

AGGIORNAMENTO PIANO ANTICORRUZIONE 2016-2018

PARTE PRIMA

PREMESSA

Sotto il termine “*prevenzione della corruzione*” vi rientrano fattori di diversa natura, soggettivi ed oggettivi, catalogati da numerosi interventi legislativi volti a consentire alla Pubblica Amministrazione un’azione di coordinamento, promozione e cura del benessere sociale dei cittadini (fenomeno culturale). Secondo il Dipartimento della Funzione Pubblica, la legge 190/2012 estende la nozione di corruzione a:

- tutti i delitti contro la pubblica amministrazione, sanzionati dal Titolo II Capo I del Codice penale;
- ogni situazione in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell’amministrazione a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite;

L’adozione dei numerosi piani richiesti dal legislatore che incidono a vario titolo sulla disciplina di cui alla legge 190/2012 (formazione, trasparenza e integrità, codice di comportamento, incompatibilità, disciplina penale, discrezionalità amministrativa e conseguente mappatura del rischio) possono essere collocati in un unico documento di estrema sintesi, ripercorrendo le finalità ed le linee guida del Piano Nazionale Anticorruzione. I contenuti essenziali e metodologia di quest’ultimo fanno riferimento ad una struttura essenziale di figure professionali che nel nostro piccolo Ente sono:

- Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e integrità nella persona del Segretario Generale pro tempore, Avv. Stefano Cappilli;
- Responsabili di Posizione Organizzativa e Responsabili di procedimento che collaborano con il suddetto responsabile nell’attuazione delle azioni previste nel Piano triennale di prevenzione della corruzione 2015/2017, **di cui il presente documento costituisce l’aggiornamento per il triennio 2016/2018.**

Il piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC) giunge con il corrente anno alla sua quarta edizione ed aggiornamento, dopo l’avvio nel 2013 per il 2013/2015 con deliberazione di Giunta Comunale n. 26 del 25/03/2013, successivamente del piano triennale 2014/2016 con delibera G.C. n. 5 del 30/01/2014 (in base al PNA piano nazionale anticorruzione approvato con delibera 11/09/2013 dell’Autorità Nazionale Anticorruzione -ANAC-) nonché l’aggiornamento 2015/2017 adottato con deliberazione di G.C. N. 7 del 29/01/2015.

Premesso che:

- la legge 190/2012 impone all’organo di indirizzo politico l’approvazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC);
- il Responsabile anticorruzione propone lo schema di PTPC che deve essere poi approvato, ogni anno, entro il 31 gennaio;
- l’attività di elaborazione del piano non può essere affidata a soggetti esterni alla Amministrazione;
- il Piano triennale di prevenzione della corruzione deve essere elaborato in modo coerente e coordinato con i contenuti del Piano nazionale anticorruzione (PNA);
- il PNA è stato approvato in data 11 settembre 2013 dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC);

- il 28 ottobre 2015 l’Autorità ha approvato la determinazione n. 12 di aggiornamento del Piano nazionale anticorruzione;
- il PNA ed il Piano triennale di prevenzione della corruzione sono rivolti, unicamente, all’apparato burocratico delle pubbliche amministrazioni;
- negli enti locali la competenza ad approvare il Piano triennale di prevenzione della corruzione è della Giunta, salvo eventuale e diversa previsione adottata nell’esercizio del potere di autoregolamentazione da ogni singolo ente (ANAC deliberazione 12/2014);
- l’Autorità Nazionale Anticorruzione ha sostenuto che sia necessario assicurare “la più larga condivisione delle misure” anticorruzione con gli organi di indirizzo politico (ANAC determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015);
- a tale scopo, l’ANAC ritiene possa essere utile prevedere una “doppia approvazione”: l’adozione di un primo schema di PTPC da parte della Giunta Comunale e, successivamente, l’approvazione in Consiglio Comunale del piano in forma definitiva.

L’Esecutivo di questo Ente, pur condividendo l’iter procedurale ed il massimo coinvolgimento dei principali attori della vita amministrativa dell’ente (Consiglio comunale dell’ente, Revisore dei conti, Organismo indipendente di valutazione, ecc) e di tutti i dipendenti comunali, si trova nella condizione, per oggettive difficoltà logistiche e temporali, di non riuscire, quest’anno, a garantire la doppia approvazione formale da parte della Giunta e del Consiglio comunale che, in ogni caso, viene compensata da un diretto coinvolgimento nell’elaborazione del piano di tutti i dipendenti e consiglieri comunali, O.I.V. e Revisore dei conti.

Stante la natura del piano anticorruzione rivolto principalmente all’interno dei soggetti della vita amministrativa, si intende rafforzare la conoscenza del piano stesso da parte dei soggetti interni stessi mediante un loro più diretto coinvolgimento nelle valutazioni delle principali disfunzioni a livello organizzativo.

Questa azione è oggetto di un continuo confronto tra il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e gli Organi politici e tecnici dell’Ente con i quali si ha la possibilità, per le dimensioni del Comune, di effettuare numerosi incontri di servizio o conferenze su specifici temi organizzativi.

Principale attenzione sarà data alla gestione del rischio di corruzione che tanto inficia il processo decisionale non solo in perdita di tempo ma, soprattutto, in termini di mancata conoscenza dei presupposti di fatto e di diritto che caratterizzano le decisioni.

Pertanto, gli obiettivi individuati nel piano della performance sono strettamente collegati all’attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e sono orientati (indicatori) verso elementi di valutazione delle Posizioni Organizzative.

Trattandosi di un piccolo Comune, l’esercizio di analisi, valutazione e trattamento del rischio è costantemente monitorato nella consapevolezza che trattasi di un processo di miglioramento continuo e graduale ed implica l’assunzione di responsabilità che riguardano in particolare gli organi di indirizzo politico, il Segretario Generale nonché Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza, i Responsabili di settore, gli Organismi di valutazione e Revisori dei Conti.

Molta attenzione è data al criterio della prudenza volto ad evitare una sottostima del rischio di corruzione sia dal punto di vista oggettivo (è importante la valutazione della qualità degli individui con i quali collaborare nella stesura degli obiettivi gestionali) che oggettivo (è importante individuare azioni perseguibili attraverso una attenta valutazione interna del grado di sostenibilità della pianificazione e progettazione comunale).

AGGIORNAMENTO DEL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Il 28 ottobre 2015 l'Autorità ha approvato la determinazione numero 12 di aggiornamento, per il 2015, del Piano nazionale anticorruzione.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione ha provveduto ad aggiornare il PNA del 2013 per tre fondamentali ragioni:

- a) l'aggiornamento è stato imposto dalle novelle normative intervenute successivamente all'approvazione del PNA: in particolare, il riferimento è al D.L. 90/2014 (convertito dalla legge 114/2014) il cui articolo 19 comma 5 ha trasferito all'ANAC tutte le competenze in materia di anticorruzione già assegnate dalla Legge 190/2012 al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- b) la determinazione n. 12/2015 è conseguente ai risultati dell'analisi del campione di 1911 piani anticorruzione 2015-2017 svolta dall'Autorità; secondo ANAC *“la qualità dei PTPC è generalmente insoddisfacente”*;
- c) l'aggiornamento del PNA si è reso necessario per consentire all'Autorità di fornire risposte unitarie alle richieste di chiarimenti inoltrate dai professionisti delle pubbliche amministrazioni, nello specifico i Responsabili anticorruzione.

L'ANAC ha preannunciato che nel corso del 2016 sarà necessario approvare un Piano nazionale anticorruzione del tutto nuovo.

Ciò in conseguenza della prossima approvazione della nuova disciplina del processo d'approvazione dello stesso PNA, secondo la delega contenuta nella legge 124/2015 all'articolo 7.

La norma, infatti, delega il Governo ad approvare disposizioni di *“precisazione dei contenuti e del procedimento di adozione del Piano nazionale anticorruzione, dei piani di prevenzione della corruzione, ciò anche allo scopo di assicurare maggiore efficacia dei controlli in fase di attuazione, della differenziazione per settori e dimensioni, del coordinamento con gli strumenti di misurazione e valutazione delle performance nonché dell'individuazione dei principali rischi e dei relativi rimedi [...]”*.

