



COMUNE DI BRUINO

PROVINCIA DI TORINO - C. A. P. 10090

Settore Segreteria Organi Collegiali, Personale, Contratti

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2015/2017

(Legge 6 novembre 2012, n. 190)

1	Premessa
2	Determinazione delle attività a più elevato rischio e a medio rischio di corruzione
3	Collegamento del Piano anticorruzione con il PEG ed il sistema sulla Performance
4	Coordinamento con il sistema dei controlli interni
5	Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità
6	Il Codice di comportamento dei dipendenti
7	Rotazione dei dipendenti e degli incarichi
8	Obbligo di astensione in caso di conflitti di interessi
9	Inconferibilità per incarichi di posizione organizzativa ex Dlgs. 39/2013
10	Incompatibilità per incarichi di posizione organizzativa ex Dlgs. 39/2013
11	Cause di inconferibilità/Incompatibilità per cariche politiche ex Dlgs. 39/2013
12	Attività successive alla cessazione dal servizio
13	Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione
14	Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti
15	Formazione del personale
16	Rispetto dei tempi per la definizione dei procedimenti
17	Controllo
18	Obblighi di informazione

1 – Premessa

Il contesto normativo giuridico di riferimento comprende, oltre alla legge n. 190/2012 e al Piano Nazionale Anticorruzione:

- il 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”*;
- il 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, approvato dal Governo il 15 febbraio 2013, in attuazione di commi 35 e 36 dell'art. 1 della l. n. 190 del 2012”*;
- il 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”*;
- il decreto del 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”*;
- l'Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013 con la quale le parti hanno stabilito gli adempimenti, con l'indicazione dei relativi termini, volti all'attuazione della legge n. 190/2012 e dei decreti attuativi (D.Lgs. 33/2013, D.Lgs. 39/2013, d.P.R. 62/2013) secondo quanto previsto dall'articolo 1, commi 60 e 61, della legge delega n. 190/2012.

A seguito dell'entrata in vigore della Legge Anticorruzione n. 190/2012, recante *«Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione»*, tutte le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC).

Il piano è un documento programmatico che ha la funzione di:

- fornire una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e definire azioni e interventi volti a prevenire detto rischio;
- creare un collegamento tra corruzione, trasparenza e performance nell'ottica di una più ampia gestione del “rischio istituzionale”.

Il presente PTPC è essenzialmente finalizzato a garantire l'applicazione delle misure di prevenzione obbligatorie e a valorizzare le misure già attuate nell'Ente, pur costituendo un'importante occasione per la diffusione della cultura della legalità e dell'integrità nel settore pubblico.

Il Sindaco di questo Comune, in attuazione dell'art. 1 comma 7 della Legge n. 190/2012, ha individuato il Segretario Comunale quale Responsabile della Prevenzione della Corruzione (determinazione sindacale n. 3 del 15 marzo 2013), attribuendogli il compito di predisporre il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

E' stato individuato il Settore Segreteria Organi Collegiali, Personale, Contratti, unitamente al responsabile del Ced e al Revisore dei conti per quanto di loro pertinenza, quale struttura operativa di supporto al Responsabile Anticorruzione nello svolgimento degli adempimenti previsti dalla suddetta legge.

Così come stabilito dall'art. 1 comma 8 della legge 190/2012, il Consiglio Comunale - con deliberazione n. 17 del 26 marzo 2013 - su proposta del Responsabile dell'anticorruzione, ha approvato, per il triennio 2013-2015, in via provvisoria, nell'attesa dell'approvazione da parte di CIVIT, oggi ANAC (Autorità

Nazionale Anticorruzione), del Piano Nazionale Anticorruzione e dell'emanazione delle intese della Conferenza Unificata, il primo Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione del Comune di Bruino.

Con deliberazione n. 72 dell'11 settembre 2013 la CIVIT, oggi ANAC, ha approvato, su proposta del Dipartimento per la Funzione Pubblica, il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA).

Il Piano Nazionale ha disposto un quadro unitario e strategico di programmazione delle attività per prevenire e contrastare la corruzione nel settore pubblico e ha dettato precise linee guida affinché le amministrazioni possano redigere i loro piani triennali per la prevenzione della corruzione e, di conseguenza, predisporre gli strumenti previsti dalla Legge n. 190/2012.

