



**COMUNE DI TRIBANO**  
**Provincia di Padova**

---

**PIANO TRIENNALE 2020-2022**  
**DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA**  
**TRASPARENZA (P.T.P.C.T.)**

## 1. PREMESSA

Con la legge 6 novembre 2012, n. 190 recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione*” è stato introdotto nel nostro ordinamento un sistema organico di prevenzione e contrasto della corruzione secondo una strategia articolata su due livelli: nazionale e decentrato.

A livello nazionale, un ruolo fondamentale è svolto dal Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.). Tale piano è stato predisposto inizialmente dal Dipartimento della Funzione Pubblica (D.F.P.), sulla base delle linee guida definite dal Comitato Interministeriale, e approvato con deliberazione n. 72/2013 dalla Commissione Indipendente per la Valutazione, l’Integrità e la Trasparenza (C.I.V.I.T., ora A.N.AC.), individuata dalla legge quale Autorità nazionale anticorruzione.

A livello decentrato ogni pubblica amministrazione definisce un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) che, sulla base delle indicazioni contenute nel P.N.A., rappresenta il documento programmatico fondamentale per la strategia di prevenzione all’interno dell’Ente.

Questa duplice articolazione garantisce da un lato l’attuazione coordinata delle strategie di prevenzione e contrasto della corruzione elaborate a livello nazionale e internazionale, dall’altro consente alle singole amministrazioni di predisporre soluzioni mirate in riferimento alla propria specificità.

Il Piano Nazionale Anticorruzione descrive gli obiettivi strategici e le azioni da implementare a livello nazionale. È finalizzato prevalentemente ad agevolare e supportare le pubbliche amministrazioni nell’applicazione delle c.d. misure legali, ovvero gli strumenti di prevenzione e contrasto della corruzione e dell’illegalità previsti dalla normativa di settore, con particolare riferimento al P.T.P.C.

Il P.N.A. si configura come uno strumento dinamico che pone in atto un processo ciclico, nell’ambito del quale le strategie e le misure ideate per prevenire e contrastare i fenomeni corruttivi vengono sviluppate o modificate a seconda delle risposte ottenute in fase di applicazione a livello decentrato da parte delle pubbliche amministrazioni (*c.d. feedback*). In tal modo si possono progressivamente mettere a punto strumenti di prevenzione e contrasto sempre più mirati e incisivi.

Il Piano Triennale di prevenzione della corruzione (P.T.P.C.) invece è un documento programmatico che, previa individuazione delle attività dell’Ente nell’ambito delle quali è più elevato il rischio che si verifichino fenomeni corruttivi e di illegalità in genere, definisce le azioni e gli interventi organizzativi volti a prevenire detto rischio o quanto meno, a ridurne il livello. Tale obiettivo viene conseguito mediante l’attuazione delle misure generali e obbligatorie previste dalla normativa di riferimento e di quelle ulteriori e specifiche ritenute utili in tal senso.

L’ANAC con determinazione n. 12 del 28.10.2015 ha approvato l’aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione.

Con l’aggiornamento appena richiamato l’Autorità Nazionale Anticorruzione ha fornito indicazioni integrative e chiarimenti rispetto ai contenuti del P.N.A.

In ordine al processo di adozione del P.T.P.C., l’Autorità per quanto riguarda gli enti territoriali caratterizzati dalla presenza di due organi di indirizzo politico, uno generale (il Consiglio) e uno esecutivo (la Giunta) ha suggerito di coinvolgere il Consiglio Comunale facendo approvare a quest’ultimo un documento di carattere generale sul contenuto del P.T.P.C. mentre di far approvare il documento finale alla giunta comunale.

Nel frattempo l’ANAC con deliberazione n. 831 del 03.08.2016 ha approvato in via definitiva il Piano Nazionale Anticorruzione 2016. Con il nuovo Piano vengono formulate indicazioni che

impegnano le Amministrazioni allo svolgimento di attività di analisi della realtà amministrativa e organizzativa nella quale si svolgono le attività di esercizio di funzioni pubbliche e di attività di pubblico interesse esposte a rischio di corruzione e all'adozione di concrete misure di prevenzione della corruzione. Come già avvenuto con l'aggiornamento 2015 al PNA anche il nuovo Piano è strutturato in una parte generale e in una parte speciale.

Successivamente con deliberazione n.1208 del 22/11/2017 l'ANAC ha approvato in via definitiva l'aggiornamento 2017 al piano nazionale anticorruzione. Seguendo l'impostazione dei precedenti aggiornamenti anche questo atto è formato da una parte generale e da una parte speciale. Nella parte generale sono contenute indicazioni in materia di soggetti tenuti all'adozione di misure di prevenzione della corruzione, PTPC e atti di programmazione della performance, soggetti interni coinvolti nel processo di predisposizione e adozione del PTPC, Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, procedimento di revoca, elenco RPCT tenuto dall'ANAC, OIV, azioni e misure di prevenzione, rotazione, verifica delle dichiarazioni sulla insussistenza delle cause di inconferibilità. Nella parte speciale – approfondimenti – sono invece contenute indicazioni in materia di autorità di sistema portuale, gestione dei commissari straordinari nominati dal Governo, istituzioni universitarie.

