



COMUNE DI ALBAREDO D'ADIGE

**PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA
CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA DI CUI ALLA
LEGGE 6 NOVEMBRE 2012 N. 190
TRIENNIO 2019 - 2021**

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. __ del _____

INDICE

PREMESSA

1. CONTENUTI E STRUTTURA DEL PIANO
2. ANALISI DEL CONTESTO
 - 2.1. CONTESTO ESTERNO
 - 2.2. CONTESTO INTERNO
3. GESTIONE DEL RISCHIO
4. ANALISI DEL RISCHIO
5. TRATTAMENTO DEL RISCHIO
 - 5.1. TRASPARENZA
 - 5.2. FORMAZIONE IN TEMA DI ANTICORRUZIONE
 - 5.3. CODICI DI COMPORTAMENTO
 - 5.4. ROTAZIONE DEL PERSONALE
 - 5.5. GESTIONE DEL CONFLITTO DI INTERESSE – OBBLIGO DI ASTENSIONE
 - 5.6. AUTORIZZAZIONE ALLO SVOLGIMENTO DI INCARICHI DI UFFICIO – ATTIVITA' ED INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI
 - 5.7. INCONFERIBILITA' E INCOMPATIBILITA' DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI E DEGLI INCARICHI AMMINISTRATIVI DI VERTICE
 - 5.8. ATTIVITA' SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
 - 5.9. CONTROLLI SU PRECEDENTI PENALI AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI E DELL'ASSEGNAZIONE DEGLI UFFICI
 - 5.10. TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNA LA GLI ILLECITI (WHISTLEBLOWER)
 - 5.11. PATTO DI INTEGRITA' NEGLI AFFIDAMENTI
 - 5.12. AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTO CON LA SOCIETA' CIVILE

ALLEGATI:

- A) RELAZIONE RTPC RELATIVA ALL'ANNO 2018
- B) MAPPATURA DEI PROCESSI
- C) PIANO TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA'

PREMESSA

La Relazione annuale del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dal PTPC adottato dall'Ente ha rilevato i dati e le informazioni contenuti nell'allegato a, alla cui lettura si rinvia.

In relazione ai risultati conseguiti nel 2018, come riepilogati anche dalla citata relazione, viene adottato il presente Piano per il triennio 2019-2021, che ha il compito di:

- aggiornare la strategia di prevenzione della corruzione in relazione a modifiche organizzative, fatti illeciti o corruttivi intercorsi nel periodo precedente, ipotesi di disfunzioni amministrative significative nel corso dell'ultimo anno, necessità di inserire nell'analisi nel contesto interno, i nuovi processi che sono stati introdotti nei compiti e nelle funzioni dei diversi uffici nel 2018;
- implementare e ottimizzare la strategia di prevenzione della corruzione e le misure e azioni in essa contenute.

Il presente PTPCT si pone in un'ottica di continuità con i precedenti e tiene conto dell'intervenuta evoluzione normativa della materia, che annovera, in particolare:

- Legge 6 novembre 2012, n. 190 *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”*;
- Decreto Legislativo 31 dicembre 2012, n. 235 *“Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell'articolo 1, comma 63, della legge 6 novembre 2012, n. 190.”*;
- Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*;
- Decreto Legislativo 8 aprile 2013, n. 39 *“Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190”*;
- Decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 *“Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”*;
- Linee di indirizzo del Comitato interministeriale Intesa fra Governo, Regioni ed Enti locali: *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”* del 24.07.2013;
- Delibera CiVIT n.72/2013 di approvazione PNA 2013;
- Determinazione n. 12 del 28.10.2015 di Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione;
- Decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, *«Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche»*;
- Determinazione n. 831 del 03.08.2016 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016;
- Delibera n. 1208 del 22.11.2017 di Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione 2016;
- Legge 30 novembre 2017, n. 179 - Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato.
- Delibera ANAC numero 1074 del 21 novembre 2018 con cui è stato aggiornato il PNA.

