

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/Aggiornamento sezione anticorruzione PIAO	<ul style="list-style-type: none"> - L. 6 novembre 2012, n. 190; - Deliberazione Anac del 16 novembre 2022 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2022 	<p>La prima misura di prevenzione si sostanzia nella approvazione del PTPCT, quale strumento di programmazione e pianificazione coordinato e armonizzato con tutti gli altri strumenti di programmazione e pianificazione. Il contenuto minimo essenziale della sezione anticorruzione del PIAO è costituito dalle seguenti informazioni e dati:</p> <ul style="list-style-type: none"> - individuare aree a rischio; - individuare per ciascuna area gli interventi per ridurre i rischi; - programmare iniziative di formazione; - individuare i referenti e i soggetti tenuti a relazione al RPCT; - individuare per ciascuna misura il responsabile e il termine per l'attuazione; - individuare misure di trasparenza, anche ulteriori rispetto a quelle contenute nel PTTI; - definire misure per l'aggiornamento ed il monitoraggio; - individuare modalità e tempi di attuazione delle misure; 	<ul style="list-style-type: none"> - Aggiornare dati contesto interno ed esterno con particolare riferimento alla mappatura macroprocessi, processi - Aggiornare dati misure generali e specifiche - Adottare sezione anticorruzione del PIAO (entro max il 30 novembre), nel caso in cui non si consideri adottato il PTPCT precedente edizione - Pubblicare e depositare il PTPCT adottato in segreteria, nel caso in cui non si rinvi alla precedente edizione PTPCT - Fornire informative all'organo di indirizzo (in presenza di 2 organi) - Avviare consultazione pubblica mediante Avviso - Approvare definitiva (entro il termine perentorio del 31 gennaio salvo proroga). 	Tutte le aree - misura trasversale	In fase di attuazione	<ul style="list-style-type: none"> - Aggiornamento dati e mappatura processi entro 30 novembre - Adozione entro 30 dicembre - Approvazione entro il 31 gennaio di ciascun anno 	RPCT e E.O. di ciascuna struttura organizzativa	PIAO approvato	<ul style="list-style-type: none"> - Delibera CVIT n.72/2013 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2013 - Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015 di approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione - Determinazione Anac n. 831, 03 agosto 2016 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016; - Deliberazione Anac n. 1208 del 22 novembre 2017 di Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione 2016; - Deliberazione Anac n. 1074 del 21 novembre 2018 di approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione - Deliberazione Anac n. 1064 del 13 novembre 2019 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2019 - Deliberazione Anac n. 16 novembre 2022 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2022

<p>Trasparenza - Registro degli accessi</p>	<p>REGISTRO DEGLI ACCESSI</p> <p>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.</p> <p>Il Registro dovrebbe contenere l'elenco delle richieste e il relativo esito, essere pubblico e perseguire una pluralità di scopi: semplificare la gestione delle richieste e le connesse attività istruttorie; favorire l'armonizzazione delle decisioni su istanze di accesso identiche o simili; agevolare i cittadini nella consultazione delle istanze già presentate; monitorare l'andamento delle richieste di accesso e la trattazione delle stesse.</p> <p>Per promuovere la realizzazione del Registro, le attività di registrazione, gestione e trattamento della richiesta dovrebbero essere effettuate utilizzando i sistemi di gestione del protocollo informatico e dei flussi documentali, di cui le amministrazioni sono da tempo dotate ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, del d.lgs. n. 82/2005 (Codice dell'amministrazione digitale) e delle relative regole tecniche (D.P.C.M. 3 dicembre 2013).</p> <p>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</p>	<p>Tutte le aree misura trasversale</p>	<p>In fase di attuazione</p>	<p>Come previsto nel PTI</p>	<p>E.O. di ciascuna unità organizzativa</p>	<p>nr. aggiornamenti del Registro effettuati in rapporto al nr. accessi gestiti</p>
---	---	---	------------------------------	------------------------------	---	---

<p>Codici di comportamento di buona prassi e valori</p>	<p>- 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 - Delibera numero 177 del 19 febbraio 2020 - Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche; - Regolamento in materia di esercizio del potere sanzionatorio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione per l'omessa adozione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione, dei Programmi triennali di</p>	<p>potrebbero ricavare i dati rilevanti attraverso estrazioni periodiche dai sistemi di protocollo informatico. L'obiettivo finale è la realizzazione di un Registro degli accessi che consenta di "tracciare" tutte le istanze e la relativa trattazione in modalità automatizzata, e renda disponibili ai cittadini gli elementi conoscitivi rilevanti.</p> <p>PROCEDURA ACCESSO CIVICO DIGITALIZZATO</p> <p>La procedura esecutiva relativa alla gestione dell'accesso civico generalizzato ha la finalità di indicare i criteri e le modalità organizzative per la gestione dell'accesso medesimo</p>	<p>L'articolo 54 del D.Lgs. 165/2001, ha previsto che il Governo definisse un "Codice di Comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni" per assicurare: - la qualità dei servizi; - la prevenzione dei fenomeni di corruzione; - Il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.</p> <p>Il 16 aprile 2013 è stato emanato il DPR 62/2013 recante il suddetto Codice di Comportamento e, in attuazione di tale DPR, l'Ente ha adottato il proprio Codice di comportamento dei dipendenti, ai sensi dell'art.54, comma 5, del d.lgs.165/2001, come sostituito dall'art. 1, comma 44 della legge 6</p>	<p>Tutte le aree misura trasversale</p>	<p>Stato di attuazione In fase di attuazione</p>	<p>Verifiche semestrali dei Responsabili - Verifica annuale UPD/RPCT</p>	<p>RPCT e E.Q. di ciascuna struttura organizzativa</p>	<p>nr. verifiche effettuate</p>	<p>dati ultima Relazione annuale RPCT pubblicata e relativi a adozione adeguamento incarichi e contratti - segnalazioni violazioni - procedimenti disciplinari originati da segnalazioni - giudizio</p>
---	--	--	---	---	--	--	--	---------------------------------	---