L'analisi a campione dei PTPC ha consentito all'Autorità nazionale anticorruzione di affermare che le variabili per migliorare le strategie di prevenzione della corruzione, *“evitando che queste si trasformino in un mero adempimento”*, sono:

- a) la differenziazione e la semplificazione dei contenuti del PNA, a seconda delle diverse tipologie e dimensioni delle amministrazioni;
- b) l'investimento nella formazione;
- c) l'accompagnamento delle amministrazioni nella predisposizione del PTPC.

Secondo l'Autorità la scarsa qualità dei PTPC sconta problemi e cause strutturali che concernono, *“da una parte i ruoli e le responsabilità di soggetti che operano nelle amministrazioni e, dall'altra, gli indirizzi del PNA rivolti indistintamente a tutte le amministrazioni”*.

L'analisi del campione ha evidenziato numerose criticità:

- a) analisi del contesto assente, insufficiente o inadeguata;
- b) mappatura dei processi di bassa qualità;
- c) valutazione del rischio caratterizzata da *“ampi margini di miglioramento”*;
- d) trattamento del rischio insufficiente;
- e) coordinamento tra PTPC e piano della performance assente;
- f) inadeguato coinvolgimento di attori esterni e interni;
- g) monitoraggio insufficiente.

L'insoddisfacente attuazione della legge 190/2012 con l'adozione, differenziata in rapporto alle tipologie di amministrazioni e enti, di efficaci misure di prevenzione della corruzione è riconducibile a diverse cause. Le più importanti, secondo l'ANAC, sono:

- a) le difficoltà incontrate dalle pubbliche amministrazioni dovute alla sostanziale novità e complessità della normativa;
- b) le difficoltà organizzative delle amministrazioni dovute in gran parte a scarsità di risorse finanziarie, che hanno impoverito la capacità d'organizzare le funzioni tecniche e conoscitive necessarie per svolgere adeguatamente il compito che la legge 190/2012 ha previsto;
- c) un diffuso atteggiamento di mero adempimento nella predisposizione dei PTPC limitato ad evitare le responsabilità del responsabile anticorruzione in caso di mancata adozione (responsabilità estesa anche alla Giunta dopo l'introduzione della sanzione di cui all'articolo 19, comma 5, del D.L. 90/2014);
- d) l'isolamento del Responsabile anticorruzione nella formazione del PTPC ed il sostanziale disinteresse degli organi di indirizzo che, nella migliore delle ipotesi, si limitano a "ratificare" l'operato del responsabile.

Con la determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015 di aggiornamento del PNA, l'Autorità ha stabilito che la prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio è quella relativa all'analisi del contesto, attraverso la quale ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'Amministrazione o dell'ente per via delle specificità dell'ambiente in cui essa opera in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali, o per via delle caratteristiche organizzative interne.

Il PNA 2013 contiene un generico riferimento al contesto esterno ed interno ai fini dell'analisi del rischio corruttivo.

In gran parte dei PTPC esaminati dall'Autorità, l'analisi di contesto è assente o carente: ciò costituisce un elemento critico ai fini della definizione di misure adeguate a contrastare i rischi corruttivi.

Attraverso questo tipo di analisi si favorisce la predisposizione di un PTPC contestualizzato e, quindi, potenzialmente più efficace.

Negli enti locali, ai fini dell'analisi del contesto (*esterno*), secondo l'ANAC i responsabili anticorruzione possono avvalersi degli elementi e dei dati contenuti nelle relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate sul sito della Camera dei Deputati.

Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 1 comma 6 della legge 190/2012, la Prefettura territorialmente competente potrà fornire, su richiesta dei medesimi responsabili, un supporto tecnico "*anche nell'ambito della consueta collaborazione con gli enti locali*" (ANAC determinazione n. 12/2015).

L'analisi del contesto (*interno*) è basata anche sulla rilevazione ed analisi dei processi organizzativi.

La mappatura dei processi è un modo "*razionale*" di individuare e rappresentare tutte le attività interessate al trattamento dei rischi corruttivi. L'effettivo svolgimento della mappatura deve risultare nel PTPC.

L'accuratezza e l'eshaustività della mappatura dei processi è un requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide sulla qualità dell'analisi complessiva.

L'obiettivo è che le amministrazioni e gli enti realizzino la mappatura di tutti i processi. Essa può essere effettuata con diversi livelli di approfondimento.

Rispetto al Piano precedente vanno rivisti:

- la procedura di approvazione del piano con indicazione dei soggetti della strategia di prevenzione a livello locale e delle modalità di aggiornamento dello stesso;

- l'analisi del contesto esterno ed interno;
- le aree di rischi specifiche;
- analisi della gestione operativa con mappatura di tutti i macro processi organizzativi, inclusi i procedimenti amministrativi;
- la valutazione del rischio con identificazione degli eventi rischiosi e delle cause;
- trattamento del rischio con l'individuazione di misure adeguatamente progettate, sostenibili e verificabili;
- i livelli di trasparenza dell'azione amministrativa attraverso una diffusa cultura della legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità ed assicurando gli obblighi generali di pubblicazione di cui al D.lgs. 33/2013 ed ulteriori misure specifiche per la prevenzione della corruzione.
- le informazioni in merito a:
 - a) adozione delle integrazioni al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici;
 - b) indicazione dei meccanismi di denuncia delle violazioni del codice di comportamento;
 - c) indicazione dell'ufficio competente a emanare pareri sulla applicazione del codice di comportamento.
- l'adozione del piano della formazione dei dipendenti in ordine alla prevenzione della corruzione ed a tutte le materie collegate;
- la tutela dei whistleblower. Il dipendente *whistleblower* è tutelato da “*misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia*” e tenuto esente da conseguenze disciplinari.
- la trasparenza nelle gare;
- il titolare del potere sostitutivo.

Infine, sempre secondo il PNA, le amministrazioni possono evidenziare nel PTPC ulteriori informazioni ed altre iniziative.

La programmazione del processo di gestione del rischio 2016-2018, fondata sui principi sopra indicati, prende avvio dalle risultanze degli esiti dei monitoraggi dei precedenti piani anticorruzione, nonché dagli esiti dei controlli interni, di regolarità amministrativa, dalle risultanze dei procedimenti disciplinari, dalle proposte e dai suggerimenti degli stakeholders interni ed esterni, nonché da tutti gli altri dati e informazioni relativi al contesto interno ed esterno, e si integra con gli altri documenti di programmazione dell'ente, in particolare con il Piano della performance e il D.U.P.

Si tratta di un approccio metodologico, di natura sistematica e integrata, finalizzato a rendere effettive le misure di prevenzione programmate, e a rendere altrettanto effettivo il monitoraggio delle misure medesime nonché del complessivo piano, e della strategia di prevenzione della corruzione.

Lo sforzo profuso al riguardo risente tuttavia di oggettive difficoltà organizzative che impediscono all'ente di dare integrale attuazione alle *Linee Guida* contenute nell'aggiornamento 2015 PNA, per quanto concerne la mappatura, integrale e completa, di tutti i processi (inclusi procedimenti) dell'ente, che, per le richiamate difficoltà organizzative, viene iniziata con l'attuale Piano per essere completata con il Piano 2017, ferma restando, in ogni caso, la mappatura dei macro processi e dei procedimenti che, per contro, viene effettuata in questa sede.

Si intravede, subito dopo l'approvazione del presente Piano, una tempestiva e ulteriore modifica, conseguente alla approvazione, da parte dell'ANAC dell'aggiornamento 2016-2018 del PNA, nonché all'approvazione dei decreti delegati di cui all'articolo 7 della legge 124/2015, in corso di adozione e approvazione.

Lo sforzo profuso tiene conto della circostanza che la corruzione è un “*fenomeno burocratico/pulviscolare, fenomeno politico-amministrativo-sistemico*”, come rilevato dalla Corte di conti, nel discorso di apertura dell’anno giudiziario 2012, e che “*la corruzione sistemica, oltre al prestigio, all'imparzialità e al buon andamento della pubblica amministrazione, pregiudica, da un lato, la legittimazione stessa delle pubbliche amministrazioni, e, dall'altro (...) l'economia della Nazione.*”

La Corte - come si legge nel PNA- fa presente che, di fronte alla corruzione sistemica, “*la risposta (...) non può essere di soli puntuali, limitati, interventi - circoscritti, per di più, su singole norme del codice penale - ma la risposta deve essere articolata ed anch'essa sistemica.*”. “*(...). Da qui, l'importanza della parte amministrativa della legge 190/2012 che assume la portata di una riforma delle pubbliche amministrazioni ai fini della prevenzione e della lotta alla corruzione, riforma che attende ora la sua prova più difficile, quella della sua realizzazione*”.