1_ CONTENUTI E STRUTTURA DEL PIANO

La Legge 6 novembre 2012, n. 190 ha introdotto nel nostro ordinamento un sistema organico di prevenzione e contrasto della corruzione secondo una strategia articolata su due livelli: nazionale e decentrato.

A livello nazionale, un ruolo fondamentale è svolto dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), che è stato predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica, sulla base delle linee guida definite dal

Comitato interministeriale, approvato con deliberazione n. 72/2013 dalla CIVIT (ora ANAC) e successivamente aggiornato (da ultimo con deliberazione ANAC n. 1074 del 21.11.2018).

A livello decentrato, ogni pubblica amministrazione è tenuta a redigere un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) che, sulla base delle indicazioni contenute nel PNA, rappresenta il documento programmatico fondamentale per la strategia di prevenzione all'interno dell'Ente.

All'interno della cornice giuridica e metodologica definita dalla normativa di settore e dal PNA, il presente Piano descrive la strategia di prevenzione e contrasto della corruzione elaborata dal Comune di Albaredo d'Adige con riferimento al triennio 2019-2021.

Ai fini della partecipazione degli stakeholders esterni è stato pubblicato all'albo pretorio on line, sulla home page del sito istituzionale dell'Ente e in "Amministrazione trasparente" un avviso pubblico con l'invito a far pervenire eventuali proposte entro il 28.12.2018. L'avviso non ha avuto alcun riscontro.

Il presente Piano si riferisce al triennio 2019-2021 e, in seguito alla sua approvazione con deliberazione di Giunta, verrà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente.

2. ANALISI DEL CONTESTO

2.1. CONTESTO ESTERNO

Di seguito vengono individuati i soggetti esterni coinvolti nella strategia di prevenzione della corruzione.

2.1.1 ANAC

Trattasi di ente competente a svolgere le seguenti attività:

- prevenzione della corruzione attraverso l'esercizio di poteri di vigilanza e controllo per la verifica dell'efficacia delle misure di prevenzione adottate dagli Enti;
- analisi le cause e i fattori della corruzione e definisce gli interventi che ne possono favorire la prevenzione e il contrasto;
- espressione di pareri facoltativi agli organi dello Stato e a tutte le amministrazioni pubbliche, in materia di conformità di atti e comportamenti dei funzionari pubblici alla legge, ai codici di comportamento e ai contratti, collettivi e individuali, regolanti il rapporto di lavoro pubblico;
- espressione di pareri facoltativi in materia di autorizzazioni, di cui all'articolo 53 del D.lgs. n. 165/2001, allo svolgimento di incarichi esterni da parte dei dirigenti amministrativi dello Stato e degli enti pubblici nazionali, con particolare riferimento all'applicazione del comma 16-ter, introdotto dalla Legge n. 190/2012;
- vigilanza e controllo sull'effettiva applicazione e sull'efficacia delle misure adottate dalle pubbliche amministrazioni e sul rispetto delle regole sulla trasparenza dell'attività amministrativa previste dalla Legge n. 190/2012 e dalle altre disposizioni vigenti.

2.1.2 Prefetti

Su richiesta possono fornire supporto tecnico e informativo agli enti locali anche al fine di assicurare che i piani siano formulati e adottati nel rispetto delle linee guida del PNA.

2.1.3 Corte dei Conti

Partecipa all'attività di prevenzione della corruzione tramite l'esercizio delle sue funzioni di controllo.

2.2. CONTESTO INTERNO

Il Comune di Albaredo d'Adige è attualmente strutturato in n. 4 aree organizzative:

- Area Affari Generali;
- Area Economico – Finanziaria;
- Area Tecnica;
- Area Sicurezza e Controllo.

Gli attori interni in materia di anticorruzione sono i seguenti:

- Giunta Comunale;
- Responsabile della Prevenzione della Corruzione;

- Responsabili d'Area;
- O.D.V.;
- Ufficio Procedimenti Disciplinari;
- tutti i dipendenti.