In virtù delle novità introdotte dal suddetto documento e delle indicazioni dell'Intesa Governo Regioni ed Enti Locali del 24 luglio 2013, il Comune di Bruino ha quindi avviato l'iter di adozione del Piano Anticorruzione 2014-2016, conclusosi con l'approvazione del medesimo da parte della Giunta Comunale con deliberazione n. 9 del 20 febbraio 2014.

Il P.T.P.C. approvato è stato pubblicato nel sito istituzionale dell'Ente nella Sezione "Amministrazione Trasparente". L'inoltro al Dipartimento della Funzione Pubblica del Piano adottato, ai sensi dell'articolo 1, comma 8, della legge n. 190/2012 ha luogo con le modalità di cui all'Intesa sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013. In particolare, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha unificato la gestione degli adempimenti a carico delle P.A. mediante il sistema "PERLA PA". Il Comune di Bruino ha attuato l'inserimento dei dati riferiti al P.T.P.C. 2014/2016 in data 04/04/2014.

Con nota prot. n. 21671 del 29 dicembre 2014, indirizzata ai responsabili della Prevenzione della Corruzione nelle amministrazioni pubbliche, il Presidente dell'ANAC ha esplicitato la volontà dell'Autorità stessa di procedere, nella primavera 2015, ad emanare un aggiornamento del Piano Nazionale Anticorruzione, con il quale dare ulteriori e più utili indicazioni per rendere i singoli PTPC più efficaci.

L'organo di indirizzo politico competente all'approvazione del PTPC e dei suoi aggiornamenti è la Giunta Comunale, in virtù delle disposizioni recate dall'art. 48 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, come confermato dall'ANAC con deliberazione n. 12/2014 del 22/01/2014.

2- Determinazione delle attività a più elevato rischio e a medio rischio di corruzione

Ai sensi dell'art. 1 comma 9, lett. a) della legge 190/2012 il piano di prevenzione della corruzione deve individuare "le attività, tra le quali quelle di cui al comma 16, nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione".

Nell'adempimento del suddetto obbligo, si propongono per il presente Piano 2015/2017 le determinazioni assunte nel Piano precedente.

Nella determinazione delle attività ad elevato rischio di corruzione si individuano tutti i procedimenti relativi a:

- a) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alle modalità di selezione prescelte ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al D.Lgs. 12 aprile 2006, n. 163;
- b) proroga di contratti di servizio in essere;

- c) concessioni ed erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione 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'articolo 24 del D.Lgs. n. 150/2009;
- e) accertamento di evasione tributaria.

Nella determinazione delle attività a medio rischio di corruzione si individuano i procedimenti relativi a:

- a) rilascio permessi a costruire;
- b) autorizzazioni e concessioni;
- c) provvedimenti sanzionatori.

3 - Collegamento del Piano anticorruzione con il PEG ed il sistema sulla Performance

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione rappresenta il documento fondamentale per la definizione della strategia di prevenzione all'interno di ciascuna amministrazione; si tratta di un documento di natura programmatica e risulta importante stabilire gli opportuni e reali collegamenti con il PEG ed il ciclo della valutazione della performance.

Il PEG 2015-2017 è attualmente in fase di definizione. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 121 del 29/12/2011.

Le misure di prevenzione della corruzione previste nel presente Piano devono costituire oggetto specifico di valutazione individuale del personale in posizione organizzativa, al fine dell'erogazione della retribuzione di risultato, con particolare riferimento al rispetto degli adempimenti relativi a:

- Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione
- obblighi di Pubblicazione e Trasparenza previsti dal D.Lgs 33/2013
- Regolamento sui Controlli Interni

e all'assenza di segnalazioni relative al mancato e/o intempestivo assolvimento degli stessi.

I risultati inerenti l'attuazione del Piano diventano pertanto attività da monitorare all'interno dell'obiettivo trasversale di rispetto degli adempimenti.

4 - Coordinamento con il sistema dei controlli interni

Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 5 del 29/01/2013 è stato approvato il Regolamento sui controlli interni previsto dagli art. 147 e seguenti del TUEL, così come modificati dal dl 174/2012. L'attività di contrasto alla corruzione deve necessariamente coordinarsi con l'attività di controllo prevista dal sopracitato Regolamento. Attraverso le verifiche a campione previste per il controllo successivo di regolarità amministrativa, di cui al suddetto Regolamento, è possibile verificare che negli atti venga riportato e reso chiaro l'intero flusso decisionale che ha portato ai provvedimenti conclusivi. Questi infatti devono riportare in narrativa la descrizione del procedimento svolto, richiamando tutti gli atti prodotti - anche interni - per addivenire alla decisione finale. In tal modo chiunque vi abbia

interesse potrà ricostruire l'intero procedimento amministrativo, anche valendosi dell'istituto del diritto di accesso.