Ancora con deliberazione n. 1074 del 21.11.2018 l'ANAC ha approvato in via definitiva l'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione. Anche questo Aggiornamento è formato da una parte generale e da una parte speciale. Nella parte generale l'Autorità ritorna sui soggetti tenuti all'adozione delle misure di prevenzione con riferimento alle società ed enti di diritto privato, sull'obbligo di adozione del PTPCT, sul ruolo e poteri del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e trasparenza, sul rapporto fra Autorità e RPCT nonché sui requisiti per la nomina permanenza e revoca del Responsabile della prevenzione, sul rapporto tra RPCT e Responsabile della Protezione dei dati, sul codice di comportamento, sul *pantouflage* e sulla rotazione. Mentre per la parte speciale sono state fornite indicazioni e approfondimenti in materia di agenzie fiscali, procedure di gestione dei fondi strutturali, gestione dei rifiuti e semplificazioni per i piccoli Comuni.

Infine con deliberazione n. 1064 del 13/11/2019, l'ANAC ha approvato in via definitiva il Piano Nazionale Anticorruzione 2019. Con il nuovo Piano l'attenzione di ANAC si è concentrata sulle indicazioni e orientamenti relativi alla parte generale del PNA, rivedendo e considerando in un unico atto di indirizzo tutte le indicazioni nel frattempo fornite e che sono state oggetto di specifici provvedimenti di regolamentazione o indirizzo. In base alle indicazioni di ANAC il PNA 2019 assorbe e supera tutte le parti generali dei precedenti piani e relativi aggiornamenti lasciando invece in vigore tutte le parti speciali che si sono succedute nel tempo.

Per chiarezza espositiva occorre precisare il concetto di corruzione sotteso alla normativa di settore, al P.N.A. e al presente piano triennale, dal momento che è importante individuare in concreto quali sono i comportamenti da prevenire e contrastare.

In tale contesto il termine corruzione esorbita dalle fattispecie disciplinate dal codice penale, poiché va inteso in un'accezione ampia che comprende l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione e tutte le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, un soggetto pubblico abusa del potere attribuitogli e, più in generale, della propria posizione al fine di ottenere vantaggi privati. In pratica rilevano tutti i casi in cui si evidenzia un malfunzionamento dell'amministrazione, nel senso di una devianza dai canoni della legalità, del buon andamento e dell'imparzialità dell'azione amministrativa, causato dall'uso per interessi privati delle funzioni pubbliche attribuite.

A conclusione di questa premessa appare utile riepilogare le norme in materia di prevenzione e contrasto della corruzione, ad oggi approvate. Oltre alla legge n. 190/2012 il contesto giuridico di riferimento comprende:

- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*
- il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 *“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*;
- il decreto legge 18 ottobre 2012, n. 179 *“Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese”*, convertito con modificazioni dalla legge n. 221 del 17.12.2012;
- 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 inconferibilità 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 (Repertorio atti n. 79/CU) con la quale le parti hanno stabilito gli adempimenti, con l'indicazione dei relativi termini, volti all'attuazione della legge 6 novembre 2012, n. 190 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 citata;
- Il decreto legge 31 agosto 2013, n. 101 *“Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni”*, convertito con modificazioni dalla legge n. 125 del 30.10.2013;
- Il decreto legge 4 giugno 2014, n. 90 *“Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari”* convertito con modificazioni dalla legge n. 114 del 11 agosto 2014;
- Il decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 sul Codice dei contratti pubblici;
- Il decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 *“Recante revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*;
- Legge 30 novembre 2017 n.179 recante *“disposizioni per la tutela di autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”*.

Tra gli atti di indirizzo a carattere generale va richiamato il Piano Nazionale Anticorruzione predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica ed approvato in data 11 settembre 2013 con delibera dell'ANAC n. 72/2013 ed i relativi allegati, nonché l'Aggiornamento 2015 (determinazione n. 12 del 28.10.2015) al Piano Nazionale Anticorruzione, con cui l'Autorità Nazionale

Anticorruzione (ANAC) ha fornito indicazioni integrative e chiarimenti rispetto ai contenuti del Piano Nazionale Anticorruzione succitato. Vanno altresì richiamati il Piano Nazionale Anticorruzione 2016 (delibera n. 831 del 3 agosto 2016), il primo predisposto e adottato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.), in linea con le rilevanti modifiche legislative intervenute nel frattempo. Successivamente l'aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione approvato dall'ANAC con delibera n.1208 del 22/11/2017 e le determinazioni ANAC:

- n. 1309 del 28.12.2016 contenente "Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 comma 2 del D.Lgs. n. 33/2013";
- n. 1310 del 28.12.2016 contenente "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.Lgs. n. 33/2013 come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016".

Ancora in materia di attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato deve essere citata la circolare del Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione n.2 del 2017.

Da ultimo vanno citati l'aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione approvato dall'ANAC con deliberazione n. 1074 del 21/11/2018 nonché il Piano Nazionale Anticorruzione 2019 approvato dall'ANAC con deliberazione n. 1064 del 13/11/2019.

\* \* \* \* \*

## **2. PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

### **2.1 - OGGETTO**

All'interno della cornice giuridica e metodologica posta dalla normativa di settore e dai P.N.A., il presente Piano descrive la strategia di prevenzione e contrasto della corruzione elaborata dal Comune di Tribano.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.) è un documento programmatico che, previa individuazione delle attività dell'Ente nell'ambito delle quali è più elevato il rischio che si verifichino fenomeni corruttivi e di illegalità in genere, definisce le azioni e gli interventi organizzativi volti a prevenire detto rischio o, quanto meno, a ridurre il livello. Tale obiettivo viene perseguito mediante l'attuazione delle misure generali e obbligatorie previste dalla normativa di riferimento e di quelle ulteriori ritenute utili in tal senso.