2.2.1. Giunta Comunale

È l'organo di indirizzo politico che procede all'adozione del PTPC (entro il 31 gennaio di ogni anno) e degli eventuali aggiornamenti infrannuali.

Provvede altresì ad adottare tutti gli atti di indirizzo di carattere generale che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.

2.2.2. Responsabile della Prevenzione della Corruzione

Il RPC del Comune di Albaredo d'Adige è individuato nel Segretario Comunale, che esercita i compiti attribuiti dalla legge e dal presente Piano, in particolare:

- a) elabora la proposta di Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e gli eventuali aggiornamenti da sottoporre per l'adozione all'organo di indirizzo politico sopra indicato;
- b) verifica l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità e ne propone la modifica qualora siano accertate significative violazioni delle prescrizioni o intervengano mutamenti rilevanti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- c) verifica, d'intesa con i Dirigenti competenti, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività più esposte a rischi corruttivi;
- d) definisce procedure appropriate per formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- e) vigila, ai sensi dell'articolo 15 del D.lgs. n. 39/2013, sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi, di cui al citato decreto;
- f) elabora entro il 15 dicembre la relazione annuale sull'attività anticorruzione svolta;
- g) verifica il coordinamento tra il presente Piano e il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (PTTI);
- h) cura la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, la pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente e la comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione dei risultati del monitoraggio.

2.2.3. Responsabili d'Area

I Responsabili d'Area sono chiamati a partecipare al processo di gestione del rischio, proporre le misure di prevenzione, assicurare l'osservanza del codice di comportamento e verificare le ipotesi di violazione, osservare le misure contenute nel PTPC.

2.2.4 O.D.V.

Il Comune di Albaredo d'Adige è attualmente dotato di un Organismo monocratico esterno di Valutazione cui sono attribuiti i seguenti compiti:

- partecipare all'elaborazione della proposta di PTPC;
- partecipare al processo di gestione del rischio;
- svolgere i compiti propri connessi all'attività di anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa;
- esprimere parere sul Codice di Comportamento adottato dall'Amministrazione.

2.2.5. Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.)

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari del Comune di Albaredo d'Adige è stato costituito con deliberazione di Giunta n 50 del 03.03.2010.

Ad esso sono affidati i seguenti compiti:

- a) svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (articolo 55 bis D.lgs. n. 165/2001);

- b) provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 D.P.R. n. 3/1957; art.1, comma 3, Legge n. 20/1994; art. 331 c.p.p.);
- c) propone l'aggiornamento del Codice di comportamento;
- d) opera in raccordo con il Responsabile per la prevenzione della corruzione per quanto riguarda le attività previste dall'articolo 15 del D.P.R. n. 62/2013 "*Codice di comportamento dei dipendenti pubblici*".

2.2.6. Tutti i dipendenti

Tutti i dipendenti del Comune di Albaredo d'Adige sono chiamati a partecipare al processo di gestione del rischio corruttivo, ad osservare le misure contenute nel PTPC e a segnalare le situazioni di illecito (whistleblowing) e i casi di personale conflitto di interessi.

3. GESTIONE DEL RISCHIO

La gestione del rischio corruttivo nel Comune persegue i seguenti obiettivi:

- a) ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- b) aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- c) creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

In origine, il PNA, tenendo conto dell'art. 16 comma 1 della Legge n. 190/2012, ha individuato le attività a rischio di corruzione suddividendole nelle seguenti aree obbligatorie:

- a) acquisizione e progressione del personale;
- b) affidamento di lavori, servizi e forniture;
- c) provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato per il destinatario;
- d) provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- e) altre aree di rischio.

Peraltro, l'aggiornamento 2015 del PNA ha indicato la necessità di andare oltre queste aree di rischio tenuto conto del fatto che vi sono attività svolte in gran parte delle amministrazioni ed enti, a prescindere dalla tipologia e dal comparto, che, anche sulla base della ricognizione effettuata sui PTPC, sono riconducibili ad aree con alto livello di probabilità di eventi rischiosi.