5 – Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa. La legge n. 190/2012 ha previsto che la trasparenza dell'attività amministrativa costituisca «livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'art. 117, secondo comma, lettera m)», mentre l'art. 1 comma 1 del Dlgs. n.33/2013 qualifica la trasparenza come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

La trasparenza viene assicurata mediante la pubblicazione nel sito web del Comune delle informazioni relative all'organizzazione ed ai procedimenti amministrativi; costituisce quindi metodo fondamentale per il controllo, da parte del cittadino e/o utente, delle decisioni della pubblica amministrazione, ed è strumento di deterrenza contro la corruzione e l'illegalità.

Ai sensi dell'art. 10 comma 1 del Dlgs. n. 33/2013, ogni amministrazione pubblica adotta un Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, da aggiornare annualmente, volto a garantire un adeguato livello di trasparenza, nonché la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità. Il presente Programma triennale per la trasparenza del Comune di Bruino è parte integrante del Piano di Prevenzione della Corruzione.

Il Responsabile per la trasparenza per il Comune di Bruino è individuato nel Segretario Comunale, responsabile anche per la prevenzione della corruzione.

Gli adempimenti sulla trasparenza sono curati seguendo le indicazioni contenute nell'Allegato A al Dlgs. 33/2013, nonché secondo la delibera n. 50 del 2013 della CIVIT ora ANAC e le delibere dell'Autorità di Vigilanza sui Contratti Pubblici.

I responsabili di settore adempiono agli obblighi di pubblicazione, ciascuno per la propria competenza e secondo le tipologie di atti o documenti la cui pubblicazione è obbligatoria, garantendo il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare nei corrispondenti settori della sezione «Amministrazione trasparente» prevista dal D.Lgs. 33/2013, ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge.

L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente costituisce elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione ed è comunque valutato ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato collegata alla performance individuale dei responsabili.

In data 30 settembre 2013 l'Organismo Indipendente di Valutazione del Comune di Bruino, in osservanza alla disposizione di cui all'art. 14 co. 4 lett. g) del D.Lgs. 150/2009 e delle successive delibere dell'ANAC n. 2/2012 e n. 50/2013 ha

effettuato la propria verifica sulla pubblicazione dei dati indicati nella apposita griglia di attestazione allegata alla delibera n. 71/2013 dell'ANAC.

In data 6 febbraio 2014 l'O.I.V., ha effettuato la stessa verifica sulla pubblicazione dei dati indicati nella apposita griglia di attestazione allegata alla delibera n. 77/2013 dell'ANAC.

Sulla base degli esiti dei controlli effettuati l'Organismo Indipendente di Valutazione ha compilato e sottoscritto i documenti di attestazione, ora pubblicati, unitamente alle griglie di rilevazione, nella apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente sul portale del Comune di Bruino.

6 - Il Codice di comportamento dei dipendenti

Il Comune di Bruino, in ossequio alle disposizioni di cui all'art. 54 comma 5 del D.Lgs. 165/2001 e art. 1 co. 2 del D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, ha approvato con delibera di Giunta Comunale n. 3 del 6/02/2014, il Codice di comportamento dell'Ente, che integra e specifica il Codice Nazionale di comportamento dei dipendenti pubblici entrato in vigore il 19 giugno 2013 con DPR 62/2013.

Sia per la procedura di adozione, che per i contenuti specifici, sono state osservate le linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni, elaborate dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT), approvate con delibera n. 75/2013.

Il codice dell'Ente, così come il Codice Nazionale, una volta approvato dalla Giunta Comunale, è stato ampiamente divulgato tra il personale dell'Ente - chiamato nell'anno 2014 ad una specifica formazione - e pubblicato in modo permanente sulla rete intranet e sul sito istituzionale del Comune.

Nell'anno 2015 verrà data continuità al perseguimento della piena attuazione del Codice di comportamento dell'Ente e di quello Nazionale, mediante specifiche azioni organizzative, e di verifica della regolarità degli atti di incarico conferiti ai responsabili, ai consulenti e collaboratori, nonché dei contratti sottoscritti dall'amministrazione con ditte fornitrici di beni o servizi (art. 2 co.2 DPR 63/2013).