PARTE SECONDA IL PIANO ANTICORRUZIONE

1. Analisi del contesto esterno

Negli Enti locali, ai fini dell'analisi del contesto *esterno*, i responsabili anticorruzione possono avvalersi degli elementi e dei dati contenuti nelle relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate sul sito della Camera dei Deputati.

Pertanto ci si può avvalere dei dati contenuti nella “Relazione sull’attività delle forze di Polizia, sullo stato dell’ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata” trasmessa dal Ministro Alfano alla Presidenza della Camera dei deputati il 25 febbraio 2015 e disponibile alle relative pagine web del sito.

2. Contesto interno

L’Ente ha definito la propria struttura organizzativa mediante l’adozione dell’articolazione degli uffici e dei servizi e della dotazione organica.

La dotazione organica e l’articolazione degli uffici e dei servizi sono degli strumenti flessibili, da utilizzare con ampia discrezionalità organizzativa, al fine di dotare l’ente della struttura più consona al raggiungimento degli obiettivi amministrativi e di perseguire una gestione ottimale sotto il profilo dell’efficacia, dell’efficienza e dell’ economicità.

L’articolazione degli uffici e dei servizi, da ultimo modificata con deliberazione di Giunta n°65 dell’1/10/2015, ripartisce la struttura organizzativa in quattro Aree :

-Area Amministrativa ed Affari generali

-Area Servizi Finanziari

-Area Servizi alla Persona

-Area Tecnica nonché un Servizio di Polizia Municipale/Locale

che costituiscono le unità organizzative di primo livello e che coincidono con le Aree delle posizioni organizzative, alle quali sono preposti dei singoli responsabili.

Ogni servizio è suddiviso in uffici che costituiscono le unità organizzative di secondo livello ed a cui sono preposti gli stessi responsabili delle posizioni organizzative.

Al fine del raggiungimento degli obiettivi prefissati l’amministrazione necessita di risorse umane adeguate, la cui entità sia in termini numerici che in termini qualitativi si traduce nell’adozione della dotazione organica così come rideterminata con deliberazione di Giunta n.65/2015, che s’intende qui richiamata.

L'attività amministrativa svolta dai responsabili dei servizi tiene conto della netta distinzione tra organi di indirizzo politico e gestione dei singoli processi, distinzione già avvenuta da anni, in attuazione prima delle nuove disposizioni della legge 08/06/1990, nr. 142 e successivamente del Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali approvato con Decreto Lgs. n° 267/2000.

3. Mappatura dei processi

La mappatura dei processi è un modo “razionale” di individuare e rappresentare tutte le attività dell'ente per fini diversi.

La mappatura assume carattere strumentale ai fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi; l'accuratezza e l'eshaustività della mappatura dei processi è un requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide sulla qualità dell'analisi complessiva.

Già la determinazione n. 12/2015 dell'ANAC individua un elenco non esaustivo di attività da considerare a più elevato rischio di corruzione e precisamente:

- acquisizione e progressione del personale;
- affidamento di lavori, servizi e forniture, nonché affidamento di ogni altro tipo di commessa o vantaggio pubblici disciplinato dal D.Lgs. n. 163/2006;
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- gestione delle entrate e delle spese e del patrimonio;
- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- incarichi e nomine;
- affari legali e contenzioso.

Aree di rischio specifico sono individuate nelle seguenti:

- Smaltimento rifiuti;
- Pianificazione urbanistica.

Tale elenco è poi integrato valutando quali, tra le attività di specifica competenza, siano esposte al rischio di corruzione. Una volta indicate le aree di rischio devono essere individuati gli strumenti di governo e di controllo per prevenire ipotesi di illecito.

Per l'attività di mappatura dei processi sono state coinvolte le Posizioni Organizzative competenti, sotto il coordinamento del Responsabile per la prevenzione.

4. Processo di adozione ed approvazione del PTPC ed esiti della rilevazione interna.

Ferma restando la competenza della Giunta all'approvazione del Piano in forma definitiva nel termine del 31 gennaio, in parziale accoglimento del suggerimento fornito da ANAC con determina 12/2015, per quanto sopra illustrato, si cercherà di coinvolgere anche l'organo di indirizzo politico dell'Ente nell'aggiornamento del piano.

Attori interni ed esterni all'amministrazione che hanno partecipato alla predisposizione del Piano:

Oltre al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della Trasparenza hanno partecipato alla stesura del Piano tutti i Responsabili dei Servizi e dei procedimenti.

Data la ridotta dimensione demografica dell'Ente, non sono stati coinvolti attori esterni nel processo di predisposizione del Piano ma è stata garantita la conoscibilità del medesimo, in fase di adozione, con invito a proporre integrazioni ed emendamenti, come da avviso pubblico pubblicato in data 21/12/2015 Prot. 4152- N.650 Reg.Pubb..

Il presente Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale, con link dalla homepage “Amministrazione trasparente” nella sezione “Altri contenuti - Anticorruzione”, a tempo indeterminato.

4.a Restituzione esiti rilevazione interna

La restituzione degli esiti della raccolta di proposte e di suggerimenti, nonché della rilevazione dati e informazioni rappresentano la seguente situazione dell'Ente, rispetto al momento della prima adozione del piano, e seguenti elementi conoscitivi :

-proposte da parte di stakeholders esterni: nessuna;

-proposte da parte dei responsabili di posizione organizzativa, quali stakeholders interni: nessuna;

-dati e informazioni in merito alla situazione dell'Ente :

- l'ufficio di prevenzione della corruzione è individuato in capo al Segretario comunale supportato dalle P.O.;
- non sono intervenute variazioni di rilievo in merito all'assetto degli uffici dell'Ente maggiormente esposti al rischio; nel corso del 2015 si sono verificati n. 3 collocamenti a riposo di dipendenti : istruttore di vigilanza, operaio specializzato ed autista-coordinatore operai, cui hanno fatto seguito, nello stesso anno, n. 2 assunzioni a tempo determinato (1 agente polizia locale e 1 operaio specializzato /autista);
- non sono intervenute esternalizzazioni dei servizi;
- dall'1/1/2016 è stata istituita l'Unione dei Comuni Sei Oltrepo' fra i Comuni di Poggio Rusco, Sermide, Felonica, Carbonara Po, Borgofranco sul Po e Magnacavallo, ma non è ancora stata definito l'esercizio delle funzioni fondamentali;
- risulta istituita sul sito apposita parte per le “ Segnalazioni “da parte dei cittadini, previa registrazione;
- non risulta al momento predisposta e resa disponibile la modulistica per le segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower)
- non sono intervenute modificazioni nell'assetto delle partecipazioni dell'Ente;
- le società partecipate risultano aver dato piena attuazione alla L. 190/2012 adottando e pubblicando il PTCP e nominando il Responsabile;
- non risultano al momento rilevati i bisogni per il piano formativo di prevenzione della corruzione in collegamento con il piano della formazione;
- non risultano conferiti incarichi a soggetti esterni individuati discrezionalmente dall'organo di indirizzo politico;
- non sono stati conferiti incarichi di consulenza;
- non è ancora attuata una programmazione puntuale dell'attività contrattuale di servizi e forniture.

-ricognizione del piano di prevenzione della corruzione :

Focalizzazione sui seguenti principali aspetti della disciplina del P.T.P.C :

- disciplina relativa ai monitoraggi;
- formazione, con riferimento alla definizione di procedure appropriate per selezionare i dipendenti preposti ai procedimenti a più elevato rischio di corruzione;
- sistema di informatizzazione, in particolare per quanto concerne l'accesso civico e le segnalazioni degli illeciti da parte dei cittadini;
- conformazione del piano adottato in sede di prima attuazione alle linee guida del PNA.

4.b Criticità rilevate:

Gli esiti suddetti evidenziano le seguenti principali criticità.