	<p>trasparenza, dei Codici di comportamento;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Delibera n. 75/2013 Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni; - Art. 4 D.L. 30 aprile 2022, n. 36 che dispone l'obbligo di un ciclo formativo su etica e legalità; 	<p>novembre 2012, n.190.</p> <p>Ciò premesso, l'Ente si riserva di adeguare il Codice di comportamento alle recenti Linee guida ANAC, approvate con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020.</p> <p>Il comma 3 dell'articolo 54 del D.lgs. 165/2001, dispone che ciascuna amministrazione elabori un proprio Codice di Comportamento "con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione".</p> <p>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 inderogabile.</p> <p>Il Codice di Comportamento costituisce uno dei 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 buone pratiche, valori e comportamenti ispirati a standard di legalità ed eticità nell'ambito dell'amministrazione.</p> <p>Tale misura opera, quindi, in maniera assolutamente trasversale all'interno dell'amministrazione, in quanto è applicabile nella totalità dei processi mappati, sebbene contenga altresì norme specifiche relative a processi o attività tipiche dell'Ente, come l'attività</p>	<p>nota di segnalazione deve essere sufficientemente circostanziata e sottoscritta;</p> <ul style="list-style-type: none"> - inserire nelle lettere di invito, nei bandi e nei relativi disciplinari, indipendentemente dal valore economico e dalla procedura prestata, relativi ad appalti e concessioni di lavori servizi e forniture nonché a incarichi di collaborazione esterna a qualsiasi titolo l'assunzione dell'obbligo da parte del privato concorrente, all'osservanza del Codice di comportamento dell'Ente nei limiti della compatibilità dei diversi obblighi di condotta ivi previsti o la decadenza dal rapporto in caso di violazione; - acquisire dal privato al momento della presentazione della istanza all'Amministrazione per la partecipazione alla gara pena l'esclusione, apposita dichiarazione sostitutiva di certificazione ai sensi dell'art. 47 del DPR n. 445/2000, nella quale si obbligano all'osservanza del Codice di comportamento dell'Ente nei limiti della compatibilità dei diversi obblighi di condotta ivi previsti e manifestano di conoscere le conseguenze interdittive che ne derivano dalla loro violazione; - inserire nei contratti, aggiudicati in via definitiva la procedura, apposita clausola con la quale il privato contraente assume formalmente l'obbligo all'osservanza del Codice di 				
--	---	--	--	--	--	--	--

		<p>Ispeitiva.</p> <p>Di particolare rilievo è 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 dell'Ente, ma anche a tutti i collaboratori o consalenti, titolari di qualsiasi tipologia di contratto, nonché ai collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi. A tal fine:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>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.</p> <p>L'ufficio competente a vigilare sullo stato di attuazione del Codice e ad emanare pareri sulla applicazione dello stesso è l'ufficio competente a svolgere e concludere i procedimenti disciplinari (UPD) a norma dell'articolo 55- bis comma 4 del D.Lgs. 165/2001.</p>	<p>comportamento dell'Ente nei limiti della compatibilità dei diversi obblighi di condotta ivi previsti pena la risoluzione o la decadenza dal rapporto in caso di violazione;</p> <ul style="list-style-type: none"> - comunicare le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porre il dipendente in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiarare se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che - siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio; - comunicare tempestivamente per iscritto al responsabile dell'ufficio di appartenenza la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, (eccezion fatta per partiti politici o sindacati) a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio; - informare tempestivamente per iscritto il responsabile della struttura in cui i dipendenti sono incaricati di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che gli stessi abbiano o abbiano avuto negli ultimi tre anni, precisando: - se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il 					
--	--	---	--	--	--	--	--	--

<p>Aut autorizzazioni svolgimento incarichi d'ufficio attività ed incarichi extra-istituzionali</p>	<p>PONTI NORMATIVI - L. n. 662/1996 - Art. 53 D.lgs. n. 165/2001 - L. 6 novembre 2012, n. 190</p> <p>PONTI REGOLAMENTARI - Codice di Comportamento dei dipendenti dell'amministrazione</p> <p>REGOLAZIONE ANAC - Delibera CVIT n.72/2013 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione-2013 - Delibera Anac n. 1064 del 13 novembre 2019 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2019 - Delibera n. 1201 del 18 dicembre 2019</p>	<p>Il cumulo in capo ad un medesimo dirigente o funzionario di incarichi conferiti dall'amministrazione, può comportare il rischio di un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale. La concentrazione del potere decisionale aumenta il rischio che l'attività amministrativa possa essere indirizzata verso fini privati o linguaggi determinati dalla volontà del dirigente stesso.</p> <p>Inoltre, lo svolgimento di incarichi, soprattutto se extra-istituzionali, da parte del dirigente o del funzionario può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi altresì come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi.</p> <p>Per questi motivi, la l. n. 190 del 2012 è intervenuta a modificare anche il regime dello svolgimento degli incarichi da parte dei dipendenti pubblici contenuto nell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001, in particolare prevedendo che:</p> <p>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</p>	<p>- Adottare/aggiornare: l'atto contenente i criteri per il conferimento e l'autorizzazione di incarichi.</p> <p>- Acquisire l'autorizzazione allo svolgimento di attività extra-istituzionali, a titolo oneroso o gratuito, non compresi nei compiti e doveri d'ufficio con l'onere di attestare nell'istanza il tipo di incarico o di attività, l'Ente ed il soggetto per conto del quale l'attività deve essere svolta, modalità, luogo di svolgimento, compenso e durata nonché l'assenza di ipotesi, anche potenziali, di conflitto di interesse o di cause di incompatibilità e incompatibilità previsti all'art. 1, co. 49 e 50, L.190/2012 e D.lgs n.39/2013</p> <p>- Verificare, ai fini del rilascio dell'autorizzazione, alla sussistenza delle seguenti condizioni relative all'incarico da autorizzare: a) costituisca motivo di crescita professionale, anche nell'interesse dell'Ente; b) sia svolta al di fuori dell'orario di lavoro; c) non interferisca con l'ordinaria attività svolta nell'Ente; d) non sia in contrasto con gli interessi dell'Ente; e) non generi conflitto di interesse.</p> <p>- Comunicare, a cura dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione non superiore al 50% dell'orario di lavoro, gli incarichi che intendono svolgere, al</p>	<p>Tutte le aree misura trasversale</p>	<p>In fase di attuazione.</p>	<p>Verifiche in occasione del rilascio delle autorizzazioni</p>	<p>RPT ed E.O. di struttura organizzativa</p>	<p>nr. di autorizzazioni rilasciate nel rispetto dei criteri su nr. totale delle autorizzazioni rilasciate</p>	<p>dati ultimi Relazione annuale RPCT pubblicata e relativa adozione procedura - segnalazioni</p>
---	---	--	---	---	-------------------------------	---	---	--	---

		<p> interessi, anche quelli potenziali; l'istruttoria circa il rilascio dell'autorizzazione va condotta in maniera molto accurata, tenendo presente che talvolta lo svolgimento di incarichi extra-istituzionali costituisce per il dipendente un'opportunità, in special modo se dirigente, di arricchimento professionale utile a determinare una positiva ricaduta nell'attività istituzionale ordinaria; ne consegue che, al di là della formazione di una black list di attività precluse la possibilità di svolgere incarichi va attentamente valutata anche in ragione dei criteri di crescita professionale, culturale e scientifica nonché di valorizzazione di un'opportunità personale che potrebbe avere ricadute positive sullo svolgimento delle funzioni istituzionali ordinarie da parte del dipendente; </p> <p> E) il dipendente è 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 </p>						
--	--	--	--	--	--	--	--	--