7 - Rotazione dei dipendenti e degli incarichi

In applicazione delle disposizioni della L. n. 190/2012 e delle indicazioni contenute nel PNA, le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare adeguati criteri per realizzare la rotazione del personale con funzioni di responsabilità (titolari di posizione organizzativa e responsabili di procedimento) operante nelle aree particolarmente esposte al rischio di corruzione.

Il Responsabile della prevenzione concorda con i Responsabili di settore la rotazione dei dipendenti coinvolti nell'istruttoria o nel rilascio dei provvedimenti ad alto rischio di corruzione, ove possibile, e per evitare che possano consolidarsi rischiose posizioni nella gestione di attività correlate alla circostanza che lo stesso dipendente si occupi personalmente per lungo tempo dello stesso tipo di procedimenti e si relazioni sempre con gli stessi utenti.

Non sarà possibile derogare alla rotazione qualora emergano circostanze straordinarie che ne impongano l'utilizzo, come nel caso di violazione delle regole anticorruzione verificata a seguito di provvedimento disciplinare o pronunce giudiziarie, o in caso di conflitto di interessi.

Qualora la rotazione di un dipendente in posizione di vertice o infungibile si rendesse necessaria per evitare il conflitto di interessi o per la sussistenza di una conclamata violazione delle regole anticorruzione, si potrà avviare ad essa, qualora non attuabile, con l'affidamento del procedimento ad altro dipendente.

8 - Obbligo di astensione in caso di conflitti di interessi

In virtù del nuovo art. 6 bis della legge 241/1990, delle disposizioni previste nel Codice di Comportamento Nazionale e di quelle contenute negli artt. 4 e 5 del Codice di Comportamento dell'Ente, il dipendente è tenuto ad astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività (compresa la redazione di atti e pareri) che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di crediti o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente è tenuto ad astenersi in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

La segnalazione del conflitto deve essere indirizzata al Responsabile del settore, o al Segretario Comunale qualora trattasi del Responsabile, il quale esaminate le circostanze, valuta se la situazione realizza un conflitto di interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo. Il destinatario della segnalazione deve valutare espressamente la situazione sottoposta alla sua attenzione e deve rispondere per iscritto al dipendente medesimo sollevandolo dall'incarico oppure motivando espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività da parte del dipendente. La violazione delle disposizioni, che si realizza con il compimento di un atto illegittimo, dà luogo a responsabilità disciplinare del dipendente suscettibile di essere sanzionata con l'irrogazione di sanzioni all'esito del relativo procedimento, oltre a costituire fonte di illegittimità del procedimento e del provvedimento conclusivo dello stesso.

9 - Inconferibilità per incarichi di posizione organizzativa ex Dlgs. 39/2013

Il decreto legislativo n. 39/2013, recante disposizioni in materia di inconferibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni ha disciplinato delle particolari ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati in relazione all'attività svolta dall'interessato in precedenza, valutando che:

- o lo svolgimento di certe attività/funzioni può agevolare la precostituzione di situazioni favorevoli per essere successivamente destinatari di incarichi dirigenziali ed assimilati, e, quindi, può comportare il rischio di un accordo corruttivo per conseguire il vantaggio in maniera illecita;
- o il contemporaneo svolgimento di alcune attività di regola inquina l'azione imparziale della pubblica amministrazione, costituendo terreno favorevole ad illeciti scambi di favori.

In particolare, i Capi III e IV del sopracitato decreto regolano le ipotesi di inconferibilità degli incarichi ivi contemplati in riferimento a due diverse situazioni:

1. incarichi a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni;
2. incarichi a soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico.

Sulla base del combinato disposto dell'art. 20 del Dlgs n. 39/2013 e delle previsioni del PNA, l'accertamento dell'insussistenza di cause di inconferibilità avviene mediante dichiarazione sostitutiva di atto notorio ex art. 47 del DPR n. 445/2000: gli atti ed i contratti posti in essere in violazione delle limitazioni sono nulli (art. 17 del Dlgs. n. 39/2013: la situazione di inconferibilità non può essere sanata) e trovano applicazione a carico dei responsabili le sanzioni previste dal successivo art. 18. Nell'ipotesi in cui la causa di inconferibilità, sebbene esistente *ab origine* non fosse nota all'amministrazione e si svelasse nel corso del rapporto, il Responsabile della prevenzione è tenuto ad effettuare la contestazione all'interessato, che dovrà essere rimosso dall'incarico, previo contraddittorio.