1. La prima criticità rilevata attiene all'insufficiente comunicazione dei piani e al coinvolgimento della società civile e degli attori interni all'amministrazione,

- tenuto conto della assenza di proposte, sia da parte di stakeholders interni che degli stakeholders esterni;
2. Ulteriore criticità, desumibile dalla ricognizione del piano adottato in sede di prima attuazione, concerne il versante dell'efficienza del sistema di controllo e di monitoraggio sia sulle misure del piano anticorruzione sia sulla trasparenza;
 3. Direttamente correlata alla previsione dell'implementazione del sistema di monitoraggio e di controllo, al fine di assicurare efficienza a detto sistema, è la previsione dell'inserimento della misura denominata "Obiettivi speciali di miglioramento" volta ad assicurare il regolare flusso delle informazioni "in partenza" dagli uffici, verso i responsabili delle pubblicazioni, come individuati nel programma della trasparenza, così prevedendo le seguenti ulteriori azioni:
 - dotazione a ciascun Responsabile di Settore e a ciascun Referente di idonee clausole standard da inserire nei provvedimenti (delibere, determine, decreti, ecc.) indicanti le modalità della pubblicazione, i tempi e i soggetti tenuti;
 - formalizzazione della costituzione della rete dei responsabili di settore come gruppo di supporto al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
 4. Relativamente alla misura della formazione, ferma restando l'avvenuta mappatura e individuazione dei bisogni formativi in materia di prevenzione della corruzione, va rilevata la necessità di implementazione della misura con l'inserimento anche delle procedure di selezione del personale da inserire nei piani di formazione ed i relativi criteri;
 5. In relazione alla connessione con il ciclo della performance 2016, va garantita:
 - la qualificazione della trasparenza come "indicatore di performance organizzativa";
 - la qualificazione degli obiettivi e del PTT come "indicatori di performance individuale".
 6. Per quanto riguarda il sistema di informatizzazione, va implementato il processo di informatizzazione della gestione delle misure già contemplate in fase di prima approvazione del piano, prevedendo, nel 2016, la semplificazione e l'informatizzazione delle segnalazioni "whistleblowing" istituendo una casella di posta elettronica dedicata e visibile al solo Responsabile dell'anticorruzione.
 7. Infine si rileva l'esigenza di implementare un ambito relativo alle responsabilità ed alle sanzioni, al fine di garantire il collegamento delle varie misure indicate nel piano con i soggetti direttamente responsabili.

4.c Livello del rischio

Gli esiti delle rilevazioni effettuate dimostrano che sono intervenuti, rispetto alla prima adozione del piano, lievi mutamenti nell'assetto dell'organizzazione (diminuzione di personale alle dipendenze).

Anche relativamente alla attività dell'ente non si registrano mutamenti di procedimenti, procedure e prassi seguite.

Conseguentemente il livello del rischio, già rilevato in sede di prima adozione del Piano resta sostanzialmente inalterato, con la seguente precisazione: l'Ente, in quanto terremotato, per quanto concerne le procedure di affidamento dei contratti pubblici, non si è conformato, essendo legittimato alla deroga, a quanto previsto dall'articolo 33, comma 3-bis del decreto legislativo 163/2006, il quale determinando l'aggregazione degli acquisti determina, come diretta conseguenza, anche una diminuzione del livello di rischio nell'area, a più elevato livello di rischio, delle procedure di scelta del contraente.

5. MISURE DI DIFFUSIONE

In conformità al PNA l'Ente intende pianificare ed attivare misure 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 presente PTCP 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 cittadini, utenti e imprese, che possa nutrirsi anche di un rapporto continuo alimentato dal funzionamento di stabili canali di comunicazione, l'Amministrazione dedicherà particolare attenzione alla segnalazione dall'esterno di episodi di cattiva amministrazione, conflitto di interessi, corruzione.

L'ente attiverà incontri nel corso dell'anno 2016 con soggetti terzi, finalizzati alla promozione della cultura della legalità.

Azione	Cronoprogramma	Indicatori di risultato
Focus group a cui invitare le associazioni maggiormente rappresentative e gruppi di utenti	Entro il 30 settembre 2016	% di soggetti partecipanti sul numero dei soggetti invitati
Focus group con gli operatori Interni all'ente	Entro il 30 settembre 2016	% dei soggetti partecipanti sul numero dei soggetti invitati

6. ANALISI DEL RISCHIO

Dopo aver acquisito il parere dei Responsabili di settore per l'individuazione delle attività a più elevato rischio di corruzione, tenuto conto della dimensione dell'Ente e della strutturazione delle responsabilità politiche e tecniche (amministrativo-contabile per l'attività gestionale) in un corretto rapporto di distinzione dei ruoli complementari tecnici e politici, nonché in considerazione delle modalità mutate dalle procedure di certificazione di qualità e della complessità delle fasi procedurali che costituiscono il singolo processo in conformità all'allegato 2 al piano nazionale anticorruzione,

la tabella di individuazione delle aree di rischio è così riformulata:

AREA A – acquisizione e progressione del personale (concorsi e prove selettive per l'assunzione di personale e per la progressione in carriera).

AREA B – affidamento di lavori servizi e forniture (procedimenti di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, servizi, forniture).

AREA C - provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (autorizzazioni e concessioni).

AREA D - provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati).

AREA E - provvedimenti di pianificazione urbanistica generale ed attuativa, gestione del processo di irrogazione delle sanzioni per violazione del CDS.

La metodologia utilizzata per effettuare la valutazione del rischio è compiutamente descritta nella Parte III - "Gestione del rischio".

La valutazione si sviluppa attraverso le seguenti fasi:

- A. L'identificazione del rischio
- B. L'analisi del rischio

- B1. Stima del valore della probabilità che il rischio si concretizzi
- B2. Stima del valore dell'impatto
- C. La ponderazione del rischio
- D. Il trattamento.

Applicando la suddetta metodologia sono state esaminate le attività riferibili alle macro aree A – E (n. 11 schede).

Nelle schede allegate sono riportati i valori attribuiti a ciascun criterio per :

- ✓ la valutazione della probabilità;
- ✓ la valutazione dell'impatto.

La moltiplicazione dei due valori determina la “*valutazione del rischio*” connesso all'attività.

I risultati sono riassunti nella seguente tabella:

Area	Attività o processo	Probabilità	Impatto	Rischio
A	Concorso per l'assunzione di personale	2,50	1,75	4,38
A	Concorso per la progressione in carriera del personale	2,00	1,50	3,00
A	Selezione per l'affidamento di un incarico professionale	3,50	1,50	5,25
B	Affidamento mediante procedura aperta (o ristretta) di lavori, servizi, forniture	2,33	1,25	2,91
B	Affidamento diretto di lavori, servizi o forniture	2,83	1,50	4,25
C	Permesso di costruire	2,33	1,25	2,91
C	Permesso di costruire in aree assoggettate ad autorizzazione paesaggistica	2,83	1,25	3,54
D	Concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ecc.	2,50	1,50	3,75
E	Provvedimenti di pianificazione urbanistica generale	4,00	1,75	7,00
E	Provvedimenti di pianificazione urbanistica attuativa	3,83	1,75	6,70
E	Gestione delle sanzioni per violazione del CDS	2,17	1,75	3,80

Ad integrazione e completamento del PTPC, ed allo scopo di rendere comprensibili i valori di cui sopra (per lo meno le modalità di calcolo), si allegano le schede di valutazione del rischio delle attività analizzate.

Nella tabella che segue si procede alla **ponderazione del rischio** classificando le attività in ordine decrescente rispetto ai valori di “*rischio*” stimati.