Queste aree, insieme a quelle fin qui definite "obbligatorie" debbono essere denominate "aree generali".

3.1 Aree di rischi generali

Trattasi dettagliatamente di:

- a) autorizzazione o concessione;
- b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alle modalità di selezione prescelta;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'art. 24 del D.lgs. n. 150/2009;
- e) gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- f) controlli e verifiche, ispezioni, sanzioni;
- g) incarichi e nomine;
- h) affari legali e contenzioso.

3.2 Aree di rischio specifiche

L'analisi delle aree di rischio specifiche, in attuazione delle indicazioni formulate dall'ANAC, è condotta oltre che attraverso la mappatura dei processi anche facendo riferimento ad analisi di eventuali casi giudiziari e altri episodi di corruzione o cattiva gestione accaduti in passato e ad incontri (o altre forme di interazione) con i responsabili degli uffici e con i portatori di interesse esterni.

Come da aggiornamento 2015 del PNA, si individuano:

- a) pianificazione e gestione del territorio;

- b) regolazione in ambito tributario;
- c) polizia locale, cimiteriale e mercatale.

3.3 Mappatura dei processi

Nel 2017 è stata conclusa la procedura di mappatura dei processi posti in essere nel Comune di Albaredo d'Adige, procedendo dapprima all'individuazione delle aree a rischio corruzione e successivamente all'elencazione dei singoli processi tipici di ogni area con connessa valutazione del rischio corruttivo (vedi allegato B).

4. ANALISI DEL RISCHIO

In coerenza con quanto previsto dal D.lgs. n. 231/2001, con le conclusioni della Commissione di Studio su trasparenza e corruzione (rapporto del 30.01.2012), nonché delle prescrizioni del PNA, l'analisi dei rischi prevedibili, per ciascun processo è stata condotta secondo due dimensioni:

- 1) la probabilità di accadimento, cioè la stima di quanto è probabile che il rischio si manifesti in quel processo, in relazione ad esempio alla presenza di discrezionalità, di fasi decisionali o di attività esterne a contatto con l'utente;
- 2) l'impatto dell'accadimento, cioè la stima dell'entità del danno –materiale o di immagine connesso all'eventualità che il rischio si concretizzi.

Per entrambi i parametri è stata individuata la seguente scala quantitativa:

- basso: punti 1
- medio: punti 2
- alto: punti 3

L'indice di rischio è stato quindi ottenuto moltiplicando tra loro questa due variabili: più è alto più è critico il processo dal punto di vista dell'accadimento di azioni o comportamenti non linea con i principi di integrità e trasparenza.

Il tutto viene semplificato nella seguente tabella di matrice del rischio:

Alto (3)	3	6	9
Medio (2)	2	4	6
Basso (1)	1	2	3
	Basso (1)	Medio (2)	Alto (3)

5. TRATTAMENTO DEL RISCHIO

La fase di trattamento del rischio è il processo finalizzato a intervenire sui rischi emersi attraverso l'introduzione di apposite misure di prevenzione e contrasto.

Con il termine "misura" si intende ogni intervento organizzativo, iniziativa, azione, o strumento di carattere preventivo ritenuto idoneo a neutralizzare o mitigare il livello di rischio connesso ai processi amministrativi posti in essere dall'Ente.

Si distinguono:

- A.) "misure comuni e obbligatorie" o legali (in quanto è la stessa normativa di settore a ritenerle comuni a tutte le pubbliche amministrazioni e a prevederne obbligatoriamente l'attuazione a livello di singolo Ente);
- B.) "misure ulteriori" ovvero eventuali misure aggiuntive individuate autonomamente da ciascuna amministrazione. Esse diventano obbligatorie una volta inserite nel PTPC. Va data priorità all'attuazione delle misure obbligatorie rispetto a quelle ulteriori. Queste ultime debbono essere valutate anche in base all'impatto organizzativo e finanziario connesso alla loro implementazione.