Da un punto di vista strettamente operativo, il Piano può essere definito come lo strumento per porre in essere il processo di gestione del rischio nell'ambito dell'attività amministrativa svolta dal Comune di Tribano.

In quanto documento di natura programmatica, il P.T.P.C.T. deve coordinarsi con gli altri strumenti di programmazione dell'Ente, in primo luogo con il ciclo della *performance*.

Il presente aggiornamento del Piano fa riferimento al periodo 2020-2022.

### **2.2 - NOZIONE DI CORRUZIONE E DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

Nell'ambito del PNA 2019, l'ANAC fornisce una definizione aggiornata di "corruzione" e di "prevenzione della corruzione", integrando e superando le precedenti definizioni.

Il PNA 2019, dunque, distingue fra la definizione di corruzione, ovvero i "*comportamenti soggettivi impropri di un pubblico funzionario che, al fine di curare un interesse proprio o un*

*interesse particolare di terzi, assuma (o concorra all'adozione di) una decisione pubblica, deviando, in cambio di un vantaggio (economico o meno), dai propri doveri d'ufficio, cioè, dalla cura imparziale dell'interesse pubblico affidatogli", più propri del contrasto penalistico ai fenomeni corruttivi, da quella di "prevenzione della corruzione", ovvero "una vasta serie di misure con cui si creano le condizioni per rendere sempre più difficile l'adozione di comportamenti di corruzione nelle amministrazioni pubbliche e nei soggetti, anche privati, considerati dalla legge 190/2012."*. Pertanto, non si intende modificato il contenuto della nozione di corruzione, intesa in senso penalistico, ma la "prevenzione della corruzione" introduce in modo organico e mette a sistema misure che incidono laddove si configurano condotte, situazioni, condizioni, organizzative ed individuali - riconducibili anche a forme di cattiva amministrazione - che potrebbero essere prodromiche ovvero costituire un ambiente favorevole alla commissione di fatti corruttivi in senso proprio.

### **2.3 - FINALITA'**

L'ANAC con il PNA 2019 ricorda che il PTPCT ha la finalità di fornire una valutazione del livello di esposizione delle amministrazioni al rischio di corruzione e di indicare gli interventi organizzativi (cioè le misure) volti a prevenire il medesimo rischio.

In particolare, il PNA 2019 chiarisce gli aspetti che le amministrazioni devono tenere in considerazione nella progettazione del loro sistema di gestione del rischio di corruzione, identificando i seguenti principi:

#### **• Principi strategici:**

- Coinvolgimento degli organi di indirizzo politico-amministrativo nella definizione delle strategie di gestione del rischio corruttivo, da realizzarsi, con riferimento agli Enti Locali, secondo quanto già suggerito dall'ANAC nei precedenti Aggiornamenti al PNA, mediante l'adozione, da parte del Consiglio Comunale, precedentemente all'adozione definitiva del PTPCT ad opera della Giunta, di un documento contenente gli obiettivi strategici dell'Ente in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.
- Coinvolgimento di tutta la struttura organizzativa nel processo di gestione del rischio attraverso una responsabilizzazione diretta di tutti i soggetti interessati;
- Collaborazione fra amministrazioni, non intesa come trasposizione acritica di esperienze di enti operanti nello stesso ambito territoriale e nello stesso comparto, ma come strumento per rendere maggiormente sostenibile l'attuazione del sistema di gestione della prevenzione della corruzione.

#### **▪ Principi metodologici:**

- Attuazione del sistema di prevenzione attraverso un approccio sostanziale e non già come mero adempimento formale;
- Gradualità del processo di gestione del rischio, soprattutto in amministrazioni di ridotte dimensioni;
- Selettività nell'individuazione delle priorità di trattamento, attraverso una adeguata analisi e stima dei rischi che insistono sull'organizzazione;
- Integrazione fra il processo di gestione del rischio di corruzione e quello di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale dell'Ente, prevedendo che tutte le misure specifiche programmate nel PTPCT diventino necessariamente obiettivi

del Piano della Performance e inserendo criteri di valutazione che tengano conto del coinvolgimento nel sistema di prevenzione della corruzione;

- Miglioramento e implementazione continua del sistema di gestione del rischio di corruzione attraverso la realizzazione di un sistema di monitoraggio che consenta una valutazione effettiva dello stato di attuazione delle attività programmate.
  
- **Principi finalistici:**
  - Effettività della strategia di prevenzione, evitando di introdurre nuovi oneri organizzativi, ma orientando l'attività alla creazione di valore pubblico per gli utenti;
  - Creazione di valore pubblico, inteso come il miglioramento del livello di benessere delle comunità di riferimento delle pubbliche amministrazioni.

## **2. 4 – I PRINCIPALI ATTORI DEL PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO ED I LORO COMPITI**

Atteso il ruolo di coordinamento che la vigente normativa in materia attribuisce al RPCT, con riguardo al processo di gestione del rischio, all'interno del Comune sono presenti ulteriori soggetti coinvolti nel processo stesso, di cui si elencano sinteticamente i compiti principali:

**Il Consiglio Comunale** è l'organo di indirizzo politico a carattere generale, che fissa gli obiettivi strategici ed operativi in materia di politiche di prevenzione della corruzione e stabilisce le linee guida in materia di redazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (P.T.P.C.T.).