Area	Attività o processo	Probabilità	Impatto	Rischio
E	Provvedimenti di pianificazione urbanistica generale	4,00	1,75	7,00
E	Provvedimenti di pianificazione urbanistica attuativa	3,83	1,75	6,70
A	Selezione per l'affidamento di un incarico	3,50	1,50	5,25

	professionale			
B	Affidamento diretto di lavori, servizi o forniture	2,83	1,50	4,25
E	Gestione delle sanzioni per violazione del CDS	2,17	1,75	3,80
A	Concorso per l'assunzione di personale	2,50	1,50	3,75
D	Concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ecc.	2,50	1,50	3,75
C	Permesso di costruire in aree assoggettate ad autorizzazione paesaggistica	2,83	1,25	3,54
B	Affidamento mediante procedura aperta (o ristretta) di lavori, servizi, forniture	2,33	1,25	2,91
C	Permesso di costruire	2,33	1,25	2,91
A	Concorso per la progressione in carriera del personale	2,00	1,25	2,50

In conformità all'allegato 5 del PNA, l'analisi del rischio viene effettuata prevedendo che vengano attribuiti valori da uno a cinque a una serie di fattori la cui media produce i livelli di "probabilità" e "impatto" che, moltiplicati tra loro, generano il valore sintetico del rischio.

La fase di **trattamento del rischio** consiste nel processo necessario per modificare il rischio, ossia individuazione e valutazione delle misure che debbono essere predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio, e nella decisione di quali rischi si decide di trattare prioritariamente rispetto ad altri.

Al fine di neutralizzare o ridurre il livello di rischio, debbono essere individuate e valutate le misure di prevenzione. Queste, possono essere *obbligatorie o ulteriori*.

Non ci sono possibilità di scelta circa le misure obbligatorie, che debbono essere attuate necessariamente nell'amministrazione.

Sono tutte *misure obbligatorie* quelle previste nel P.T.P.C :

-Formazione;

-Codice di comportamento;

Altre iniziative quali, a titolo esemplificativo:

- meccanismi di denuncia delle violazioni del codice di comportamento;
- ufficio competente ad emanare pareri sulla applicazione del codice di comportamento;
- indicazione dei criteri di rotazione del personale;
- indicazione delle disposizioni relative al ricorso all'arbitrato con modalità che ne assicurino la pubblicità e la rotazione;
- elaborazione della proposta di decreto per disciplinare gli incarichi e le attività non consentite ai pubblici dipendenti;
- elaborazione di direttive per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali, con la definizione delle cause ostative al conferimento e verifica dell'insussistenza di cause di incompatibilità;
- definizione di modalità per verificare il rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto.
- elaborazione di direttive per effettuare controlli su precedenti penali ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione ad uffici.
- adozione di misure per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito;
- predisposizione di protocolli di legalità per gli affidamenti;

- realizzazione del sistema di monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dal regolamento, per la conclusione dei procedimenti;
- realizzazione di un sistema di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con essa stipulano contratti e indicazione delle ulteriori iniziative nell'ambito dei contratti pubblici;
- indicazione delle iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere;
- indicazione delle iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personale;
- indicazione delle iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personale;
- azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile.

Le attività con valori di rischio maggiori, devono essere prioritariamente oggetto delle suddette misure.

Misure ulteriori possono essere valutate in base ai costi stimati, all'impatto sull'organizzazione e al grado di efficacia che si attribuisce a ciascuna di esse.

L'individuazione e la valutazione delle misure ulteriori può essere compiuta dal Responsabile della prevenzione, con il coinvolgimento dei Responsabili per le aree di competenza e l'eventuale supporto dell'OIV (o di analogo organismo), tenendo conto anche degli esiti del monitoraggio sulla trasparenza ed integrità, dei controlli interni, nonché del “gruppo di lavoro” multidisciplinare.

Le decisioni circa la **priorità del trattamento** si baseranno essenzialmente sui seguenti fattori:

- ✓ livello di rischio: maggiore è il livello, maggiore è la priorità di trattamento;
- ✓ obbligatorietà della misura: va data priorità alla misura obbligatoria rispetto a quella ulteriore;
- ✓ impatto organizzativo e finanziario connesso all'implementazione della misura.

La gestione del rischio si concluderà con la successiva azione di monitoraggio, che comporta la valutazione del livello di rischio a seguito delle azioni di risposta, ossia della misure di prevenzione introdotte.

Questa fase è finalizzata alla verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e, quindi, alla successiva messa in atto di ulteriori strategie di prevenzione. E' attuata dai medesimi soggetti che partecipano all'intero processo di gestione del rischio in stretta connessione con il sistema di programmazione e controllo di gestione.

7. SANZIONI

Il Responsabile della prevenzione della corruzione risponde, ai sensi dell'art. 1, commi 12, 13 e 14, primo periodo, dell' applicazione della Legge n. 190/2012.

Ai sensi dell'art. 1, comma 14, secondo periodo della L. 190/2012 la violazione, da parte dei dipendenti dell'ente, delle misure di prevenzione previste dal presente piano costituisce illecito disciplinare.

La violazione dei doveri relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogni qualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti.

Adempimento Che cosa si deve fare?	Competenza Chi lo deve fare?	Responsabilità per violazione Quali sono?	Fonte normativa Da dove deriva l'obbligo?
<p>Predisporre Proposta adozione PTPC</p> <p>Vigilare su: - funzionamento - osservanza del piano</p> <p>Verificare: - efficace attuazione del piano - idoneità del piano</p> <p>Proporre la modifica del piano - quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni - quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività di amministrazione</p> <p>Verificare l'effettiva</p>	<p>Responsabile della prevenzione della corruzione</p> <p>Responsabile della prevenzione della corruzione</p> <p>Responsabile della prevenzione della corruzione</p> <p>Responsabile della prevenzione della corruzione</p> <p>Responsabile della</p>	<p>Responsabilità dirigenziale</p> <p>Responsabilità dirigenziale</p> <p>Responsabilità disciplinare per omesso controllo</p> <p>Responsabilità amministrativa per danno erariale ed all'immagine della amministrazione in caso di reato di corruzione all'interno della P.A. con sanzione non inferiore alla sospensione del servizio con privazione della retribuzione da un minimo di un mese ad un massimo di sei mesi"</p> <p>Responsabilità dirigenziale</p> <p>Responsabilità disciplinare per omesso controllo</p> <p>Responsabilità dirigenziale</p> <p>Responsabilità disciplinare per omesso controllo</p> <p>Responsabilità</p>	<p>art. 1, commi 8, 9, 10, 44 L. 190/2012</p> <p>art. 21 Decreto legislativo 165/2001 art. 1, comma 12 e 14 L. 190/2012</p> <p>art. 1, comma 13 L. 190/2012</p> <p>art. 1, comma 14 L. 190/2012</p> <p>art. 1, comma 14 L. 190/2012</p> <p>art. 1, commi 8, 10 e 14 L. 190/2012</p>

<p>rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione</p>	<p>prevenzione della corruzione</p>	<p>dirigenziale Responsabilità disciplinare per omesso controllo</p>	
<p>Adottare le procedure per la selezione e per la formazione dei dipendenti</p>	<p>Responsabile della prevenzione della corruzione</p>	<p>Responsabilità dirigenziale e disciplinare per omesso controllo</p>	<p>art. 1, commi 8, 10 e 14 L. 190/2012</p>
<p>Curare la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento</p>	<p>Responsabile della prevenzione della corruzione</p>	<p>Responsabilità dirigenziale e disciplinare</p>	<p>art. 15 comma 3 DPR 62/2013</p>
<p>Curare il monitoraggio annuale dell'attuazione dei codici di comportamento</p>	<p>Responsabile della prevenzione della corruzione</p>	<p>Responsabilità dirigenziale e disciplinare</p>	<p>art. 15 comma 3 DPR 62/2013</p>
<p>Pubblicare l'esito dei monitoraggi sull'attuazione dei codici di comportamento sul sito web</p>	<p>Responsabile della prevenzione della corruzione</p>	<p>Responsabilità dirigenziale e disciplinare</p>	<p>art. 15 comma 3 DPR 62/2013</p>
<p>Trasmettere l'esito dei monitoraggi sull'attuazione dei codici all'Autorità</p>	<p>Responsabile della prevenzione della corruzione</p>	<p>Responsabilità dirigenziale e disciplinare</p>	<p>art. 15 comma 3 DPR 62/2013</p>
<p>Controllare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa sulla trasparenza</p>	<p>Responsabile della trasparenza</p>	<p>Responsabilità dirigenziale e disciplinare e per danno all'immagine</p>	<p>Art. 43, comma 1 e 2 D.Lgs. 33/2013</p>