		<p>solo quelli che il dipendente è chiamato a svolgere in considerazione della professionalità che lo caratterizza all'interno dell'amministrazione di appartenenza (quindi, a titolo di esempio, non deve essere oggetto di comunicazione all'amministrazione lo svolgimento di un incarico gratuito di docenza in una scuola di danza da parte di un funzionario amministrativo di un ministero, poiché tale attività è svolta a tempo libero e non è connessa in nessun modo con la sua professionalità di funzionario); continua comunque a rimanere estraneo al regime delle autorizzazioni e comunicazioni l'espletamento degli incarichi espressamente menzionati nelle lettere da a) ad f-9is) 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 non incompatibilità; essi, pertanto, non debbono essere autorizzati né comunicati all'amministrazione;</p> <p>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 amministrazioni debbono essere comunicati al D.F.P. in via telematica entro 15 giorni; per le modalità di comunicazione dei dati sono fornite apposite indicazioni sul sito</p>					
--	--	---	--	--	--	--	--

		<p>www.pertspa.gov.it nella sezione relativa all'anagrafe delle prestazioni; F) è disciplinata esplicitamente un'ipotesi di responsabilità 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.</p> <p>A. queste nuove previsioni si aggiungono le prescrizioni contenute nella normativa già vigente.</p> <p>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 attività 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."</p> <p>SINTESI</p> <p>Una particolare attenzione merita il tema dello svolgimento di incarichi esterni da parte dei dipendenti comunali. L'elevata specializzazione di alcune professionalità può dar luogo a opportunità di incarichi in conflitto di interessi con l'esercizio delle funzioni istituzionali.</p>						
--	--	---	--	--	--	--	--	--

		<p>La possibilità di svolgere attività esterne, non comprese nei compiti d'ufficio, necessita di rispettare in modo rigoroso la disciplina speciale e quella di cui all'art. 53 del d.lgs. 165/2001, sul conferimento di incarichi ai dipendenti pubblici e sul relativo regime autorizzatorio. Il principio generale ad essa sotteso è il divieto per le pubbliche amministrazioni di conferire ai dipendenti incarichi, al di fuori dei compiti d'ufficio, che non siano previsti da una esplicita previsione normativa o in assenza di una specifica autorizzazione. In considerazione delle modifiche apportate dalla L. 190/2012 all'art. 53 del d.lgs. 165/2001, tale principio vale sia in caso di onerosità che di gratuità dell'incarico. Il regime delle incompatibilità è quello previsto dall'art. 53 del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 e con riferimento al personale dirigenziale, anche in virtù di contratti stipulati ai sensi dell'art. 110 del TUEL, si applicano altresì i casi di incompatibilità assoluta di cui agli artt. 9 e 12 del D.Lgs. 8/04/2013 n. 39. Fatte salve le eccezioni previste da leggi speciali, il dipendente con prestazione a tempo pieno o tempo parziale superiore al 50% non può in nessun caso:</p> <p>a) esercitare attività commerciali, artigianali, industriali o professionali autonome;</p> <p>b) esercitare attività imprenditoriali in agricoltura a titolo professionale ai sensi dell'art. 1 del D.lgs. 29/03/2004,</p>					
--	--	---	--	--	--	--	--

		<p>n. 99;</p> <p>c) instaurare altri rapporti di lavoro subordinato sia alle dipendenze di altri enti, pubblici che alle dipendenze di soggetti privati;</p> <p>d) assumere a qualunque titolo cariche in società di persone o di capitali, aziende o enti aventi scopo di lucro o in fondazioni, salvo che si tratti di cariche in società od enti per le quali la nomina spetti all'Amministrazione comunale;</p> <p>e) partecipare a società di persone o di capitali qualora la titolarità di quote di patrimonio comporti di diritto, in base alle disposizioni di legge o statutarie, compiti di gestione per la realizzazione dell'oggetto sociale;</p> <p>f) ricevere incarichi da soggetti privati che abbiano avuto nel biennio precedente o abbiano in atto, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio;</p> <p>g) svolgere qualunque attività, che, in ragione della interferenza con i compiti istituzionali, possa generare situazione, anche solo apparente, di conflitto di interesse o possa compromettere il decoro ed il prestigio dell'Amministrazione o danneggiarne l'immagine;</p> <p>h) Ricevere incarichi per attività e prestazioni che rientrino in compiti d'ufficio del dipendente;</p> <p>i) esercitare attività libero professionale e consulenze esterne con caratteristiche di abitualità, sistematicità e continuità, nonché consulenze o collaborazioni che consistano in prestazioni comunque</p>					
--	--	--	--	--	--	--	--

									<p>ricostituibili ad attività libero professionali;</p> <p>f) ricevere incarichi per attività e prestazioni da rendere in connessione con la carica o in rappresentanza dell'Amministrazione. Si considerano rese in rappresentanza dell'Amministrazione quelle prestazioni nelle quali il dipendente agisce per conto del Comune, rappresentando la sua volontà e i suoi interessi, anche per delega o mandato ricevuto da organi della stessa.</p> <p>I suddetti divieti valgono anche durante i periodi di aspettativa o congedo straordinario a qualsiasi titolo concessi al dipendente, salvo i casi previsti dalla legge. Nessuna delle attività sopra richiamate può essere autorizzata.</p> <p>Restano ferme le disposizioni, previste dal D.Lgs. 165/2001 in merito alle incompatibilità dei dipendenti pubblici, e in particolare l'articolo 53, comma 1 bis, relativo al divieto di conferimento di incarichi di Responsabili di settore, deputati alla gestione del personale (cioè 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 rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni.</p> <p>Ai sensi dell'articolo 53, comma 3-bis,</p>
--	--	--	--	--	--	--	--	--	---

		<p>del D.Lgs. 165/2001 e altresì vietato ai dipendenti comunali svolgere anche a titolo gratuito i seguenti incarichi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Attività 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) Attività di collaborazione e consulenza a favore di soggetti con i quali l'Ente ha in corso di definizione qualsiasi controversia civile, amministrativa o tributaria; c) Attività di collaborazione e consulenza a favore di soggetti pubblici o privati con i quali l'Ente ha instaurato o è in procinto di instaurare un rapporto di partenariato. <p>La violazione dei suddetti divieti si può configurare come giusta causa di recesso o di decadenza dall'impiego. Il dipendente pubblico, anche se a tempo pieno, può svolgere, se autorizzato dalla propria Amministrazione, incarichi di tipo diverso rispetto a quelli sopra indicati, conformi alle seguenti condizioni e ai seguenti criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la compatibilità dell'impegno lavorativo derivante dall'incarico con l'attività lavorativa di servizio cui il dipendente è addetto, tale da non pregiudicare il regolare svolgimento. 						
--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (cd. whistleblowers)</p>	<p>PONTI/NORMATIVE - L. 190/2012 - D.Lgs. n. 165/2001 art. 54 bis - D.Lgs. n. 39/2013 - L. n. 179/2017</p> <p>REGOLAZIONE ANAC - Delibera CIVT n. 72/2013 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2013 - Delibera n. 469 del 9 giugno 2021.</p>	<p>La misura di tutela del dipendente che segnala condotte illecite, prevista per la prima volta nel nostro ordinamento dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 (che ha introdotto un nuovo articolo 54 bis all'interno del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165) è espressamente ricondotta, dal PNA 2013, alle misure di carattere generale finalizzate alla prevenzione della corruzione.</p> <p>La misura ha acquisito grande rilevanza nel corso del 2016 e 2017, come risulta dimostrato dalla circostanza che, nell'anno 2017, sono pervenute all'ANAC circa 350 nuove segnalazioni di whistleblowing, provenienti da soggetti esterni, circa il doppio di quelle pervenute nel 2016.</p> <p>La rilevanza della misura è destinata a crescere ulteriormente in futuro in conseguenza: a) della progressiva formazione della cultura dell'integrità e dell'etica del comportamento pro-attivo di</p>	<p>- 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). - Attuare la procedura di gestione delle segnalazioni di illecito</p>	<p>Tutte le aree misura trasversale</p>	<p>In fase di attuazione/aggiornamento</p>	<p>entro il 31 dicembre di ciascun anno</p>	<p>RPCT, E.Q. di ciascuna struttura organizzativa</p>	<p>aggiornamento procedura e Linee guida</p>	<p>dati ultimi Relazione annuale RPCT pubblicata e relativi a procedura segnalazione-segnalazione dipendenti-segnalazioni anomale o di non dipendenti-giudizio</p>
---	---	--	--	---	--	---	---	--	--