**La Giunta Comunale** è l'organo di indirizzo politico cui compete, entro il 31 gennaio di ogni anno, l'adozione del P.T.P.C.T. Spetta alla Giunta altresì:

- assicurare al RPCT un supporto concreto garantendo la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni;
- promuovere attraverso percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica che coinvolgano l'intero personale, una cultura della valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione.

### **Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (R.P.C.T.).**

Il Responsabile esercita i compiti attribuiti dalla legge e dal presente Piano, in particolare:

- elabora la proposta di Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza ed i successivi aggiornamenti da sottoporre per l'adozione all'organo di indirizzo politico sopra indicato;
- verifica l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità e ne propone la modifica qualora siano accertate significative violazioni delle prescrizioni o intervengano mutamenti rilevanti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- verifica, d'intesa con i Responsabili dei Settori competenti, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività più esposte a rischi corruttivi;
- definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, secondo i criteri definiti nella scheda M10 (a e b) del presente Piano;
- vigila, ai sensi dell'articolo 15 del decreto legislativo n. 39 del 2013, sul rispetto delle norme

in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi, di cui al citato decreto;

- sovrintende alla diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del decreto legislativo n. 165 del 2001 e la pubblicazione sul sito istituzionale, Sul ruolo compiti, poteri, nomina e revoca del RPCT si rinvia alla deliberazione ANAC n. 84 del 02.10.2018 al paragrafo 4 e ss. dell'Aggiornamento 2018 al PNA e all'allegato 3 del PNA 2019.

- **I Responsabili di Area devono:**

- favorire la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;
- partecipare attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT, e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
- curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione attraverso la formazione e gli interventi di sensibilizzazione sulle tematiche dell'etica e della legalità, rivolti sia a loro stessi sia ai dipendenti assegnati ai propri uffici;
- promuovere specifiche misure di prevenzione, contribuendo con proposte di misure specifiche che tengano conto dei principi guida indicati nel PNA 2019 e, in particolare, dei principi di selettività, effettività, prevalenza della sostanza sulla forma;
- dare attuazione alle misure di propria competenza programmate nel PTPCT, operando in modo tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale (ad esempio, verificando il rispetto del Codice di comportamento da parte dei dipendenti assegnati all'unità organizzativa, gestendo eventuali segnalazioni di conflitto di interessi, ecc.);
- tener conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT.

**Il Nucleo di Valutazione:**

- svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (articoli 43 e 44 d.lgs. 33/2013);
- esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento e sue modificazioni (articolo 54, comma 5, d.lgs. 165/2001);
- verifica in particolare la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e quelli indicati nel Piano della Performance valutando altresì l'adeguatezza degli indicatori;
- verifica i contenuti della relazione recante i risultati dell'attività svolta che il R.P.C.T. predispone e trasmette al nucleo e all'organo di indirizzo politico ai sensi dell'art. 1, comma 1 d della L. 190/2012.

**L'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.):**

- svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (articolo 55 *bis* d.lgs. n. 165 del 2001);
- provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 d.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);

- propone l'aggiornamento del Codice di comportamento;
- opera in raccordo con il Responsabile per la prevenzione della corruzione per quanto riguarda le attività previste dall'articolo 15 del D.P.R. 62/2013 "*Codice di comportamento dei dipendenti pubblici*".

### **Il Responsabile dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificatori della stazione appaltante (RASA)**

Si tratta dell'obbligo informativo consistente nella implementazione della BDNCP presso l'ANAC dei dati relativi all'anagrafica della Stazione appaltante, della classificazione della stessa e dell'articolazione in centri di costo. Il soggetto responsabile è il Geom. Mario Alberto Sitta.

### **I responsabili della trasmissione dati.**

Si tratta dei dipendenti tenuti alla individuazione e/o alla elaborazione dei dati nonché alla loro pubblicazione (art. 10 – D.Lgs. n. 33/2013).

### **Tutti i dipendenti dell'amministrazione:**

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.;
- segnalano le situazioni di illecito al proprio Responsabile di Area o all'U.P.D. ed i casi di personale conflitto di interessi;
- attuano e collaborano ad attuare le misure previste dal P.T.P.C.T.;

### **I collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione:**

- osservano per quanto compatibili, le misure contenute nel P.T.P.C.T. e gli obblighi di condotta previsti dai Codici di comportamento.

### **Gestore segnalazioni antiriciclaggio**

Si tratta del soggetto delegato a valutare ed a trasmettere le informazioni rilevanti ai fini della valutazione delle operazioni sospette in materia di riciclaggio.

Il D.Lgs 21/11/2007 n.231 ridefinisce, ai sensi dell'art.10, come modificato dal D.Lgs n.90/2017, l'ambito d'intervento della PA stabilendo che le disposizioni di cui all'articolo in questione si applicano agli uffici delle Pubbliche Amministrazioni competenti allo svolgimento di compiti di amministrazione attiva o di controllo, nell'ambito dei procedimenti o procedure di seguito indicati:

- procedimenti finalizzati all'adozione di provvedimenti di autorizzazione o concessione;
- procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi secondo le disposizioni di cui al Codice dei Contratti Pubblici;
- procedimenti di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere a persone fisiche ed enti pubblici o privati;

In funzione del rischio di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo, il comitato di sicurezza finanziaria, anche sulla base dell'analisi nazionale del rischio di cui all'art.14 del medesimo decreto, può individuare procedimenti, ulteriori rispetto a quelli di cui sopra.