Il trattamento del rischio si completa con l'azione di monitoraggio, ovvero la verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e l'eventuale successiva introduzione di ulteriori strategie di prevenzione. Di seguito viene riportata la descrizione delle misure anticorruptive che il Comune di Albaredo d'Adige intende adottare, dando conto dettagliatamente degli step di avanzamento raggiunti nell'anno 2018 e della futura programmazione e monitoraggio di ogni misura.

Per la riprogrammazione delle misure per il triennio 2019/2021, la base di partenza è costituita dall'esito dei monitoraggi.

5.1 Misure di prevenzione dei fenomeni corruttivi

5.1.1 Trasparenza

La trasparenza dell'attività amministrativa della P.A. rappresenta una misura fondamentale nella prevenzione della corruzione e dell'illegalità perché consente l'accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dall'Ente.

Gli adempimenti in tale materia sono contenuti in disposizioni di legge (in particolare la Legge n. 190/2012 s.m.i.) e nel Programma Triennale della Trasparenza e Integrità (PTTI) contenuto nell'allegato C al presente Piano.

Al fine di garantire il rispetto di quanto sopra, è stato affidato un incarico esterno di verifica e di adeguamento normativo del contenuto del sito istituzionale – amministrazione trasparente.

5.1.2. Formazione in tema di anticorruzione

Il programma di formazione in tema di prevenzione della corruzione viene gestito dall'Ente e affidato ad uno o più professionisti esterni.

Il Comune approva il piano formativo anticorruzione evidenziando in particolare le materie oggetto di formazione corrispondenti alle attività di gestione del rischio, i dipendenti soggetti e le metodologie formative.

La proposta formativa viene di seguito riportata:

PIANO FORMATIVO ANNUALE ANTICORRUZIONE	
Soggetti obbligati alla formazione obbligatoria di I LIVELLO	RPCT
	Amministratori
	Responsabili P.O.
	Tutti i dipendenti
Percorsi della formazione obbligatoria di I LIVELLO	Aggiornamenti della formazione base da individuarsi all'interno di uno o più dei seguenti temi: - etica dell'agire pubblico - principi valoriali, principi costituzionali, etica del lavoro pubblico - legalità dell'azione amministrativa - legalità e cittadinanza - legislazione e prassi di competenza dei vari uffici
Calendario della formazione obbligatoria di I LIVELLO	L'obbligo formativo va assolto entro il 31.12 dell'anno in corso
Soggetti obbligati alla formazione obbligatoria di II LIVELLO	RPCT
	Amministratori
	Responsabili P.O.
Percorsi della formazione obbligatoria di II LIVELLO	Seminari di approfondimento specialistico da individuarsi all'interno di uno o più dei seguenti temi: - politiche, programmi, e misure per la prevenzione del rischio corruzione - modelli di gestione del rischio e le tecniche di <i>risk management</i> applicabili al rischio corruzione il rischio di illegalità - compiti e responsabilità disciplinari, amministrativo-contabili, civili e penali - informatizzazione e servizi di supporto specialistico - legislazione, prassi e giurisprudenza di competenza dei vari uffici
Calendario della formazione obbligatoria di II LIVELLO	L'obbligo formativo va assolto entro il 31.12 dell'anno in corso
Metodologia della formazione	Lezioni teoriche e laboratori pratici in modalità sia frontale che e-learning e con tecnologia ICT (webinar/videoconferenze)

Qualità della formazione	La docenza deve essere effettuata da soggetti in possesso di qualificata conoscenza di processi e procedimenti amministrativi e di esperienza di docenze anticorruzione.
Monitoraggio della formazione	<ul style="list-style-type: none"> - verifica attestazioni della formazione - raccolta questionari di valutazione

5.1.3. Codici di comportamento

Il Codice di comportamento dei dipendenti dell'Ente è stato adottato, ai sensi dell'art. 54, comma 5, del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 1, comma 44, della Legge n.190/2012 con deliberazione di Giunta Comunale n. 8 del 29.01.2014 e pubblicato sul sito istituzionale, alla sezione "Amministrazione Trasparente - Disposizioni Generali - Atti Generali".