		<p>segnalazione in sostituzione del comportamento omissivo di omertà e silenzio;</p> <p>b) della realizzazione, a cura dell'ANAC, della applicazione informatica/piattaforma tecnologica per la segnalazione e dell'attivazione del relativo servizio online;</p> <p>c) dell'approvazione della Legge 30 novembre 2017, n. 179 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico e privato" in conseguenza della nuova disciplina è stato modificato l'articolo 54-bis del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come segue: "Art. 54-bis (Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti).1. L'articolo 54-bis del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è sostituito dal seguente: "Art. 54-bis (Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti). - 1. Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della Legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato,</p>						
--	--	---	--	--	--	--	--	--

		<p>licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avvenute effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritrosive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza. 2. Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 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'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo</p>						
--	--	--	--	--	--	--	--	--

		<p>329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti definiti 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'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'inculpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità. 4. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni. 5. L'ANAC, 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 modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione. 6. Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria</p>					
--	--	--	--	--	--	--	--

							<p>condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'input e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. L'ANAC determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.</p> <p>7. È 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 è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del</p>
--	--	--	--	--	--	--	---

		<p>Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 23.</p> <p>9. Le tutele di cui al presente articolo non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.</p> <p>Il presente PTPTCT si conforma alla disciplina in esame nonché alle "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti [c.d. 'whistleblower]" (Delibera n. 6/2015).</p> <p>Le linee guida contengono indicazioni di carattere generale, come l'individuazione dell'ambito oggettivo e soggettivo di applicazione della disciplina, le condizioni in presenza delle quali si attiva la tutela della riservatezza sull'identità del segnalante, il ruolo specifico del responsabile della prevenzione della corruzione, le principali misure di carattere organizzativo e tecnologico necessarie per una efficace gestione delle segnalazioni.</p> <p>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.</p>						
--	--	--	--	--	--	--	--	--

		<p>La parte organizzativa e procedurale riguarda principalmente le politiche di tutela della riservatezza dei segnalante: esse fanno riferimento sia al quadro normativo nazionale sia alle scelte politiche e gestionali del singolo ente pubblico e comprendono l'adozione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - del regolamento recante la disciplina a tutela del whistleblower; - della procedura per la gestione delle segnalazioni; - del registro delle segnalazioni di illecito. <p>La parte tecnologica, fermo restando la facoltà del whistleblower, inteso come 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - necessità che l'amministrazione si doti di una soluzione gestionale informatizzata per gestire la segnalazione una volta che la stessa sia stata presentata. <p>La necessità di dotarsi di una soluzione informatizzata si giustifica in base all'evidente considerazione che, ai fini della tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, la gestione delle segnalazioni realizzata attraverso l'ausilio di procedure informatiche è largamente preferibile a modalità di acquisizione e gestione delle segnalazioni che comportino la presenza fisica del segnalante.</p> <p>Nell'individuare, secondo i tempi previsti nella programmazione della</p>						
--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Trasparenza</p>	<ul style="list-style-type: none"> - L. 196/2012 - D.Lgs. n. 33/2013 - L. 241/1990 - Delibera CVIT n.72/2013 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2013 - Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015 di approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione - Deliberazione Anac n. 1064 del 13 novembre 2019 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2019 - Regolamento del 29/03/2017 - Deliberazione Anac del 16 novembre 2022 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2022 - Determinazione n. 1310 del 28/12/2016 	<p>La trasparenza è l'accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dall'amministrazione, allo scopo di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - tutelare i diritti dei cittadini; - promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa, - favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche. <p>La trasparenza, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio, di segreto statistico e di protezione dei dati personali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione. Esse: - è condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali - integra il diritto ad una buona 	<p>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.</p>	<p>La trasparenza, nel sito istituzionale, dei dati concernenti l'organizzazione e l'attività secondo le indicazioni contenute nel D.lgs. n. 33/2013 e le altre prescrizioni vigenti (Allegato 1 alla determinazione 1310 del 2016 di Anac e aggiornamenti) con adempimento degli obblighi di trasparenza e rilevazione delle principali inadempienze riscontrate nonché i principali fattori che rallentano l'adempimento</p> <ul style="list-style-type: none"> - informatizzazione del flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente" - rilevazione numero di richieste di accesso civico "semplice" pervenute e il numero di richieste che hanno dato corso ad un adeguamento nella pubblicazione dei dati - rilevazione numero complessivo di richieste di accesso civico "generalizzato" e, se disponibili, i settori interessati dalle richieste di accesso generalizzato - istituzione del registro degli accessi 	<p>Tutte le aree misura trasversale.</p>	<p>In fase di attuazione</p>	<p>Come previsto nel PTT</p>	<p>Diligente/Responsabile P.O. di esecuzione unità organizzativa</p>	<p>100% obblighi di pubblicazione adempiti</p>	
--------------------	---	--	---	--	--	------------------------------	------------------------------	--	--	--

