 contenutistico) 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 procedimenti; livello di informatizzazione e automazione che deve essere assicurata ai procedimenti)						Verifica attestazioni della formazione e raccolta questionari di valutazione
Inconferibilita' incarichi dirigenziali	FONTI NORMATIVE - L. 190/2012 - D.Lgs. n. 33/2013 - L. 241/1990 - D.Lgs. n. 165/2001art. 53 comma 16-ter - D.Lgs. n. 150/2009 - D.Lgs.n. 39/2013 REGOLAZIONE ANAC - Delibera CiVIT n.72/2013 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2013 - Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015 di approvazione definitiva	Il D.Lgs. 8 aprile 2013, n. 39, recante "Disposizioni in materia di inconferibilita' e incompatibilita' di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico" ha introdotto una disciplina specifica sia in tema di inconferibilita' di incarichi dirigenziali (Capi II, III e IV), che in tema di incompatibilita' specifiche per posizioni dirigenziali (Capi V e VI). Ha sancito, in particolare, ipotesi di inconferibilita' di incarichi dirigenziali: a) a soggetti che siano destinatari di sentenze di condanna per reati contro	- 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: - attesti l'assenza di cause di inconferibilita' e incompatibilita' previsti dal D.lgs. n. 39/2013, certifichi gli incarichi in corso a qualunque titolo svolti e si impegni altresi', a comunicare tempestivamente eventuali variazioni successivamente intervenute.	Tutte le aree misura trasversal e	In fase di attuazione	Verifiche in occasione dell'acquisizione delle dichiarazioni	RPCT e Dirigente/Responsabil e 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

<u></u>			_		<u></u>	 <u></u>	<u>, </u>
	dell'Aggiornamento	la pubblica	- Contestare nei termini				
	2015 al Piano		di legge le cause di				
	Nazionale						
		b) a soggetti provenienti da					
	Anticorruzione;	enti di diritto privato					
	-Deliberazione n.						
		pubbliche amministrazioni;					
	dicembre 2019	c) a componenti di organi di					
		indirizzo politico.	conoscenza, previo				
		Cio' premesso, dalla Tavola	contraddittorio con				
		n. 8 del PNA 2013 emerge					
		che le Amministrazioni	- Adottare i				
		destinatarie di tale misura					
		di prevenzione della	-				
		corruzione sono:	di chi ha conferito				
		- le Amministrazioni					
		pubbliche, di cui all'art. 1,					
		comma 2, del D. Lgs.					
		165/2001;	definitiva la sussistenza				
		- gli Enti pubblici					
		economici;	inconferibilita' o				
		- le Societa' partecipate e da					
		queste controllate;	- Pubblicare sul sito				
		- gli Enti di diritto privato in					
		controllo pubblico.	sezione				
		Conformemente a quanto					
		richiesto dall'articolo 20 del					
		D.Lgs. n.39 del 2013,					
		l'amministrazione verifica					
		la sussistenza di eventuali	- Verificare la corretta				
		condizioni ostative in capo	applicazione delle				
		ai dipendenti e/o soggetti	misure anche ai fini				
		cui l'organo di indirizzo					
		politico intende conferire					
		incarico all'atto del					
			- Attivazione di				
		incarichi dirigenziali e degli					
		altri incarichi previsti dai	disciplinare dei				
		Capi III e IV del D.Lgs. n. 39					
		del 2013. Le condizioni					
		sono quelle previste nei					
		suddetti Capi, salva la					
		valutazione di ulteriori					
		situazioni di conflitto di					
		interesse o cause					
		impeditive.					
		L'accertamento avviene					
		mediante dichiarazione					
		sostitutiva di certificazione					
		resa dall'interessato 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 piu'					
		condizioni ostative,					
		Ĺ ´					

l'amministrazione gi			
l'amministrazione si			
astiene dal conferire			
l'incarico e provvede a			
former librarian uni			
conferire l'incarico nei			
confronti di altro soggetto.			
Tutti i			
dirigenti/responsabili P.O.			
hanno rilasciato apposita			
dichiarazione in merito			
all'insussistenza di alcuna			
delle cause di			
inconferibilita' o			
incompatibilita' previste			
del medicine de de la contra			
dal medesimo decreto,			
impegnandosi, altresi', a			
comunicare			
tempestivamente eventuali			
variazioni successivamente			
intervenute; la			
dichiarazione viene			
pubblicata nel sito Internet			
dell'Ente nella sezione			
"Amministrazione			
Trasparente - Personale -			
Trasparence - reisonale -			
Dirigenti".			
In caso di violazione delle			
previsioni di			
inconferibilita', secondo			
l'art. 17 D.Lgs. n. 39,			
l'incarico e' nullo e si			
applicano le sanzioni di cui			
application le satizioni 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 e' tenuta			
ad impartire:			
- direttive interne affinche'			
negli interpelli per l'attribuzione degli			
l'attribuzione degli			
incarichi siano inserite			
espressamente le			
condizioni ostative al			
conferimento;			
- direttive affinche' i			
soggetti interessati			
mandana la dishiaraniana di			
rendano la dichiarazione di			
insussistenza delle cause di			
inconferibilita' all'atto del			
conferimento dell'incarico.			
Sempre dalla 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			
		 <u> </u>	