Al fine di consentire lo svolgimento di analisi finanziarie mirate a far emergere fenomeni di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo, le Pubbliche Amministrazioni comunicano alla UIF dati e informazioni concernenti le operazioni sospette di cui vengono a conoscenza nell'esercizio

della propria attività istituzionale.

La UIF, in apposite istruzioni, adottate sentito il Comitato di Sicurezza Finanziaria, individua i dati e le informazioni da trasmettere, le modalità e i termini della relativa comunicazione nonché gli indicatori per agevolare la rilevazione delle operazioni sospette.

Le Pubbliche Amministrazioni responsabili dei procedimenti in questione, nel quadro dei programmi di formazione del personale adottano misure idonee ad assicurare il riconoscimento, da parte dei propri dipendenti, delle fattispecie meritevoli di essere comunicate ai sensi della normativa in materia.

## **ANAC**

Ai sensi dell'art. 1 – comma 2 della Legge 190/2012, l'A.N.A.C. (ex Civit) opera quale Autorità Nazionale Anticorruzione.

A seguito del Piano di riordino, emanato ai sensi dell'art. 19, comma 3 del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114, in particolare l'Autorità:

- collabora con i paritetici organismi stranieri, con le organizzazioni regionali ed internazionali competenti;
- adotta il Piano Nazionale anticorruzione;
- analizza le cause e i fattori della corruzione e individua gli interventi che ne possono favorire la prevenzione e il contrasto;
- esprime parere obbligatorio sugli atti di direttiva e di indirizzo, nonché sulle circolari del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione in materia di conformità di atti e comportamenti dei funzionari pubblici alla legge, ai codici di comportamento e ai contratti, collettivi e individuali, regolanti il rapporto di lavoro pubblico;
- esercita vigilanza, controllo, poteri ispettivi e di ordinanza sull'effettiva applicazione e sull'efficacia delle misure adottate dalle pubbliche amministrazioni in materia di prevenzione e contrasto alla corruzione, nonché sulla trasparenza dell'attività amministrativa;
- formula pareri, su richiesta delle pubbliche amministrazioni, sullo svolgimento di incarichi esterni da parte dei dirigenti amministrativi dello Stato e degli enti pubblici nazionali;
- coordina l'attuazione delle strategie di prevenzione e contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione elaborate a livello internazionale;
- promuove e definisce norme e metodologie comuni per la prevenzione della corruzione;
- definisce modelli standard delle informazioni e dei dati occorrenti per il conseguimento degli obiettivi di cui alla legge n. 190/2012, secondo modalità che consentono la gestione l'analisi informatizzata dei medesimi;
- promuove e definisce norme e metodologie comuni per la prevenzione della corruzione;
- definisce i criteri per la prevenzione della corruzione con riferimento alla rotazione e al cumulo di incarichi dei dirigenti pubblici;
- raccoglie i piani triennali di prevenzione della corruzione elaborati dalle pubbliche amministrazioni centrali e delle procedure individuate dalle medesime per selezione e formare i dipendenti;
- formula parere facoltativo su provvedimento di revoca del segretario comunale comunicato dal Prefetto;
- formula richiesta di riesame sul provvedimento di revoca dell'incarico amministrativo di vertice o dirigenziale conferito al soggetto cui sono state affidate le funzioni di responsabile della prevenzione della corruzione;

- vigila e controlla sul rispetto delle disposizioni del d.lgs. n. 39/2013 da parte delle amministrazioni pubbliche, degli enti pubblici e degli enti di diritto privato in controllo pubblico Poteri ispettivi e provvedimenti;
- formula pareri obbligatori in merito all'interpretazione delle disposizioni del D.lgs n. 39/2013;
- definisce criteri, linee guida e modelli per l'adozione di propri codici di comportamento da parte delle amministrazioni pubbliche;
- vigila sull'adozione e sullo stato di attuazione del codice di comportamento presso il settore pubblico;
- segnala eventuali casi di inadempimento degli obblighi di pubblicazione;
- riceve notizie e segnalazioni di illeciti (vedi whistleblower);
- salvo che il fatto costituisca reato, applica una sanzione amministrativa non inferiore nel minimo a € 1.000,00.= e non superiore nel massimo a € 10.000,00.= nel caso in cui il soggetto obbligato ometta l'adozione dei piani triennali di prevenzione della corruzione, dei programmi triennali di trasparenza o dei codici di comportamento;
- svolge attività di proposta al Prefetto competenze di adozione di misure straordinarie di gestione, sostegno e monitoraggio delle imprese nell'ambito della prevenzione della corruzione.

## **Il Prefetto**

Ai sensi dell'art. 1 – comma 4 della Legge 190/2012, ai fini della predisposizione del piano di prevenzione della corruzione, il Prefetto, su richiesta, fornisce il necessario supporto tecnico e informativo agli enti locali, anche al fine di assicurare che i piani siano formulati e adottati nel rispetto delle linee guida contenute nel Piano nazionale approvato dalla Commissione.

## **2.5 – I RESPONSABILI DI AREA**

Come previsto al precedente punto 2.4 i Responsabili di Area collaborano attivamente con il RPCT nell'azione complessiva di gestione del rischio, nel monitoraggio e controllo del Piano, nello svolgimento delle attività messe in campo in attuazione del piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza ed in esecuzione delle specifiche disposizioni della normativa in materia.