		<p>amministrazione;</p> <ul style="list-style-type: none"> - concorre alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino. <p>Le disposizioni sulla trasparenza:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 altresì esercizio della funzione di coordinamento informativo statistico e informatico dei dati dell'amministrazione statale, regionale e locale di cui all'articolo 117, secondo comma, lettera f), della Costituzione. <p>La trasparenza:</p> <ul style="list-style-type: none"> - rileva, altresì, come dimensione principale ai fini della determinazione degli standard di qualità dei servizi pubblici da adottare con le carte dei servizi ai sensi dell'articolo 11 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, così come modificato dall'articolo 28 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. <p>Strumento di autovalutazione e di ausilio nella corretta realizzazione della struttura del sito Istituzionale deputata all'attuazione degli obblighi di pubblicazione (Amministrazione trasparente) è costituita dalla Bussola della trasparenza.</p>	<p>con indicazione se disponibili, dei settori delle richieste e dell'esito delle istanze.</p> <ul style="list-style-type: none"> - monitoraggi sulla pubblicazione dei dati con periodicità e ambito (totalità oppure un campione di obblighi) predefiniti 					
--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Procedura relativa alla tutela della riservatezza dell'identità del segnalante che segnala illeciti (WHISTLEBLOWER)</p>	<p>L'amministrazione adotta la procedura per la presentazione e gestione delle segnalazioni.</p> <p>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.</p> <p>La procedura deve essere tenuta conto della necessità della gestione informatizzata della segnalazione, e della soluzione gestionale informatizzata di cui l'amministrazione si dota.</p>	<p>- introduzione di obblighi di riservatezza nel PTPT (PNA 2013- Tavole delle misure - Tavola n.12)</p> <p>- attivazione di una procedura per l'invio e la gestione di segnalazione di illeciti da parte di dipendenti pubblici dell'amministrazione specificando la tipologia (Documento cartaceo-Email-Sistema informativo dedicato-Sistema informativo dedicato con garanzia di anonimato)</p> <p>- rilevazione numero di segnalazioni pervenute dal personale dipendente dell'amministrazione</p> <p>- rilevazione casi di discriminazione dei dipendenti che hanno segnalato gli illeciti</p> <p>- rilevazione numero di segnalazioni anonime o da parte di soggetti non dipendenti della stessa amministrazione</p> <p>- adozione misure per rafforzare la garanzia di anonimato e la tutela da azioni discriminatorie</p>	<p>Tutte le aree misura trasversale</p>	<p>In fase di attuazione</p>	<p>Verifica in occasione annuale dell'aggiornamento misappiatura processi</p>	<p>RPCT, ed E.Q. di struttura organizzativa</p>	<p>aggiornamento procedura e Linee guida</p>	<p>dati ultima Relazione annuale RPCT pubblicata e relativi a procedura segnalazione-segnalazione dipendenti-segnalazioni anonime o di non dipendenti-giudizio</p>
<p>Bozza del personale</p>	<p>Secondo le linee guida ANAC contenute nella Delibera n. 831 del 3 agosto 2016 la rotazione del personale:</p> <ul style="list-style-type: none"> - è considerata quale misura organizzativa finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche inappropriate nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L'alternanza riduce il rischio 	<p>- L. 6 novembre 2012, n. 190</p> <p>- D. Lgs. n. 165/2001 (art. 16, comma 1, lett. l-quadro)</p> <p>- Delibera CIVT n.72/2013 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2013</p> <p>- Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015 di approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione.</p> <p>- linee guida ANAC contenute nella Delibera n. 831 del 3 agosto 2016;</p>	<p>Tutte le aree misura trasversale</p>	<p>In fase di attuazione</p>	<p>Verifica in occasione annuale dell'aggiornamento misappiatura processi</p>	<p>E.Q. di ciascuna struttura organizzativa</p>	<p>100% processi gestiti nel rispetto della procedura o criteri per la rotazione o misure alternative (in caso di impossibilità di applicare la rotazione)</p>	<p>dati ultima Relazione annuale RPCT pubblicata e relativi a nr. dirigenti - non dirigenti - attuazione misura - riorganizzazione</p>

	<p>- Deliberazione Anac n. 1064 del 13 novembre 2019 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2019;</p> <p>- Deliberazione Anac del 16 novembre 2022 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2022;</p>	<p>che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate;</p> <p>- rappresenta anche un criterio organizzativo che può contribuire alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del lavoratore;</p> <p>- è una tra le diverse misure che le amministrazioni hanno a disposizione in materia di prevenzione della corruzione, in una logica di necessaria complementarietà con le altre misure di prevenzione della corruzione specie laddove possano presentarsi difficoltà applicative sul piano organizzativo.</p> <p>Detta misura deve essere impiegata correttamente in un quadro di elevazione delle capacità professionali complessive dell'amministrazione senza determinare inefficienze e malintenzionamenti. Per le considerazioni di cui sopra, 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 sostenuta anche da percorsi di formazione che consentano una riqualificazione professionale.</p> <p>Ove, tuttavia, non sia possibile</p>						
--	---	--	--	--	--	--	--	--

Formazione	<p>FUNTI NORMATIVE</p> <ul style="list-style-type: none"> - L. 6 novembre 2012, n. 190 - D. Lgs. n. 165/2001 (art. 16, comma 1, lett. f-quater) - Piano Nazionale Anticorruzione - PNA REGOLAMENTO ANAC - Delibera CVT n.72/2013 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2013 - Delibere di approvazione del PNA, da ultimo delibera 16 novembre 2022 di approvazione del PNA 	<p>utilizzare la rotazione come misura di prevenzione contro la corruzione, vengono operate scelte organizzative, nonché adottate altre misure di natura preventiva che possono avere effetti analoghi, quali a titolo esemplificativo, la previsione da parte del dirigente di modalità operative che favoriscono una maggiore condivisione delle attività fra gli operatori, evitando così l'isolamento di certe mansioni, avendo cura di favorire la trasparenza "interna" delle attività o ancora l'articolazione delle competenze, cd. "segregazione delle funzioni".</p> <p>Sulla rotazione "ordinaria" è intervenuto infine l'Allegato 2 del PNA 2019 al quale si rinvia</p> <p>Il presente PTPCT include la misura della:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ROTAZIONE STRAORDINARIA, da attuarsi con le modalità indicate negli atti di esecuzione del PTPCT, di competenza del RPCT, e secondo fast e tempi indicati. 	<p>- Programmare adeguati percorsi di formazione tenendo presente una strutturazione su due livelli:</p> <p>a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti: riguarda l'aggiornamento delle competenze (approccio contestualistico); e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale);</p> <p>b) livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli</p>	Tutte le aree misura trasversale	In attuazione	entro 31 dicembre di ciascun anno	BPC - E.O. Risorse Umane	nr. corsi svolti su nr. corsi programmati	dati ultimi Relazione annuale RPCT pubblicata e relativa a erogazione - soggetto giudizio
------------	---	--	--	----------------------------------	---------------	-----------------------------------	--------------------------	---	---