10 - Incompatibilità per incarichi di posizione organizzativa ex Dlgs. 39/2013

Oltre a disciplinare particolari ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati, il Dlgs. n. 39/2013 regolamenta, sempre nell'ottica di prevenzione della corruzione, cause di incompatibilità specifiche per i titolari dei medesimi.

All'atto del conferimento dell'incarico, annualmente e su richiesta nel corso del rapporto, le pubbliche amministrazioni sono tenute a verificare la sussistenza di una o più cause di incompatibilità previste nei Capi V e VI del suddetto decreto nei confronti dei titolari di incarichi dirigenziali o assimilati.

Sulla base del combinato disposto dell'art. 20 del Dlgs n. 39/2013 e delle previsioni del PNA, l'accertamento dell'insussistenza di cause di incompatibilità avviene mediante dichiarazione sostitutiva di atto notorio ex art. 47 del DPR n. 445/2000: la causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge ha considerato incompatibili tra di loro.

Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento. Se invece la causa di incompatibilità si riscontra nel corso del rapporto, il Responsabile della prevenzione deve effettuare una contestazione all'interessato e la medesima deve essere rimossa entro 15 giorni; in caso contrario, la legge prevede la decadenza dall'incarico e la risoluzione del contratto di lavoro autonomo o subordinato (art. 19 del Dlgs. n. 39/2013).

11 - Cause di inconferibilità/Incompatibilità per cariche politiche ex Dlgs. 39/2013

In aggiunta alle cause previste dagli artt. 63, 64 e 65 del Dlgs. n. 267/2000, il decreto legislativo n. 39/2013 ha introdotto nuove ipotesi di inconferibilità/incompatibilità relativamente all'assunzione di cariche politiche. Nel Comune di Bruino, avente popolazione inferiore a 15.000 abitanti, si applicano le disposizioni di cui agli artt. 3, 4 e 9 del Dlgs. 39/2013.

L'accertamento dell'insussistenza di cause di inconferibilità/incompatibilità avviene mediante dichiarazione sostitutiva che costituisce condizione per l'acquisizione dell'efficacia dell'incarico.

12 - Attività successive alla cessazione dal servizio

In virtù di quanto stabilito dall'art. 53 del D.Lgs. 165/2001, così come modificato dalla L. n. 190/2012, i dipendenti dell'Ente che nel corso degli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'amministrazione, non possono svolgere nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale (rapporto di

lavoro autonomo o subordinato) presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'Ente svolta attraverso i medesimi poteri.

I contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli; i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferiti incarichi in violazione del divieto non potranno contrattare con l'amministrazione pubblica nei tre anni successivi.

Devono pertanto essere inseriti nei contratti di assunzione del personale e nei bandi di gara apposite clausole volte a limitare la libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

13 - Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione

La legge n. 190/2012 ha introdotto delle misure di prevenzione anche di carattere soggettivo, con le quali la tutela è anticipata al momento di individuazione degli organi che sono deputati a prendere decisioni e ad esercitare il potere nelle amministrazioni. Tra queste, il nuovo art. 35-bis, inserito nel Dlgs. n. 165/2001, pone delle 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:

1. Coloro che sono 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 possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;

b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;

c) non possono 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.

2. La disposizione prevista al comma 1 integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari.

Il Dlgs. n. 39/2013 ha previsto un'apposita disciplina riferita all'inconferibilità di incarichi dirigenziali ed assimilati (art. 3) all'interno delle pubbliche amministrazioni per i soggetti che siano stati destinatari di sentenze di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione. Infatti, in caso di condanna penale, anche se non ancora definitiva, la pericolosità del soggetto consiglia in via precauzionale di evitare l'affidamento di incarichi che comportano responsabilità su aree a rischio di corruzione.

Secondo le indicazioni contenute nel PNA, le pubbliche amministrazioni devono verificare la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti o dei soggetti cui intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

- all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di lavori, servizi e forniture;
- all'atto della nomina delle commissioni di concorso pubblico o comunque di selezione del personale;
- all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dall'art. 3 del Dlgs. n. 39/2013;

- all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche di cui al sopracitato art. 35-bis.

L'accertamento sui precedenti penali avviene mediante acquisizione d'ufficio ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato ai sensi dell'art. 46 del DPR n. 445/2000. Tale preclusione opera in presenza di una sentenza, ivi compresi i casi di patteggiamento, per i delitti contro la pubblica amministrazione anche se la stessa non è ancora passata in giudicato.