<p>Segnalare all'organo di indirizzo politico, all'OIV, all'ANAC e all'ufficio disciplinare i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione</p>	Responsabile della trasparenza	Responsabilità dirigenziale e disciplinare ferme restando le fattispecie in cui le violazioni danno luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile	Art. 46, comma 1 D.Lgs. 33/2013
<p>Aggiornare il programma triennale per la trasparenza</p>	Responsabile della trasparenza	Responsabilità dirigenziale e responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione	Art. 43, comma 2 D.Lgs. 33/2013
<p>Garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare</p>	Dirigenti responsabili degli uffici Dipendenti	Responsabilità dirigenziale Responsabilità di risultato e disciplinare	Art. 43, comma 3 D.Lgs. 33/2013
<p>Controllare ed assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico</p>	Dirigenti responsabili degli uffici	Responsabilità dirigenziale	Art. 43, comma 4 D.Lgs. 33/2013
<p>Segnalare i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione all'ufficio disciplinare, al vertice politico e all'OIV</p>	Dirigenti responsabili degli uffici	Responsabilità dirigenziale Responsabilità di risultato e disciplinare	Art. 43, comma 5 D.Lgs. 33/2013
<p>Assumere iniziative finalizzate: - alla circolazione delle informazioni - all'aggiornamento del personale</p>	Dirigenti responsabili degli uffici	Responsabilità dirigenziale	Art. 13, comma 5 DPR 62/2013
<p>Intraprendere le iniziative necessarie se a conoscenza di un illecito</p>	Dirigenti responsabili degli uffici	Responsabilità di risultato e disciplinare	Art. 13, comma 8 DPR 62/2013
<p>Attivare e</p>		Responsabilità	

<p>concludere, se di competenza, il procedimento disciplinare</p>	<p>Dirigenti responsabili degli uffici</p>	<p>dirigenziale e disciplinare</p>	<p>Art. 13, comma 8 DPR 62/2013</p>
<p>Segnalare tempestivamente l'illecito all'autorità disciplinare</p>	<p>Dirigenti responsabili degli uffici Tutti i dipendenti</p>	<p>Responsabilità dirigenziale disciplinare e eventualmente penale</p>	<p>Art. 13, comma 8 DPR 62/2013</p>
<p>Inoltrare tempestiva denuncia all'A.G. penale o segnalazione alla CdC</p>	<p>Dirigenti responsabili degli uffici Tutti i dipendenti</p>	<p>Responsabilità dirigenziale disciplinare e eventualmente penale</p>	<p>Art. 15, comma 1 DPR 62/2013</p>
<p>Vigilare sull'applicazione del codice di comportamento</p>	<p>Dirigenti responsabili di struttura</p>	<p>Responsabilità dirigenziale e disciplinare da omesso controllo</p>	<p>Art. 15, comma 3 DPR 62/2013</p>
<p>Curare la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione</p>	<p>Responsabile della prevenzione della corruzione</p>	<p>Responsabilità dirigenziale e disciplinare da omesso controllo</p>	<p>Art. 15, comma 3 DPR 62/2013</p>
<p>Curare il monitoraggio annuale sull'attuazione del codice di comportamento</p>	<p>Responsabile della prevenzione della corruzione</p>	<p>Responsabilità dirigenziale e disciplinare da omesso controllo</p>	<p>Art. 8, comma 1 DPR 62/2013</p>
<p>Rispettare le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione</p>	<p>Tutti i dipendenti</p>		<p>art. 1, comma 14 L. 190/2012</p>
<p>Rispettare le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione</p>	<p>Tutti i dipendenti</p>		<p>Art. 16, comma 1 DPR 62/2013</p>
<p>Rispettare le disposizioni contenute nei codici di comportamento</p>	<p>Tutti i dipendenti</p>	<p>Responsabilità disciplinare ferme restando le fattispecie in cui le violazioni danno</p>	<p>Art. 8, comma 1 DPR 62/2013</p>

<p>Prestare collaborazione al Responsabile della prevenzione della corruzione</p>	Tutti i dipendenti	luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile	art. 1, comma 14 L. 190/2012
<p>Denunciare all'Autorità giudiziaria e segnalare al superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui si è a conoscenza</p>	Tutti i dipendenti		Art. 8, comma 1 DPR 62/2013
<p>Assicurare l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alle amministrazioni</p>	Tutti i dipendenti		Art. 9, comma 1 DPR 62/2013
<p>Prestare la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale</p>	Tutti i dipendenti	Responsabilità disciplinare ferme restando le fattispecie in cui le violazioni danno luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile	art. 1, comma 14 L. 190/2012
<p>Adempimento di tutti i doveri contenuti nei codici di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del piano di prevenzione della corruzione e agli obblighi di segnalazione</p>	Tutti i dipendenti		Art. 54, comma 3 D.Lgs. 165/2001

8.MISURE ULTERIORI A QUELLE OBBLIGATORIE

Monitoraggio sulla efficace attuazione e l' idoneità del piano

Azione	Cronoprogramma	Indicatori di risultato
Monitoraggio sull'efficacia delle misure del piano, incluso il	Cadenza annuale per tutte le misure	Numero delle misure di prevenzione oggetto di

monitoraggio annuale dell'attuazione dei codici di comportamento		monitoraggio Numero dei monitoraggi eseguiti Numero di monitoraggi trasmessi all'Autorità e pubblicati sul sito
Monitoraggio sul programma della trasparenza con riferimento alla completezza, aggiornamento e apertura dei formati delle pubblicazioni	Cadenza annuale	Numero di sezioni e sottosezioni dell'amministrazione trasparente oggetto di un monitoraggio Numero dei monitoraggi eseguiti

I report del monitoraggio annuale devono essere trasmessi:

a) al responsabile della prevenzione della corruzione, per la valutazione in ordine alla necessità di una modifica del piano di prevenzione quando risultano accertate:

- significative violazioni delle prescrizioni
ovvero
- quando intervengono mutamenti nell'organizzazione
ovvero
- quando intervengono mutamenti nell'attività dell'amministrazione.

b) al responsabile per la trasparenza, per la valutazione di eventuali azioni correttive e/o di aggiornamento del programma della trasparenza al fine di garantire i livelli di trasparenza indicati in sede di programmazione.

L'esito dei monitoraggi sull'attuazione dei codici di comportamento deve essere pubblicato sul sito web dell'amministrazione.

9.Programmazione dell'attività contrattuale dei servizi e delle forniture

Azione	Cronoprogramma	Indicatori di risultato
Elaborare il programma dell'attività contrattuale di servizi e di forniture 2016	Entro il 30 giugno 2016	% di contratti inseriti nel programma rispetto al numero di contratti complessivi

10.Formazione in tema di anticorruzione e programma annuale della formazione.

L'articolo 7-bis del decreto legislativo 165/2001 che imponeva a tutte le PA la pianificazione annuale della formazione è stato abrogato dal DPR 16 aprile 2013 numero 70.

L'articolo 8 del medesimo DPR 70/2013 prevede che le sole amministrazioni dello Stato siano tenute ad adottare, entro e non oltre il 30 giugno di ogni anno, un *Piano triennale di formazione del personale* in cui siano rappresentate le esigenze formative delle singole amministrazioni.

Tali piani sono trasmessi al Dipartimento della Funzione Pubblica, al Ministero dell'economia e delle finanze e al Comitato per il coordinamento delle scuole pubbliche di formazione.

Questo redige il Programma triennale delle attività di formazione dei dirigenti e funzionari pubblici, entro il 31 ottobre di ogni anno.

Gli enti territoriali possono aderire al suddetto programma, con oneri a proprio carico, comunicando al Comitato entro il 30 giugno le proprie esigenze formative.

L'ente è assoggettato al limite di spesa per la formazione fissato dall'articolo 6 comma 13 del DL 78/2010, per il quale:

“a decorrere dall'anno 2011 la spesa annua sostenuta dalle amministrazioni pubbliche [...], per attività esclusivamente di formazione deve essere non superiore al 50 per cento della spesa sostenuta nell'anno 2009.

Le predette amministrazioni svolgono prioritariamente l'attività di formazione tramite la Scuola superiore della pubblica amministrazione ovvero tramite i propri organismi di formazione”.

La Corte costituzionale, con la sentenza 182/2011, ha precisato che i limiti fissati dall'articolo 6 del DL 78/2010 per gli enti locali, sono da gestirsi complessivamente e non singolarmente.