I Responsabili di Area sono così individuati:

<b>Area</b>	<b>Referente</b>
1° Area Amministrativa – Demografica - Sociale	Garavello Gianna
2° Area Contabile – Risorse Umane - Tributi	Cagnolato Emanuela
3° Area Tecnica	Sitta Mario Alberto

## **2.6. - ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO**

### **2.6. 1 Le variabili criminologiche**

Ai fini dell'analisi delle variabili criminologiche si è provveduto a prendere in considerazione la relazione 1° semestre 2019 della direzione nazionale antimafia e antiterrorismo, la relazione del

Ministero dell'Interno sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata per l'anno 2017, il rapporto *“La corruzione in Italia 2016-2019 – numeri luoghi e contropartite del malaffare”* di Anac del 17/10/2019, la requisitoria del Procuratore Generale della Corte dei Conti del Veneto in occasione dell'inaugurazione dell'anno giudiziario 2019.

Dalla relazione della Direzione investigativa antimafia 1° semestre 2019 emerge che i dati statistici per il 2019 individuano il Veneto come una Regione trainante per l'economia italiana: sebbene il dato complessivo nazionale segnali un rallentamento dello sviluppo, il Veneto si attesta su una crescita più marcata. L'andamento dell'economia regionale nel 1° trimestre 2019 mostra infatti un *trend* positivo con un incremento del 2,3% del fatturato rispetto allo stesso periodo del 2019 dovuto anche all'andamento dell'esportazione verso l'estero. La Regione dispone tra l'altro di un sistema infrastrutturale funzionale allo sviluppo imprenditoriale, efficiente e oggetto di una costante azione di ampliamento o ammodernamento.

I rilevanti investimenti infrastrutturali che hanno interessato la Regione unitamente alla ricchezza generata dalle imprese regionali rappresentano dei canali attraverso i quali la criminalità mafiosa punta ad infiltrarsi in maniera silente l'economia legale avvalendosi di imprenditori mafiosi che si propongono come soci e finanziatori di imprese in difficoltà, salvo poi di rilevarne la proprietà e acquisirne la gestione.

In questo sistema economico-imprenditoriale si registra poi l'operato di professionisti ed imprenditori che si rivolgono ai mafiosi per fare anche da tramite con la Pubblica Amministrazione. In effetti esistono da tempo forti segnali che indicano come il territorio del Veneto stia diventando di particolare interesse per le consorterie mafiose, attraverso presenze qualificate o vere e proprie proiezioni nel territorio regionale.

Per quanto attiene alla criminalità organizzata presente nel territorio si può far riferimento a quella calabrese *“Grande Alacri”*, a Cosa Nostra e a Sacra Corona Unita.

La silente infiltrazione delle mafie nel tessuto economico della Regione si può desumere anche dai provvedimenti interdittivi adottati negli ultimi anni dalle Prefetture Venete, nei confronti delle società operanti nel settore degli autotrasporti, nella gestione dei distributori di carburanti e di attività di ristorazione, tutte vicine ad ambienti calamitosi.

Nel territorio del Veneto non sono mancante evidenze sulle operatività delle attività organizzate nel settore del traffico di stupefacenti.

Di particolare importanza per il Veneto è anche il tema riguardante le attività illecite connesse al ciclo dei rifiuti.

La Regione figura tra le destinazioni delle immondizie che dal Centro-Sud del paese, dove gli impianti di smaltimento risultano insufficienti, viene inviata verso Nord. Nel territorio operano infatti diverse aziende private dedite al compostaggio o smaltimento dei rifiuti anche attraverso i termo-valorizzatori. Come sottolineato dall'apposita Commissione Parlamentare d'inchiesta nel 2016, il Veneto accoglie composto proveniente da raccolte differenziate di varie Regioni anche del settentrione. La stessa Commissione, nell'analizzare l'infiltrazione della criminalità organizzata nella gestione dei rifiuti nella Regione, ha poi evidenziato come alcuni imprenditori operanti nel Veneto avessero, in passato, costituito società con appartenenti alle cosche reggine, permettendo alle organizzazioni criminali di inserirsi con l'utilizzo del metodo mafioso per l'acquisizione e la gestione degli appalti.

Per quanto riguarda la Provincia di Padova la relazione della Direzione Investigativa Antimafia ha sottolineato come il territorio di questa Provincia si caratterizza per la presenza dell'Interporto, quale snodo di movimentazione e stoccaggio delle merci, negli anni sempre più proiettato, attraverso i collegamenti ferroviari, verso i principali porti nazionali e del Nord Europa. Un sistema

infrastrutturale che alimenta un forte indotto economico, potenzialmente di interesse per le organizzazioni criminali di tipo mafioso.

A conferma di questo interesse criminale viene richiamata l'operazione "*Camaleonte*", conclusa nel mese di marzo 2019 dalla Guardia di Finanza di Padova, con l'arresto di 33 appartenenti ad un'organizzazione "*ndraghetista*" operante a Padova, Venezia, Vicenza e Verona, riconducibile alla cosca Grande – Aracri. Gli indagati dovranno rispondere di associazionismo di tipo mafioso, riciclaggio, estorsione ed usure.

Nell'ordinanza di custodia cautelare si legge che i soggetti coinvolti, al fine di estendere in alcune provincie del Veneto il potere di influenza e di intimidazione di stampo mafioso: "*... si insinuavano gradualmente nella realtà economica di alcune imprese mostrando competenza e significativa capacità economica; successivamente, manifestando i reali intenti esplicavano man mano la forza di intimidazione costituita dal farsi accompagnare da guardia spalle, evocare la disponibilità di armi e la contiguità al sodalizio di stampo mafioso cutrese, fino a giungere ad utilizzare la minaccia e la violenza per vincere i rifiuti a volte opposti dagli imprenditori*".