Esso costituisce uno dei principali strumenti di prevenzione della 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.

Viene regolarmente consegnato in copia ai nuovi assunti.

5.1.4. Rotazione del personale

Secondo le linee guida ANAC contenute nella Delibera n. 831 del 3 agosto 2016 la rotazione del personale è considerata quale misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.

L'alternanza riduce il rischio 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.

Va peraltro evidenziato che la dotazione organica dell'ente è assai limitata e non consente, di fatto, l'applicazione concreta del criterio della rotazione, non essendovi figure professionali perfettamente fungibili.

Si intende pertanto avvalersi di quanto disposto dalla legge di stabilità per il 2016 (Legge 208/2015), al comma 221, secondo cui *non trovano applicazione le disposizioni adottate ai sensi dell'articolo 1 comma 5 della legge 190/2012, ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale*.

5.1.5. Gestione del conflitto di interesse - Obbligo di astensione

Attualmente la regolamentazione di tutte le ipotesi di conflitto di interessi in cui possano venire a trovarsi i dipendenti dell'Ente e dei relativi obblighi di comunicazione e di astensione è affidata alla disciplina del Codice di comportamento, in conformità alle analoghe disposizioni del DPR n.62 del 2013, nonché alle Circolari del RPCT.

Si intende redigere apposito regolamento comunale all'interno del quale definire dettagliatamente la procedura da seguire in caso di ipotetico conflitto di interessi.

Attualmente la segnalazione del conflitto viene indirizzata al Responsabile d'Area (o al Segretario Comunale se trattasi di titolare di p.o.) che, dopo aver valutato se la situazione realizza un conflitto di interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo, deve rispondere per iscritto al dipendente medesimo sollevandolo dall'incarico. In alternativa, la risposta deve motivare espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento delle attività.

5.1.6. Autorizzazioni allo svolgimento di incarichi d'ufficio – attività ed incarichi extra-istituzionali

L'art. 53 comma 3 bis del D.lgs. n. 165/2001 prevede che *"con appositi regolamenti emanati su proposta del Ministero per la Pubblica Amministrazione e la semplificazione, di concerto con i Ministri interessati, ai sensi dell'art. 17, comma 2, della legge 23.08.1988 n. 400, e successive modificazioni, sono individuati, 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".

La Giunta ha approvato, con deliberazione n. 143 del 13.11.2017, il "Regolamento per lo svolgimento degli incarichi esterni da parte del personale dipendente del Comune di Albaredo d'Adige".

La sua attuazione è stata garantita nel corso dell'anno 2018.

5.1.7 Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali e degli incarichi amministrativi di vertice

L'Ente applica con puntualità la già esaustiva e dettagliata disciplina prevista dagli artt. 50, comma 10, 107 e 109 del TUEL e dagli artt. 13 e 27 del D.lgs. n. 165/2001.

Nel Comune di Albaredo d'Adige, all'atto del conferimento della posizione organizzativa, viene richiesto all'interessato di compilare un apposito modulo circa la sussistenza o meno di tali condizioni. La dichiarazione viene poi pubblicata unitamente al curriculum nella sezione amministrazione trasparente del sito istituzionale.

5.1.8. Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro

La legge n.190/2012 ha valutato 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.190/2012 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 (...)".*

Il rischio valutato dalla norma è che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente preconstituirsì delle situazioni lavorative vantaggiose, sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per poi ottenere contratti di lavoro presso imprese o privati con cui entra in contatto.