<p>Gestione del conflitto di interesse - Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse</p>	<p>2022</p>	<p>a tutti gli uffici, come, a titolo esemplificativo: - l'organizzazione del lavoro - le competenze digitali - le tecniche e le metodologie di redazione degli atti In tal senso, la formazione funge anche da strumento di valorizzazione e riqualificazione delle risorse umane.</p>	<p>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 nell'amministrazione. - Definire procedure per formare i dipendenti - Pubblicizzare i criteri di selezione del personale da formare. - Organizzare focus group sui temi dell'etica e della legalità.</p>	<p>Tutte le aree misura trasversale</p>	<p>In fase di attuazione</p>	<p>Le fasi e i tempi sono indicati nella procedura di gestione del conflitto di interesse</p>	<p>E.Q. di ciascuna struttura organizzativa</p>	<p>nr. di dichiarazioni verificate su nr. di dichiarazioni rese</p>	<p>data ultima Relazione annuale RPCT pubblicata</p>
<p>Gestione del conflitto di interesse - Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse</p>	<p>FONTE NORMATIVA - L. 241/1990 (art. 6 bis) - L. 6 novembre 2012, n. 190 - DPR 62/2013 REGOLAZIONE ANAC - Delibera CVJT n.72/2013 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2013 - Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015 di approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione; - Deliberazione Anac n.1064 del 13 novembre 2019 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2019 - Delibera n. 494 del 05 giugno 2019 di approvazione delle Linee Guida n.15 recanti "Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici". - Delibera 16 novembre 2022 di</p>	<p>Come indicato nella audizione dell'ANAC al Parlamento del giugno 2019: - nella sua accezione più stretta, il conflitto di interessi è 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 diverse ragioni molto sensibile, distorcendo la cura imparziale dell'interesse pubblico; - in una accezione più ampia il conflitto di interessi consiste in situazioni che l'ordinamento deve prevenire anche prima (e dopo) il concreto esercizio delle funzioni pubbliche. Ad una più puntuale definizione provvede il DPR n. 62/2013, agli articoli 6, comma 2 e 7.</p>	<p>Attuare la procedura per la gestione del conflitto di interesse</p>						

	<p>approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione 2022;</p>	<p>La seconda norma prevede che "Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti ad organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti ad organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società 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".</p> <p>In conformità alle citate disposizioni del DPR n. 62/2013, nonché alle Circolari del RPCT, la regolamentazione di tutte le ipotesi di conflitto di interessi in cui possono venire a trovarsi i dipendenti e dei relativi obblighi di comunicazione e di astensione è affidata alla disciplina del Codice di Comportamento dell'Ente, nonché al Registro degli eventi rischiosi allegato al PTPCT che individua preventivamente possibili situazioni di rischio che possono far emergere conflitti di interesse non dichiarati o non comunicati. La prevenzione del conflitto di interessi si</p>					
--	--	---	--	--	--	--	--

								<p>realizza con vari strumenti giuridici tra cui la previsione di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - doveri ricadenti sui pubblici dipendenti di segnalare le situazioni di conflitto e di astenersi dalla partecipazione alle decisioni amministrative. <p>Tale principio è affermato, in via generale, dall'art. 6-bis introdotto nella legge sul procedimento amministrativo (legge n. 241 del 1990) dalla legge n. 190 del 2012 (art. 1, comma 41). Questa norma non definisce puntualmente la situazione di conflitto di interessi, ma stabilisce che esso impone la segnalazione mediante dichiarazione e l'astensione anche quando il conflitto sia meramente "potenziale".</p> <p>La potenzialità 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 è ormai volta non solo a garantire l'imparzialità della singola decisione pubblica, ma più in generale il profilo dell'immagine di imparzialità dell'amministrazione.</p> <p>A completare il quadro è intervenuto l'art. 42 del d.lgs. n. 50 del 2016 che disciplina il conflitto di interessi nella gestione dei contratti pubblici (in tutte le sue fasi), considerando, ad integrazione della definizione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, la situazione di un:</p> <ul style="list-style-type: none"> - "Interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può 		
--	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--

								<p>essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità 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.</p> <p>In ordine alla individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici, si applicano integralmente le Linee Guida ANAC n. 15/2019, approvate dal Consiglio dell'Autorità con delibera n. 494 del 05 giugno 2019, nonché quanto indicato dal PNA 2022.</p> <p>PROCEDURA</p> <p>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.</p> <p>La procedura esecutiva relativa alla rilevazione della situazione di conflitto di interesse ha la finalità di indicare i criteri e le modalità organizzative per la gestione dei conflitti di interesse, individuando le circostanze che generano o potrebbero generare conflitti di interesse, nonché le misure interne da adottare per prevenire situazioni di conflitto, al fine di ridurre</p>
--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro - pantouflage</p>	<p>FONTE NORMATIVA - D. lgs. n. 165/2001 - L. 6 novembre 2012, n. 190 REGOLAZIONE ANAC - Delibera CVIT n.72/2013 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2013 - Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015 di approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione - Deliberazione Anac 16 novembre 2022 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2022 che dedica un approfondimento proprio sul pantouflage.</p>	<p>Il rischio... La procedura è un ALLEGATO del presente Piano e ne costituisce parte integrante e sostanziale. La Legge n. 190/2012 ha valutato anche l'ipotesi che il dipendente pubblico possa sfruttare la posizione acquisita durante il periodo di servizio per preconstituire delle condizioni favorevoli al futuro ottenimento di incarichi presso le imprese o i privati con i quali è entrato in contatto durante lo svolgimento della sua attività amministrativa. Al fine di evitare il rischio di situazioni di corruzione connesse all'attività del dipendente 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, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri (-)". E' evidente che non tutti i dipendenti sono interessati da questa fattispecie, ma soltanto coloro che hanno la possibilità di influenzare il contenuto degli atti amministrativi che riguardano</p>	<p>1.) Tutti i responsabili di strutture di massima dimensione dell'Ente devono: a) inserire nelle lettere di invito, nei bandi e nei relativi disciplinari, indipendentemente dal valore economico e dalla procedura prescisa, relativi ad appalti e concessioni di lavori servizi e forniture l'assunzione dell'obbligo da parte del privato concorrente a non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito 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 consapevoli delle sanzioni conseguenti alla violazione del divieto; b) acquisire dal privato al momento della presentazione della istanza all'Amministrazione per la partecipazione alla gara pena l'esclusione, apposita dichiarazione sostitutiva di certificazione ai sensi dell'art. 47 del DPR n. 445/2000, nella quale si obbligano ad attestare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito 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 manifestano di conoscere le</p>	<p>Tutte le aree misura trasversale</p> <p>In fase di attuazione</p> <p>Verifiche al momento dell'acquisizione delle dichiarazioni</p> <p>RPT e E.Q. di ciascuna struttura organizzativa</p> <p>nr. di dichiarazioni acquisite su nr. di dipendenti essenti dal servizio che devono rendere la dichiarazione</p> <p>dati ultima Relazione annuale RPCT pubblicata</p>	<p>RPCT</p> <p>Relazione annuale RPCT</p>
---	---	--	--	---	---

<p>Programma della formazione e procedura di individuazione dei soggetti da formare</p>		<p>Ove possibile, la formazione è 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 legalità (approccio valoriale); 2. livello specifico, rivolto ai</p>	<p>gli interessi di soggetti esterni all'amministrazione.</p>	<p>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 risoluzione o la decadenza dal rapporto in caso di violazione. 2) Obbligo per il Responsabile di struttura di massima 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 Anasreconitico nel PNA 2022.</p>			<p>Verifica attestazioni della formazione e raccolta questionari di valutazione</p>
---	--	--	---	--	--	--	---