E ancora nell'ambito dell'operazione "*Malapianta*", del maggio 2019, la Guardia di Finanza di Crotone ha eseguito il fermo di 35 soggetti, tra cui un padovano, procedendo contestualmente al sequestro di beni per 30 milioni di euro.

Per quanto riguarda l'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio la DIA nella relazione in parola ha precisato che le operazioni finanziarie riconducibili alle s.o.s. analizzate sono per la maggior parte riferite a operazioni di trasferimento fondi (31%) e per una percentuale altrettanto significativa riferite a bonifici a favore di ordine e conto (17%). Il maggior numero di tali operazioni è stato effettuato nelle regioni settentrionali (26.701) a seguire le regioni meridionali (16.468) e centrali (12.314) ed ultime le regioni insulari (4.052). Se si osservano i dati per regione risulta che per il primo semestre 2019 la Regione Veneto riporta un totale significativo di s.as. pari a 3490 (663 co e 2827 Reati spia).

Nel rapporto dell'ANAC "*La corruzione in Italia (2016-2019) – Numeri, luoghi e contropartite del riciclaggio*" del 17/10/2019 si legge che tra l'agosto 2016 e agosto 2019 sono state 117 le ordinanze di custodia cautelare per corruzione spiccate dall'Autorità Giudiziaria in Italia e correlate in qualche modo al settore degli appalti: esemplificando quindi è possibile affermare che sono stati eseguiti arresti ogni 10 giorni circa. Il dato costituisce una approssimazione per difetto rispetto al totale. In linea con questa cadenza temporale sono anche i casi di corruzione emersi analizzando i provvedimenti della magistratura: 152 ovvero uno a settimana.

Ad essere interessate sono state pressoché tutte le regioni d'Italia. Gli episodi di corruzione che nel periodo preso in considerazione riguardano il Veneto rappresentano il 2,6% del totale.

Il 74% delle vicende (113 casi) – ha riguardato l'assegnazione di appalti pubblici, a conferma della rilevanza del settore e degli interessi illeciti ad esso legati per via dell'ingente volume economico. Il restante 26%, per un totale di 39 casi, è composta da ambiti di ulteriore tipo (procedure concorsuali, procedimenti amministrativi, concessioni edilizie, corruzione in atti giudiziari, ecc.).

Il settore più a rischio si conferma quello legato ai lavori pubblici, in una accezione ampia che comprende anche interventi di riqualificazione e manutenzione (edifici, strade, messa in sicurezza del territorio): 61 degli episodi di corruzione avvenuta nel triennio, pari al 40% del totale. A seguire, il comparto legato al ciclo dei rifiuti (raccolte, trasporti, gestione, conferimento in discarica) con 33 casi (22%) e quello sanitario con 19 casi, equivalente al 13%.

Quanto alle modalità "*operative*", è degno di nota la circostanza che – su 113 vicende coinvolte. inerenti l'assegnazione di appalti solo 20 riguarderebbero affidamenti diretti (18%) nei quali l'esecutore viene scelto discrezionalmente dall'Amministrazione. In tutti gli altri casi sono state espletate procedure di gara: ciò lascia presupporre l'esistenza di una certa raffinatezza criminale

nell'adeguarsi alle modalità di scelta del contraente imposte dalla legge per le commesse di maggior importo, evitando sistemi (quali appunto l'assegnazione diretta) che in misura maggiore possono destare sospetti.

In seguito vengono riportate alcune delle principali peculiarità riscontrate nelle vicende di corruzione esaminate, che potrebbero essere assunte come indicatori di ricorrenza del fenomeno:

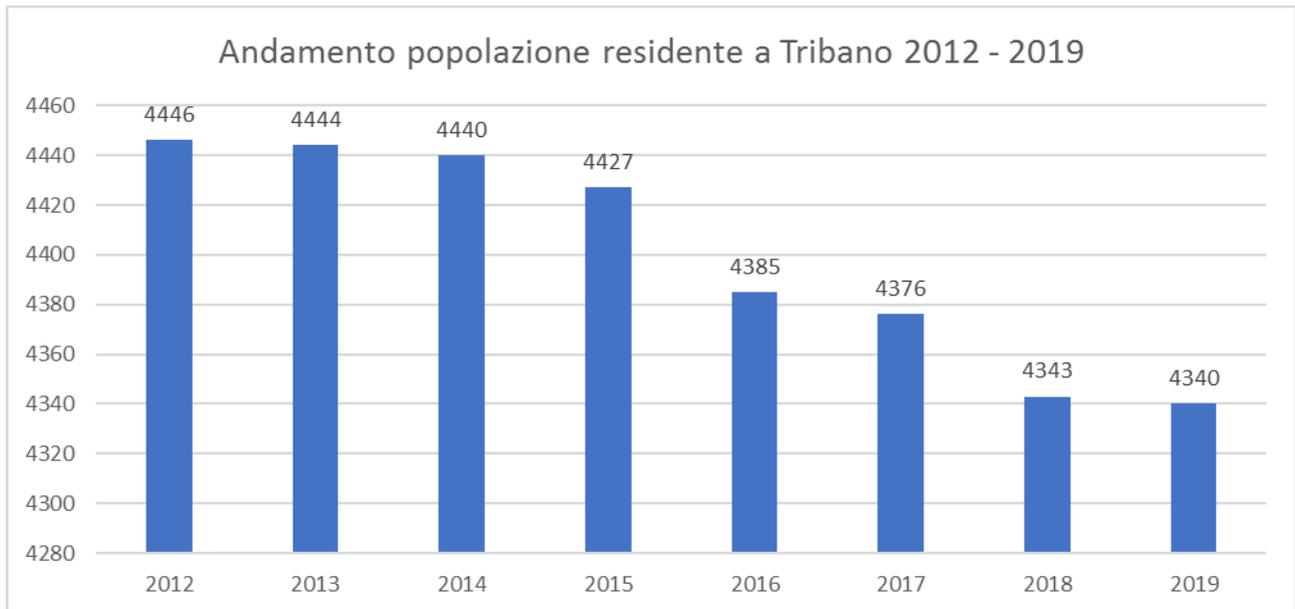
- illegittimità gravi e ripetute in materia di appalti pubblici: affidamenti diretti ove non consentito, abuso della procedura di somma urgenza, gare mandate deserte, ribassi anomali, bandi con requisiti funzionali all'assegnazione pilotata, presentazione di offerte plurime riconducibili ad un unico centro di interesse
- inerzia prolungata nel bandire le gare al fine di prorogare ripetutamente i contratti ormai scaduti (in particolare nel settore dello smaltimento rifiuti)
- assenza di controlli (soprattutto nell'esecuzione di opere pubbliche)
- assunzioni clientelari
- illegittime concessioni di erogazioni e contributi
- concorsi svolti sulla base di bandi redatti su misura
- illegittimità nel rilascio di licenze in materia edilizia o nel settore commerciale
- illiceità in procedimenti penali civili o amministrativi al fine di ottenere provvedimenti di comodo.