Al fine di disciplinare in maniera puntuale questa misura, l'Ente intende:

- predisporre una apposita dichiarazione di consapevolezza di osservanza del divieto, da acquisire al momento della cessazione dei contratti di lavoro da parte dai dipendenti interessati.
- pubblicare tale dichiarazione sulla rete intranet e renderla disponibile a tutti i dipendenti interessati che dovessero cessare il rapporto di servizio.

5.1. 9. Controlli su precedenti penali ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione degli uffici

La Legge n. 190/2012 ha introdotto delle misure di prevenzione di carattere soggettivo, che anticipano la tutela al momento della formazione degli organi deputati ad assumere decisioni e ad esercitare poteri nelle amministrazioni.

L'art. 35 bis del D.lgs. n. 165/2001 pone condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione.

Ai fini dell'applicazione della misura, ogni commissario e/o responsabile all'atto della designazione sarà tenuto a rendere, ai sensi del DPR n. 45/2000, una dichiarazione di insussistenza delle condizioni di incompatibilità di cui sopra.

L'ente verifica la veridicità di tutte le suddette dichiarazioni.

5.1.10 Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti (whistleblower)

La misura di tutela del dipendente che segnala condotte illecite, prevista per la prima volta nel nostro ordinamento dalla Legge n.190/2012 è espressamente ricondotta, dal PNA 2013, alle misure di carattere generale finalizzate alla prevenzione della corruzione.

La misura ha acquisito grande rilevanza nel corso del 2016 e 2017, come risulta dimostrato dal numero di segnalazioni pervenute all'ANAC, ed è destinata a crescere ulteriormente in futuro anche in conseguenza della realizzazione, a cura dell'ANAC, della applicazione informatica/piattaforma tecnologica per la segnalazione e dell'attivazione del relativo servizio online.

In conseguenza della nuova disciplina è stato modificato l'articolo 54-bis del D.lgs. n. 165/2001 come segue:

“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, 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 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 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 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'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, 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 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'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 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.

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 è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23. 9. Le tutele di cui al presente articolo non sono garantite nei casi in cui sia accertata,

anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati 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".

Le modeste dimensioni della dotazione organica del Comune di Albaredo d'Adige peraltro rendono sostanzialmente difficile, se non impossibile, la tutela dell'anonimato del whistleblower.

In ogni caso i soggetti destinatari delle segnalazioni sono tenuti al segreto e al massimo riserbo, nonché all'applicazione dei paragrafi B.12.1. (anonimato), B.12.2. (il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower) e B.12.3. (sottrazione al diritto di accesso) dell'Allegato 1 del PNA 2013.

L'Ente intende comunque dotarsi di un sistema di segnalazione informatico che garantisca la riservatezza del segnalante.

5.1.11 Patti di integrità negli affidamenti

Per l'affidamento di commesse, in attuazione dell'art. 1, comma 17, della Legge n. 190/2012, il Comune intende predisporre e utilizzare il protocollo di legalità o patto di integrità, inserendo altresì negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito la clausola di salvaguardia che il mancato rispetto del patto dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto.

5.1.12 Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

Secondo il PNA, le pubbliche amministrazioni devono pianificare adeguate azioni di sensibilizzazione della cittadinanza finalizzate alla promozione della cultura della legalità. A questo fine, una prima azione consiste nel dare efficace comunicazione e diffusione alla strategia di prevenzione dei fenomeni corruttivi impostata e attuata mediante il P.T.P.C. 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 imprese che possa nutrirsi anche di rapporto continuo, alimentato dal funzionamento di stabili canali di comunicazione, l'Amministrazione attuerà la misura con la pubblicazione del presente Piano e i suoi aggiornamenti annuali e dedicherà particolare attenzione alla segnalazione all'esterno di episodi di cattiva amministrazione, conflitto di interessi e corruzione.

5.1.13 Monitoraggio sul rispetto dei termini procedurali

Il sistema di monitoraggio dei principali procedimenti amministrativi dell'Ente è attivato grazie al sistema dei controlli interni, il cui Regolamento è stato approvato con deliberazione del Consiglio n. 6 del 27.03.2013.