		da queste, tale misura ha decorrenza immediata e deve essere riprodotta nell'ambito del PTPCT.							
Incompatibilita' specifiche per posizioni dirigenziali	FONTI NORMATIVE - L. 190/2012 - D.Lgs. n. 33/2013 - L. 241/1990 - D.Lgs. n. 150/2009 - D.Lgs. n. 150/2009 - D.Lgs.n. 39/2013 REGOLAZIONE ANAC - Delibera CiVIT 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	Il D.Lgs. 8 aprile 2013, n. 39, recante "Disposizioni in materia di inconferibilita' e incompatibilita' di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico" ha introdotto una disciplina specifica sia in tema di inconferibilita' di incarichi dirigenziali (Capi II, III e IV), che in tema di incompatibilita' specifiche per posizioni dirigenziali (Capi V e VI). In particolare, in relazione alle ipotesi di incompatibilita' specifiche per posizioni dirigenziali vengono in rilievo gli artt. 15, 19 e 20 del D.Lgs. 39/2013, dai quali si evince che le ipotesi di incompatibilita' riguardano: a) incompatibilita' riguardano: a) incompatibilita' 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, nonche' lo svolgimento di attivita' professionale; b) incompatibilita' tra incarichi nelle pubbliche amministrazioni e negli enti privati in controllo pubblico e cariche di componenti di organi di indirizzo politico. A differenza delle cause di inconferibilita' (di cui si e' detto nel precedente paragrafo), che comportano una preclusione all'assunzione dell'incarico dirigenziale, le cause di	- Acquisire autocertificazione da parte dei Dirigenti/Responsabi li di settore all'atto del conferimento dell'incarico circa l'insussistenza delle cause di inconferibilita' e di incompatibilita' previste dal decreto citato.	Tutte le aree misura trasversal e	In fase di attuazione	Verifiche in occasione dell'acquisizione delle dichiarazioni	RPCT e Dirigente/Responsabil e 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

incompatibilita' possono			
incompatibilità possollo			
essere rimosse mediante la			
rinuncia dell'interessato ad			
uno degli incarichi che la			
legge considera			
incompatibili tra loro.			
Cio' premesso, 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 Societa' partecipate e da			
queste controllate;			
- gli Enti di diritto privato in			
controllo pubblico.			
Conformemente 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			
dishipposita			
dichiarazione in merito			
all'insussistenza di alcuna			
delle cause di			
inconferibilita' o			
incompatibilita' previste			
dal medesimo decreto,			
impegnandosi, altresi', a			
comunicare			
tempestivamente eventuali			
veniezioni guagagivemente			
variazioni successivamente			
intervenute.			
La dichiarazione e' stata			
pubblicata nel sito Internet			
nella sezione			
"Amministrazione			
trasparente - Personale -			
Dirigenti".			
Analoga procedura viene			
reiterata di anno in anno, in			
occasione al conferimento			
degli incarichi, con rinnovo			
della dichiarazione.			
Cio' premesso, si evidenzia			
inoltre che dalla Tavola n. 9			
del PNA 2013 emerge che			
l'Amministrazione e' tenuta			
ad impartire:			
- Direttive interne per			
effettuare controlli su			
situazioni di			
 <u>-</u>	 	 	