<p>Inconferibilità incarichi dirigenziali</p>	<p>FONTE NORMATIVE - L. 190/2012 - D.Lgs. n. 33/2013 - L. 241/1990 - D.Lgs. n. 165/2001 art. 53 comma 16-ter - D.Lgs. n. 159/2009 - D.Lgs. n. 39/2013 REGOLAZIONE AMAC - Delibera CIVT n.72/2013 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2013 - Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015 di approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione; - Deliberazione n. 1201 del 18 dicembre 2019</p>	<p>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.</p> <p>Il D.Lgs. 8 aprile 2013, n. 39, recante "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico" ha introdotto una disciplina specifica sia in tema di inconferibilità di incarichi dirigenziali (Capi II, III e IV), che in tema di incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali (Capi V e VI).</p> <p>Ha sancito, in particolare, ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali: a) a soggetti che siano destinatari di sentenze di condanna per reati contro la pubblica amministrazione; b) a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni; c) a componenti di organi di indirizzo pubblico.</p> <p>Ciò premesso, dalla Tavola n. 9 del PNA 2013 emerge che le Amministrazioni destinate di tale misura di prevenzione della corruzione sono: - le Amministrazioni pubbliche, di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs.</p>	<p>soggetti da assoggettare l'obbligo formativo Comunicazione dell'obbligo formativo ai destinatari e eliminazione di un'apposita direttiva/circolare sul valore obbligatorio della formazione e sulle possibili azioni conseguenti alla inosservanza dell'obbligo</p>	<p>Tutte le aree misura trasversale</p>	<p>In fase di attuazione</p>	<p>Verifiche in occasione dell'acquisizione delle dichiarazioni</p>	<p>RPCT e E.Q. di ciascuna struttura organizzativa</p>	<p>100% delle dichiarazioni acquisite, pubblicate e riscontrate conformi al dettato di legge</p>	<p>dati ultima Relazione annuale RPCT pubblicata e relativi a adozione misure di verifica - giudizio</p>
---	---	--	---	---	------------------------------	---	--	--	--

		<p>1457/2001;</p> <ul style="list-style-type: none"> - gli Enti pubblici economici; - le Società partecipate e da queste controllate; - gli Enti di diritto privato in controllo pubblico. <p>Conferimento a quanto richiesto dall'articolo 20 del D.Lgs. n.39 del 2013, l'amministrazione verifica la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti cui l'organo di indirizzo politico intende conferire incarico all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dai Capitoli III e IV del D.Lgs. n. 39 del 2013. Le condizioni sono quelle previste nei suddetti Capitoli, salva la valutazione di ulteriori situazioni di conflitto di interesse o cause impeditive.</p> <p>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 più condizioni ostative, l'amministrazione si astiene dal conferire l'incarico e provvede a conferire l'incarico nei confronti di altro soggetto.</p> <p>Tutti i dirigenti/responsabili P.O. hanno rilasciato apposita dichiarazione in merito all'insussistenza di alcuna delle cause di incompatibilità o incompatibilità previste dal medesimo</p>	<p>definitiva la sussistenza di cause di incompatibilità o incompatibilità.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pubblicare sul sito internet dell'Ente, sezione amministrazione trasparente, delle dichiarazioni di cui ai punti 1) e 2). <p>Verificare la corretta applicazione delle misure anche ai fini della valutazione della performance individuale</p> <ul style="list-style-type: none"> - Attivare di responsabilità disciplinare dei dipendenti in caso di violazione dei doveri. 				
--	--	--	--	--	--	--	--

Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali	<p>FONTE NORMATIVE</p> <ul style="list-style-type: none"> - L. 190/2012 - D.Lgs n. 33/2013 - L. 251/1990 - D.Lgs n. 165/2001 - D.Lgs n. 150/2009 - D.Lgs n. 39/2013 <p>REGOLAZIONE ANAC</p> <ul style="list-style-type: none"> - Delibera CIUTT n.72/2013 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2013 	<p>decreto, impegnandosi, altresì, a comunicare tempestivamente eventuali variazioni successivamente intervenute; la dichiarazione viene pubblicata sul sito Internet dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente - Personale - Dirigenti".</p> <p>In caso di violazione delle previsioni di incompatibilità, secondo l'art. 17 D.Lgs. n. 39, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'art. 18 del medesimo decreto.</p> <p>Oltre alle azioni in precedenza indicate, dalla Tavola n. 8 del PNA 2013 emerge che l'amministrazione è tenuta ad impartire:</p> <ul style="list-style-type: none"> - direttive interne affinché, negli interpellanti per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento; - direttive affinché i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico. 	<p>Il D.Lgs. 8 aprile 2013, n. 39, recante "Disposizioni in materia di incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico" ha introdotto una disciplina specifica sia in tema di incompatibilità di incarichi dirigenziali (Capi II, III e IV), che in tema di incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali (Capi V e VI).</p>	Tutte le aree misura trasversale	In fase di attuazione	Verifiche in occasione dell'acquisizione delle dichiarazioni	RPCT e E.Q. di ciascuna struttura organizzativa	100% delle dichiarazioni acquisite, pubblicate e riscontrate conformi al dettato di legge	dai ultima Relazione annuale RPCT pubblicata e relativi a - adozione misure di verifica - giudizio
---	---	--	---	----------------------------------	-----------------------	--	---	---	--

<p>- Delibera n. 50 del 04 luglio 2013; - Deliberazione n. 1201 del 18 dicembre 2019</p>	<p>In particolare, in relazione alle ipotesi di incompatibilità 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 incompatibilità riguardano:</p> <p>a) incompatibilità tra incarichi nelle pubbliche amministrazioni e negli enti privati in controllo pubblico e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni, nonché lo svolgimento di attività professionale;</p> <p>b) incompatibilità tra incarichi nelle pubbliche amministrazioni e negli enti privati in controllo pubblico e cariche di componenti di organi di indirizzo politico.</p> <p>A differenza delle cause di inconfirribilità (di cui si è detto nel precedente paragrafo), che comportano una preclusione all'assunzione dell'incarico dirigenziale, le cause di incompatibilità possono essere rimosse mediante la rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge considera incompatibili tra loro.</p> <p>Ciò premesso, dal PNA 2013 emerge che i destinatari di tale misura sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - le Amministrazioni pubbliche, di cui all'art. 1, comma 2, del D. lgs. 165/2001; - gli Enti pubblici economici; - le Società partecipate e da queste controllate; - gli Enti di diritto privato in controllo pubblico. <p>Conformemente a quanto richiesto dall'articolo 20 del D.Lgs. n. 39 del</p>	<p>contengono la descrizione delle esperienze maturate in relazione alla tipologia di incarico da conferire, seguite da un eventuale colloquio con i candidati.</p> <p>- L'avviso pubblico per la selezione dell'incarico contengono:</p> <p>a) l'oggetto della prestazione e/o le attività richieste e le modalità di svolgimento;</p> <p>b) i requisiti richiesti;</p> <p>c) i criteri di valutazione dei candidati ed il loro eventuale peso;</p> <p>d) il termine e le modalità con cui devono essere presentate le domande;</p> <p>e) l'eventuale valore economico di riferimento della prestazione.</p>				
--	--	---	--	--	--	--