La specifica preclusione di cui alla lett. b) del citato art. 35-bis riguarda sia l'attribuzione di incarico o l'esercizio delle funzioni dirigenziali sia lo svolgimento di funzioni direttive; pertanto, l'ambito soggettivo della norma riguarda anche i titolari di posizione organizzativa.

La violazione della suddetta disposizione comporta l'illegittimità del provvedimento conclusivo del procedimento.

Se la causa di inconferibilità si appalesa nel corso del rapporto, il Responsabile della prevenzione deve effettuare la contestazione nei confronti dell'interessato e lo stesso deve essere rimosso dall'incarico o assegnato ad altro ufficio.

14 - Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti

Ai sensi del nuovo art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001 il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può 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'Ente è pertanto tenuto ad adottare i necessari accorgimenti tecnici affinché trovi attuazione la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illeciti.

Tale tutela trova attuazione attraverso l'introduzione di specifici obblighi di riservatezza, compresa la sottrazione all'accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990.

Si evidenzia che - parallelamente all'utilizzo degli appositi canali interni previsti per la prevenzione e neutralizzazione di fenomeni di condotte illecite - resta fermo l'obbligo per tutti i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio che, nell'esercizio o a causa delle loro funzioni o del loro servizio hanno notizia di reato perseguibile di ufficio, di sporgere alle autorità giudiziarie denuncia per iscritto (art. 331 c.p.p.). Le eventuali segnalazioni effettuate al Responsabile della prevenzione della corruzione saranno considerate solo al fine dell'implementazione delle azioni preventive.

Si segnala che a partire dall'anno 2015 è stato istituito un protocollo riservato dell'Autorità Nazionale Anticorruzione competente a ricevere segnalazioni di illeciti di cui il pubblico dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro.

Le segnalazioni devono essere inviate all'indirizzo whistleblowing@anticorruzione.it. Viene così garantita, nei confronti del dipendente che effettua segnalazioni, in ossequio a quanto previsto dall'art. 54 bis del d.lgs.165/2001, la tutela dell'anonimato, il divieto di discriminazione nonché la sottrazione al diritto di accesso della denuncia effettuata.

15 - Formazione del personale

Il Responsabile della prevenzione della corruzione ed i Responsabili di settore chiamati ad operare nelle aree dell'ente in cui è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione sono tenuti a partecipare ai percorsi formativi predisposti dalla Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione o da altre autorità incaricate sui temi dell'etica e della legalità.

Tutti i dipendenti che direttamente o indirettamente svolgono una attività all'interno degli uffici ad alto o medio rischio di corruzione sono stati chiamati nel mese di Novembre 2014 a partecipare ad un programma formativo sui contenuti della Legge 190/2012 e sulle norme penali in materia di reati contro la pubblica amministrazione.

16 - Rispetto dei tempi per la definizione dei procedimenti

Il monitoraggio del rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti viene inserito e determinato nel più ampio programma di misurazione e valutazione della performance individuale e collettiva, ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009, e del controllo di gestione di cui agli artt. 147, 196 e 198-bis del D.Lgs. n. 267/2000.

Il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti è oggetto di verifica anche in sede di esercizio dei controlli preventivi e successivi di regolarità amministrativa di cui al "Regolamento dei controlli interni" di questo ente, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 5 del 29 gennaio 2013.

17 - Controllo

Al fine di prevenire e controllare il rischio derivante da possibili atti di corruzione il Responsabile della prevenzione della corruzione in qualsiasi momento può richiedere ai dipendenti che hanno istruito e/o adottato il provvedimento finale di dare per iscritto adeguata motivazione circa le circostanze di fatto e le ragioni giuridiche che sottendono all'adozione del provvedimento.

Il Responsabile può in ogni momento verificare e chiedere delucidazioni per iscritto e verbalmente a tutti i dipendenti su comportamenti che possono integrare anche solo potenzialmente corruzione e illegalità.

18 - Obblighi di informazione

I dipendenti che istruiscono un atto o che adottano un provvedimento finale che riguardi le attività ritenute ad elevato rischio di corruzione devono darne informazione scritta al Responsabile della prevenzione della corruzione secondo le modalità concordate con ciascun Responsabile di Settore. Le informazioni devono essere trasmesse, anche cumulativamente, almeno ogni sei mesi.

L'informativa ha la finalità di:

- a) verificare la legittimità degli atti adottati;
- b) monitorare il rispetto dei termini previsti dalla legge o dai regolamenti per la conclusione dei procedimenti;
- c) monitorare i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione.

□□□□