		incompatibility							
		incompatibilita' e sulle conseguenti determinazioni in caso di esito positivo del controllo; - Direttive interne per adeguamento degli atti di interpello relativi al conferimento di incarichi.							
Patti integrita'	novembre 2022 di	Per l'affidamento di commesse, in attuazione dell'art. 1, comma 17, della Legge n. 190/2012, va predisposto ed utilizzato il protocollo di legalita' o patto di integrita'. A tal 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 legalita' o del patto di integrita' da' luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto.	- Adottare i patti di integrita' e/o protocolli di legalita' 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	Tutte le aree misura trasversal e	In fase di attuazione	Verifiche a campione sulle procedure di affidamento	Dirigente/Responsabil e P.O. di ciascuna unita' organizzativa	nr. di patti d'integrita' inseriti in avvisi, bandi di gara o lettere di invito su nr. di procedure gestite	dati ultima Relazione annuale RPCT 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	FONTI NORMATIVE - L. 190/2012 - D.Lgs. n. 33/2013 - L. 241/1990 - D.Lgs. n. 165/2001 - D.Lgs. n. 150/2009 - D.Lgs.n. 39/2013 REGOLAZIONE ANAC - Delibera CiVIT 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 concessioni dell'erogazione di provvedimenti attributivi di vantaggi economici; - far parte delle commissioni di gara per la	penale e si impegni altresi', a comunicare tempestivamente eventuali variazioni successivamente intervenute. - Verificare le dichiarazioni di cui	Tutte le aree misura trasversal e	In fase di attuazione	Verifiche in occasione dell'acquisizione delle dichiarazioni	e P.O. di ciascuna	nr. di dichiarazioni acquisite su nr. soggetti nominati	dati ultima Relazione annuale RPCT pubblicata

Agioni di concibilizzazione e	EONTI	scelta del contraente per l'affidamento di contratti pubblici o per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni o benefici. 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 inconferibilita' di incarichi dirigenziali, come illustrato al paragrafo precedente. Ulteriore elemento da tenere in considerazione rispetto all'inconferibilita' disciplinata dall'art. 35- bis del D.lgs. n. 165/2001 e' la sua durata illimitata, cio' 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.	certificato del casellario giudiziale e dei carichi pendenti - Contestare la cause di inconferibilita' nel momento in cui ne viene a conoscenza l'organo competente secondo l'ordinamento interno - Adottare i provvedimenti consequenziali da parte di chi ha conferito l'incarico qualora si accerti in via definitiva la sussistenza della causa di inconferibilita' de quo Applicare le misure previste dall'art. 3 del D. Lgs. N. 39/2013 da parte dell'organo competente secondo l'ordinamento interno	Tutto lo	In face di attuazione	Inigriative	Diviganto /Pagnangahil	nr inigiativo	dati ultima
Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la societa' civile	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 predisposizione, da parte del	La misura consiste nel pianificare adeguate azioni di sensibilizzazione della cittadinanza finalizzate alla promozione della cultura della legalita'. A questo fine, una prima azione consiste nel dare efficace comunicazione e diffusione alla strategia di prevenzione dei fenomeni corruttivi impostata e attuata mediante il PTPCT 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 rapporto continuo, alimentato dal funzionamento di stabili canali di comunicazione, vanno valutate le modalita', le soluzioni organizzative e i tempi per:	- Dare efficace comunicazione e diffusione alla strategia di prevenzione dei fenomeni corruttivi impostata e attuata mediante il presente PTCPT e alle connesse misure. Per tale ragione, il PTCPT verra' pubblicato in evidenza sul sito web del Comune, oltre che nell'apposita sezione "amministrazione trasparente".	Tutte le aree misura trasversal e	In fase di attuazione	Iniziative realizzate entro 31 dicembre di ciascun anno	Dirigente/Responsabil e P.O. di ciascuna unita' organizzativa	nr. iniziative sensibilizzazion e attuate su nr. iniziative programmate	dati ultima Relazione annuale RPCT pubblicata

	funziono nubblico	- l'attivazione di canali							
Monitoraggio dei tempi procedimentali	FONTI NORMATIVE - L. 6 novembre 2012, n. 190 - D. Lgs. n. 165/2001 (art. 16, comma 1,	dell'amministrazione, anche in forma anonima, ed in modalita' informale) di episodi di cattiva amministrazione, conflitto d'interessi, corruzione, anche valorizzando il ruolo degli uffici per la relazione con il pubblico (URP), 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 dell'amministrazione e dell'ente, anche al fine di migliorare ed implementare la strategia di prevenzione della corruzione. L'Allegato 1 del PNA del 2013 riporta, tra le misure di carattere trasversale, il monitoraggio sul rispetto dei termini	- effettuare il monitoraggio su tutti i procedimenti conclusi nell'anno, utilizzando ed eventualmente	Tutte le aree misura trasversal e	In fase di attuazione	Monitoraggio effettuato entro il 31 dicembre di ciascun anno	Dirigente/Responsabil e P.O. di ciascuna unita' organizzativa	nr. procedimenti monitorari su nr. programmato	dati ultima Relazione annuale RPCT pubblicata
		propositiva da parte dei portatori di interesse e dei rappresentanti delle categorie di utenti e di cittadini rispetto all'azione dell'amministrazione e dell'ente, anche al fine di migliorare ed implementare la strategia di prevenzione della							
	NORMATIVE - L. 6 novembre 2012, n. 190 - D. Lgs. n. 165/2001 (art. 16, comma 1, lett. l-quater) - Intesa tra Governo, Regioni ed Enti Locali sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013; - D.Lgs 33/2013 REGOLAZIONE ANAC Deliberazioni di approvazione dei PNA, da ultimo deliberazione 16 novembre 2022 di	L'Allegato 1 del PNA del 2013 riporta, tra le misure di carattere trasversale, il monitoraggio sul rispetto	monitoraggio su tutti i procedimenti conclusi nell'anno, utilizzando ed eventualmente aggiornando le informazioni contenute le Schede dei procedimenti pubblicate in Amministrazione trasparente > attivita' e procedimenti > tipologie di procedimenti, fermo restando che i relativi risultati non sono piu' soggetti a pubblicazione	aree misura trasversal	In fase di attuazione	effettuato entro il 31 dicembre di	e P.O. di ciascuna	procedimenti monitorari su nr.	Relazione annuale RPCT