Patto Integrità	<p>FONTI NORMATIVE</p> <ul style="list-style-type: none"> - L. 6 novembre 2012, n. 190 - DPR 62/2013 - Regolamento dei controlli interni - L. 6 novembre 2012, n. 190 - D.Lgs. 50/2016 <p>REGOLAZIONE ANAC</p>	<p>2013, tutti i dirigenti/responsabili P.O., subito dopo il conferimento degli incarichi dirigenziali, hanno rilasciato apposita dichiarazione in merito all'insussistenza di alcuna delle cause di incompatibilità o incompatibilità previste dal medesimo decreto, impegnandosi, altresì, a comunicare tempestivamente eventuali variazioni successivamente intervenute.</p> <p>La dichiarazione è stata pubblicata nel sito Internet nella sezione "Amministrazione trasparente - Personale - Dirigenti".</p> <p>Analoga procedura viene reiterata di anno in anno, in occasione al conferimento degli incarichi, con rinnovo della dichiarazione.</p> <p>Ciò premesso, si evidenzia inoltre che dalla Tavola n. 9 del PNA 2013 emerge che l'Amministrazione è tenuta ad impartire:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Direttive interne per effettuare controlli su situazioni di incompatibilità e sulle conseguenti determinazioni in caso di esito positivo del controllo; - Direttive interne per adeguamento degli atti di interpello relativi al conferimento di incarichi. 	<ul style="list-style-type: none"> - Inserire negli atti amministrativi da loro adottati nell'ambito dei procedimenti oggetto dei patti e/o dei protocolli le clausole e le condizioni ivi previste. - Relazionare al R.P.C. con riguardo al protocollo di legalità in essere ed alla 	Tutte le aree misura trasversale	In fase di attuazione	Verifiche a campione sulle procedure di affidamento	E.O. di ciascuna unità organizzativa	nr. di patti d'integrità inseriti in avvisi, bandi di gara o lettere di invito su nr. di procedure gestite	dati ultimi Relazione annuale RPCT pubblicata e relativi a
-----------------	---	--	---	----------------------------------	-----------------------	---	--------------------------------------	--	--

<p>Delibere di approvazione del PNA, da ultimo, delibera 16 novembre 2022 di approvazione del PNA 2022</p>	<p>La clausola di salvaguardia che il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all'esclusione della gara e alla risoluzione del contratto.</p>	<p>La Legge n. 190/2012 ha introdotto un nuovo articolo 35 bis nel D.Lgs. 165/2001 che fa divieto a coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non definitiva, per reati contro la pubblica amministrazione di assumere i seguenti incarichi: - far parte di commissioni di concorso per l'accesso al pubblico impiego; - essere assegnati ad uffici che si occupano della gestione delle risorse finanziarie o dell'acquisto di beni e servizi o della concessione dell'erogazione di provvedimenti attributivi di vantaggi economici; - far parte delle commissioni di gara per la scelta del contraente per l'affidamento di contratti pubblici o per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni o benefici. La condanna, anche non definitiva per i reati di cui sopra si rievola, inoltre, ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. n. 39/2013 come ipotesi di "inconfirmità" di incarichi dirigenziali, come illustrato al paragrafo precedente. Ulteriore elemento da tenere in considerazione rispetto all'"inconfirmità" disciplinata dall'art. 35- Bis del D.Lgs. n. 165/2001 è la sua durata illimitata, ciò in ragione della loro natura di misure di natura</p>	<p>fatibilità e tempistica di una possibile estensione di applicazione del protocollo anzidetto ad altri processi, nonché all'introduzione di nuovi patti di integrità/legaltà.</p>	<p>- Acquisire, all'atto del conferimento dell'incarico, apposita dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato ai sensi dell'art. 46 del DPR n. 445/2000 con la quale: attestati l'assenza di condanne, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale e si impegni altresì, a comunicare tempestivamente eventuali variazioni successivamente intervenute. - Verificare le dichiarazioni di cui sopra tramite acquisizione di certificato del casellario giudiziale e dei carichi pendenti - Contestare la cause di "inconfirmità" 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 "inconfirmità" de quo. - Applicare le misure previste dall'art. 3 del D.Lgs. N. 39/2013 da parte dell'organo competente secondo l'ordinamento interno - Pubblicare sul sito internet dell'Ente le dichiarazioni di cui sopra - Verificare la corretta applicazione</p>	<p>In fase di attuazione</p>	<p>Tutte le aree misura trasversale</p>	<p>Verifiche in occasione dell'acquisizione delle dichiarazioni</p>	<p>RPCT e E.Q. di ciascuna struttura organizzativa</p>	<p>nr. di dichiarazioni acquisite su nr. soggetti nominati</p>	<p>dati ultima Relazione annuale RPCT pubblicata</p>
--	---	--	---	---	------------------------------	---	---	--	--	--

<p>Monitoraggio dei tempi procedimentali</p>	<p>FONTE NORMATIVE - L. 6 novembre 2012, n. 190 - D. Lgs. n. 165/2001 (art. 16, comma 1, lett. l-quater) - Innesa 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 del PNA, da ultimo deliberazione 16 novembre 2022 di approvazione del PNA 2022.</p>	<p>prevenitiva e della lettura in combinato degli art. 25, co. 2, Cost. e 2, co. 1, c.p.</p> <p>L'Allegato 1 del PNA del 2013 riporta, tra le misure di carattere trasversale, il monitoraggio sul rispetto dei termini procedimentali: "attraverso il monitoraggio emergono eventuali omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi". L'importanza di tale misura e dell'attivazione di un sistema interno di verifica in ordine all'attuazione della stessa è confermato dal PNA 2019. Il sistema di monitoraggio dei principali procedimenti è gestito con ricorso, ove possibile: - con modalità informatizzate e digitalizzate in grado di automatizzare il processo. Al riguardo va evidenziato che il costante rispetto dei termini di conclusione del procedimento amministrativo, in particolare quando avviato su "istanza di parte", è 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 RPC 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;</p>	<p>delle misure anche ai fini della valutazione della performance - Attivare la responsabilità disciplinare dei dipendenti in caso di violazione dei doveri.</p> <p>- effettuare il monitoraggio su tutti i procedimenti conclusi nell'anno, utilizzando ed eventualmente aggiornando le informazioni contenute nelle Schede dei procedimenti pubblicate in Amministrazione trasparente > attività e procedimenti > tipologie di procedimenti, fermo restando che i relativi risultati non sono poi soggetti a pubblicazione obbligatoria per intervenuta abrogazione dell'art.24 del D.lgs. 14 marzo 2013 n. 33, ai sensi del D.lgs.25 maggio 2016 n. 97.</p>	<p>Tutte le aree misura trasversale.</p>	<p>In fase di attuazione</p>	<p>Monitoraggio effettuato entro il 31 dicembre di ciascun anno</p>	<p>E.Q. di ciascuna unità organizzativa</p>	<p>nr. procedimenti monitorati su nr. programmato</p>	<p>dati ultima Relazione annuale RPCT pubblicata</p>
--	---	--	---	--	------------------------------	---	---	---	--