Inoltre, la Corte dei conti Emilia Romagna (deliberazione 276/2013), interpretando il vincolo dell'articolo 6 comma 13 del DL 78/2010, alla luce delle disposizioni in tema di contrasto alla corruzione, si è espressa per l'inefficacia del limite per le spese di formazione sostenute in attuazione della legge 190/2012.

Ove possibile la formazione è strutturata su due livelli:

livello generale, rivolto a tutti i dipendenti: riguarda l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale);

livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio: riguarda le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.

10.1 Individuazione dei soggetti cui viene erogata la formazione in tema di anticorruzione

Si demanda al Responsabile per la prevenzione della corruzione il compito di individuare, di concerto con i responsabili dei servizi, i collaboratori cui somministrare formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Stessa formazione verrà proposta, in corso d'anno, agli Amministratori comunali.

10.2 Individuazione dei soggetti che erogano la formazione in tema di anticorruzione

Si demanda al Responsabile per la prevenzione della corruzione il compito di individuare, di concerto con i responsabili dei servizi, i soggetti incaricati della formazione.

10.3 Indicazione dei contenuti della formazione in tema di anticorruzione

Si demanda al Responsabile per la prevenzione della corruzione il compito di definire i contenuti della formazione di dipendenti ed amministratori comunali.

10.4 Indicazione di canali e strumenti di erogazione della formazione in tema di anticorruzione

La formazione sarà somministrata a mezzo dei più comuni strumenti: seminari in aula, tavoli di lavoro, strumenti e-learning, ecc.

A questi si aggiungono seminari di formazione *online*, in remoto.

10.5 Quantificazione di ore/giornate dedicate alla formazione in tema di anticorruzione

Non meno di 3 ore annue per ciascun dipendente.

11. Codice di comportamento

11.1 Adozione delle integrazioni al codice di comportamento dei dipendenti pubblici

L'articolo 54 del decreto legislativo 165/2001, ha previsto che il Governo definisse un "*Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni*".

Tale Codice di comportamento deve 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.

Il 16 aprile 2013 è stato emanato il DPR 62/2013 recante il suddetto Codice di comportamento.

Il comma 3 dell'articolo 54 del decreto legislativo 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". Il codice, approvato con delibera della Giunta Comunale n. 4 del 30/01/2014, verrà pubblicato sul sito del Comune nella parte "Amministrazione trasparente" Disposizioni generali- Atti generali.

E' intenzione dell'ente predisporre o modificare gli schemi tipo di incarico, contratto, bando, inserendo la condizione dell'osservanza del *Codice di comportamento* per i collaboratori esterni a qualsiasi titolo, per i titolari di organi, per il personale impiegato negli uffici di diretta collaborazione dell'autorità politica, per i collaboratori delle ditte fornitrici di beni o servizi od opere a favore dell'amministrazione, nonché prevedendo la risoluzione o la decadenza dal rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal codice.

11.2 Meccanismi di denuncia delle violazioni del codice di comportamento

Trova piena applicazione l'articolo 55-*bis* comma 3 del decreto legislativo 165/2001 e s.m.i in materia di segnalazione all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari.

11.3 Ufficio competente ad emanare pareri sulla applicazione del codice di comportamento

Provvede l'ufficio competente a svolgere e concludere i procedimenti disciplinari a norma dell'articolo 55-*bis* comma 4 del decreto legislativo 165/2001 e s.m.i.

12. Altre iniziative

12.1 Indicazione dei criteri di rotazione del personale

La dotazione organica dell'ente è assai limitata e non consente, di fatto, l'applicazione concreta del criterio della rotazione.

L'ente non dispone di figure professionali perfettamente fungibili.

12.2 Indicazione delle disposizioni relative al ricorso all'arbitrato con modalità che ne assicurino la pubblicità e la rotazione

Sistematicamente, in tutti i contratti stipulati e da stipulare dall'ente è escluso il ricorso all'arbitrato (esclusione della *clausola compromissoria* ai sensi dell'articolo 241 comma 1-bis del decreto legislativo 163/2006 e smi).

12.3 Elaborazione della proposta di decreto per disciplinare gli incarichi e le attività non consentite ai pubblici dipendenti

L'ente applica con puntualità la già esaustiva e dettagliata disciplina del decreto legislativo 39/2013, dell'articolo 53 del decreto legislativo 165/2001 e dell'articolo 60 del DPR 3/1957.

L'ente intende intraprendere adeguate iniziative per dare conoscenza al personale dell'obbligo di astensione, delle conseguenze scaturenti dalla sua violazione e dei comportamenti da seguire in caso di conflitto di interesse.

12.4 Elaborazione di direttive per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali, con la definizione delle cause ostative al conferimento e verifica dell'insussistenza di cause di incompatibilità

L'ente applica con puntualità la già esaustiva e dettagliata disciplina recata dagli articoli 50 comma 10, 107 e 109 del TUEL e dagli articoli 13 – 27 del decreto legislativo 165/2001 e smi.

Inoltre, l'ente applicherà puntualmente le disposizioni del decreto legislativo 39/2013 ed in particolare l'articolo 20 rubricato: dichiarazione sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità.

12.5 Definizione di modalità per verificare il rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto

La legge 190/2012 ha integrato l'articolo 53 del decreto legislativo 165/2001 con un nuovo comma il 16-ter per contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente pubblico successivamente alla cessazione del suo rapporto di lavoro.

La norma vieta ai dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di 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.

Eventuali contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli.

E' fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni, con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

Il rischio valutato dalla norma è che durante il periodo di servizio il dipendente possa 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/collaborazione presso imprese o privati con cui entra in contatto.

La norma limita la libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto per eliminare la "*convenienza*" di eventuali accordi fraudolenti.

12.6 Elaborazione di direttive per effettuare controlli su precedenti penali ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione ad uffici

La legge 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'articolo 35-bis del decreto legislativo 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.

La norma in particolare prevede che coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel Capo I del Titolo II del libro secondo del Codice penale:

- a) non possano fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- b) non possano essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture,

- c) non possano essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- d) non possano fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Pertanto, ogni Commissario e/o Responsabile all'atto della designazione sarà tenuto a rendere, ai sensi del DPR 445/2000, una dichiarazione di insussistenza delle condizioni di incompatibilità di cui sopra.

12.7 Adozione di misure per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (*whistleblower*)

Il nuovo articolo 54-*bis* del decreto legislativo 165/2001, rubricato "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*" (c.d. *whistleblower*), introduce una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito.

Secondo la disciplina del PNA del 2013 (Allegato 1 paragrafo B.12) sono accordate al *whistleblower* le seguenti misure di tutela:

- d) la tutela dell'anonimato;
- e) il divieto di discriminazione;
- f) la previsione che la denuncia sia sottratta al diritto di accesso (fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 del nuovo art. 54-*bis*).

La legge 190/2012 ha aggiunto al d.lgs. 165/2001 l'articolo 54-*bis*.

La norma prevede che il pubblico dipendente che denunci all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, o all'ANAC, ovvero riferisca al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non possa "*essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia*".

L'articolo 54-*bis* delinea una "*protezione generale ed astratta*" che, secondo ANAC, deve essere completata con concrete misure di tutela del dipendente. Tutela che, in ogni caso, deve essere assicurata da tutti i soggetti che ricevono la segnalazione.

Il Piano nazionale anticorruzione prevede, tra azioni e misure generali per la prevenzione della corruzione e, in particolare, fra quelle obbligatorie, che le amministrazioni pubbliche debbano tutelare il dipendente che segnala condotte illecite.

Il PNA impone alle pubbliche amministrazioni, di cui all'art. 1 co. 2 del d.lgs. 165/2001, l'assunzione dei "*necessari accorgimenti tecnici per dare attuazione alla tutela del dipendente che effettua le segnalazioni*".

Le misure di tutela del *whistleblower* devono essere implementate, "*con tempestività*", attraverso il Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC).

L'ente, nel corso dell'anno 2016, valuterà se dotarsi di un sistema informatizzato, preferibilmente *open-source*, tale da consentire l'inoltro e la gestione di segnalazioni in maniera anonima.