	digitalizzate in grado di	ai conci dol D lac 25				
	automatizzare il processo.	maggio 2016 n. 97.				
	Al riguardo va evidenziato					
	che il costante rispetto dei					
	termini di conclusione del					
	procedimento					
	amministrativo, in					
	particolare quando avviato					
	su "istanza di parte", e'					
	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					
	RPCdi aver effettuato il					
	monitoraggio annuale sul					
	rispetto dei tempi di					
	conclusione di					
	conclusione ui					
	procedimenti, per i					
	procedimenti d'ufficio e ad					
	istanza di parte, di loro					
	competenza;					
	ai sensi dell'art. art. 1,					
	commi 9, lett. d) e 28, legge					
	n. 190/2012, i Responsabili					
	di settore titolari di P.O.					
	relazionano al RPC,					
	sull'attuazione della misura					
	con Report semestrale:					
	- di 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;					
	- di aver/non aver rilevato					
	anomalie procedimentali e					
	il motivo delle eventuali					
	anomalie accertate;					
	- il rispetto nella 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					
	piu' soggetti a					
	pubblicazione obbligatoria					
	per intervenuta					
	abrogazione dell'art.24 del					
	D.lgs. 14 marzo 2013 n. 33,					
<u> </u>	<u> </u>	l		<u> </u>	<u> </u>	

		ai sensi del D.lgs. 25 maggio 2016 n. 97.							
amministrazione / 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 predisposizione, da parte del Dipartimento della funzione pubblica, del Piano Nazionale Anticorruzione di cui alla legge 6 novembre 2012, n. 190 REGOLAZIONE ANAC - Delibera CiVIT n.72/2013 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2013 - Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2013 - Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2013 - Determinazione n.	La misura consiste nel Monitoraggio dei rapporti Amministrazione/sogget ti con i quali sono stai stipulati contratti, interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici, ai fini della verifica di eventuali relazioni di parentela o affinita' con i dipendenti.	- Acquisire le dichiarazioni dei dipendenti sulle relazioni di parentela o affinita' con dei soggetti con i quali sono stai stipulati contratti, interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici	Tutte le aree misura trasversal e	In fase di attuazione	Monitoraggio effettuato entro 31 dicembre di ciascun anno	Dirigente/Responsabil e P.O. di ciascuna unita' organizzativa	nr. monitoraggi effettuati su nr. programmato	dati ultima Relazione annuale RPCT pubblicata

		T	T	T	T	1			
	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 - Deliberazione Anac n. 1064 del 13 novembre 2019 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione								
Meccanismi di controllo nel processo di formazione delle decisioni		Il PTPCT individua le attivita' nell'ambito delle quali e' piu' elevato il rischio di corruzione, e le relative misure di contrasto, anche raccogliendo le proposte dei dirigenti, elaborate nell'esercizio delle competenze previste dall'articolo 16, comma 1, lettera a-bis), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165. Prevede per le attivita' individuate ai sensi della lettera meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni	- 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 facolta' di estendere tale azione a tutti i provvedimenti;	Tutte le aree misura trasversal e	In fase di attuazione	Controllo effettuato entro il 31 dicembre di ciascun anno	RPCT e Dirigente/Responsabil e P.O. di ciascuna struttura organizzativa	nr. atti decisionali assoggettati a controllo su nr. programmato	

Anticorruzione idonei a prevenire il rischio di corruzione.	
---	--