Nelle more dell'adozione del sistema dianzi descritto, le segnalazioni in parola possono essere inoltrate direttamente all'ANAC ai sensi dell'art. 19, comma 5, del d.l. 90/2014 convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114 (art. 54 bis d. lgs. 165/2001).

I soggetti destinatari delle segnalazioni sono tenuti al segreto ed al massimo riserbo ed applicano con puntualità e precisione i paragrafi B.12.1, B.12.2 e B.12.3 dell'Allegato 1 del PNA 2013.

12.8 Predisposizione di protocolli di legalità per gli affidamenti

I *patti d'integrità* ed i *protocolli di legalità* sono un complesso di condizioni la cui accettazione viene configurata dall'ente, in qualità di stazione appaltante, come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto.

Il *patto di integrità* è un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare.

Permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo.

Si tratta quindi di un complesso di regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.

L'AVCP con determinazione 4/2012 si era pronunciata sulla legittimità di inserire clausole contrattuali che impongono obblighi in materia di contrasto delle infiltrazioni criminali negli appalti nell'ambito di protocolli di legalità/patti di integrità.

Nella determinazione 4/2012 l'AVCP precisava che *"mediante l'accettazione delle clausole sancite nei protocolli di legalità al momento della presentazione della domanda di partecipazione e/o dell'offerta, infatti, l'impresa concorrente accetta, in realtà, regole che rafforzano comportamenti già doverosi per coloro che sono ammessi a partecipare alla gara e che prevedono, in caso di violazione di tali doveri, sanzioni di carattere patrimoniale, oltre alla conseguenza, comune a tutte le procedure concorsuali, della estromissione dalla gara (cfr. Cons. St., sez. VI, 8 maggio 2012, n. 2657; Cons. St., 9 settembre 2011, n. 5066)"*.

Pertanto è previsto che:

- I Responsabili dei Servizi hanno l'obbligo di inserire nei bandi di gara la previsione per la quale dal mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità -qualora sottoscritti- consegue la sanzione dell'esclusione (art. 1 comma 17 della Legge 190/2012); al responsabile della prevenzione della corruzione compete la verifica del rispetto delle predette disposizioni.
- Nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, è inserita la condizione soggettiva dei soggetti privati partecipanti di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di questo Ente per il triennio successivo alla cessazione del rapporto.
- Negli schemi contrattuali per l'affidamento di lavori, servizi e forniture occorrerà inserire obbligatoriamente la seguente dicitura: "Ai sensi dell'art. 53, comma 16-ter, del Decreto Legislativo n. 165/2001, la Ditta aggiudicataria, sottoscrivendo il presente contratto, attesta di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver conferito incarichi ad ex dipendenti, che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto".

12.9 Realizzazione del sistema di monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dal regolamento, per la conclusione dei procedimenti

Attraverso il monitoraggio possono emergere eventuali omissioni o ritardi ingiustificati che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi.

Il sistema di monitoraggio dei principali procedimenti è attivato nell'ambito del controllo di gestione dell'ente, con cadenza trimestrale.

A cadenza annuale verranno valutate tutte le fasi di gestione del rischio al fine di individuare possibili rischi emergenti, in modo da introdurre modifiche al Piano relative a criteri di analisi più efficaci.

12.10 Realizzazione di un sistema di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con essa stipulano contratti e indicazione delle ulteriori iniziative nell'ambito dei contratti pubblici

Il sistema di monitoraggio è attivato nell'ambito del *controllo di gestione* dell'ente, disciplinato dal vigente regolamento dei controlli interni, con cadenza trimestrale.

Inoltre, taluni parametri di misurazione dei termini procedurali sono utilizzati per finalità di valutazione della *performance* dei responsabili e del personale dipendente.

Per quanto riguarda l'area di rischio "contratti pubblici", l'Amministrazione disciplina i processi di approvvigionamento ai fini del perseguimento dell'efficienza, efficacia ed economicità degli acquisti; a tal fine il/i responsabile/i dell'ufficio acquisti ed il responsabile dell'ufficio contratti, entro la fine dell'esercizio finanziario o comunque in tempo utile, elaborano programmi inerenti forniture di beni e servizi nonché i contratti in scadenza nell'anno successivo, al fine di predisporre con congruo anticipo le relative gare di approvvigionamento o le procedure per affidamenti dei servizi in scadenza.

Per quanto riguarda, invece, i lavori pubblici, il Responsabile competente programma l'espletamento delle gare in base al programma delle opere pubbliche e delle opere di minore importo individuate nell'ambito degli obiettivi di PEG.

E' previsto, ove possibile, l'utilizzo di elenchi di operatori economici, previa fissazione di criteri generali di iscrizione, al fine di affidare agli stessi le forniture di beni e servizi applicando il principio della rotazione.

12.11 Indicazione delle iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere

Sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere, sono elargiti esclusivamente alle condizioni e secondo la disciplina del regolamento previsto dall'articolo 12 della legge 241/1990 o dai relativi regolamenti di settore.

I provvedimenti in oggetto sono pubblicati sul sito istituzionale dell'ente, all'albo on line e nella apposita sezione "*Amministrazione trasparente-sottosezione Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici*", ai sensi di legge.

Ogni anno viene inoltre approvato l'Albo dei beneficiari di provvidenze di natura economica previsto dal D.P.R. n.118/2000 e s.m.i. , mediante apposito atto pubblicato all'albo pretorio on line del sito web istituzionale e nella parte dedicata di "*Amministrazione trasparente*".

12.12 Indicazione delle iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personale

I concorsi e le procedure selettive si svolgono secondo le prescrizioni del Decreto legislativo 165/2001 e s.m.i., del Regolamento generale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e vigenti disposizioni di legge in materia.

12.13 Indicazione delle iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive/organizzazione del sistema di monitoraggio sull'attuazione del PTPC, con individuazione dei referenti, dei tempi e delle modalità di informativa

Il monitoraggio circa l'applicazione del presente P.T.P.C è svolto in autonomia dal Responsabile della prevenzione della corruzione.

Ai fini del monitoraggio i Responsabili di Area/Servizio sono tenuti a collaborare con il Responsabile della prevenzione della corruzione e forniscono ogni informazione che lo stesso ritenga utile.

I Responsabili di Area/ Servizio, con il supporto del R.P.C., forniscono ai responsabili di procedimento degli uffici ed a tutto il personale dipendente assegnato le indicazioni utili al raggiungimento dell'obiettivo di fondo della lotta alla corruzione e dei valori fondanti il Codice di comportamento, in termini di partecipazione attiva in sede di mappatura dei processi e di attuazione delle norme del Piano.

Del rispetto delle norme del Piano, occorrerà dare atto in tutti i procedimenti amministrativi gestiti dall'Ente.

Semestralmente i Responsabili di Area /Servizio, previo confronto con i rispettivi responsabili degli uffici, devono comunicare al R.P.C. eventuali necessità di integrazioni o modifiche del Piano.

Il controllo sul rispetto della suddetta attività è garantita nell'ambito delle conferenze tenute periodicamente a cura del Segretario generale e dei responsabili di Area / Servizio.

I Responsabili competenti rendicontano periodicamente in merito alle procedure di gara espletate evidenziando importi, numero dei partecipanti ammessi ed esclusi, procedura adottata (vedi *Esito di gara*).

Per quanto riguarda le gare/ affidamenti in economia espletati con importo inferiore alla soglia dei 40.000 Euro previsti nell'apposito Regolamento dell'Ente, verrà effettuata dai competenti Responsabili periodica comunicazione in merito alla tipologia delle procedure eseguite, nonché eventuali ricorrenze di affidamento agli stessi operatori economici, specificandone le motivazioni.

Per quanto riguarda i pagamenti nei riguardi degli operatori economici, si provvede alla pubblicazione dei dati ai sensi dell'art. 1, comma 32, della legge 190/2012.

13. Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

In conformità al PNA, l'Ente intende pianificare ad attivare misure 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 presente PTCP 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 cittadini, utenti e imprese, che possa nutrirsi anche di un rapporto continuo alimentato dal funzionamento di stabili canali di comunicazione, l'Amministrazione dedicherà particolare attenzione alla segnalazione dall'esterno di episodi di cattiva amministrazione, conflitto di interessi, corruzione.