Se passiamo ora alla requisitoria del Procuratore Regionale della Corte dei Conti del Veneto tenutasi in occasione dell'inaugurazione dell'anno giudiziario 2019 si rileva che fra le varie fattispecie di responsabilità finanziaria che hanno costretto la Procura di esercitare l'azione risarcitoria, ricorrono quelle relative all'omesso riversamento ai Comuni interessati di imposte di soggiorno riscosse da strutture alberghiere, il danno per violazione del dovere di esclusività dei pubblici dipendenti, l'omesso riversamento di tributi riscossi da società partecipata pubblica, i danni conseguenti a contratti di *project financing*. Vengono poi messi in rilievo le azioni risarcitorie per il ristoro del danno all'immagine della P.A. conseguenti a reati imputati a dipendenti e/o amministratori pubblici.

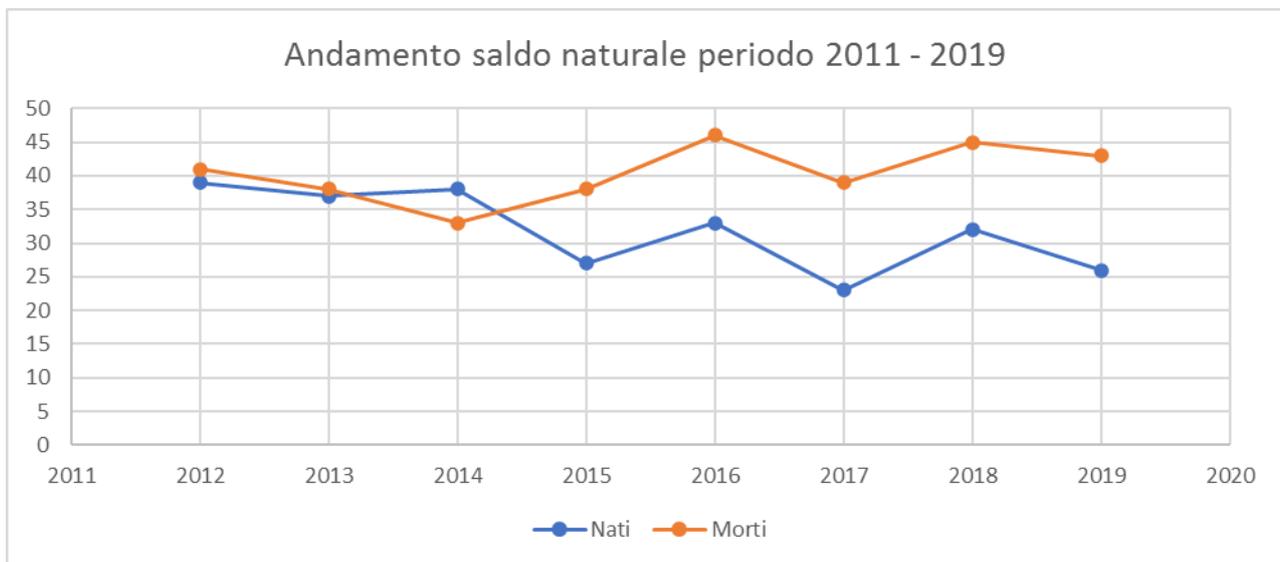
## **IL CONTESTO DEMOGRAFICO**

I cittadini residenti nel Comune di Tribano al 31.12.2019 sono 4340, dato provvisorio in attesa di validazione da parte di ISTAT - Istituto Nazionale di Statistica a seguito del subentro dell'Anagrafe comunale nel sistema di ANPR - Anagrafe Nazionale Popolazione Residente effettuato in data 05.11.2019.

Analizzando il periodo 2012 - 2019 si evince un progressivo decremento demografico. La popolazione, inizialmente nel periodo in oggetto costituita da 4446, abitanti è scesa nel 2019 al valore di 4340, con un decremento pari a 106 unità.

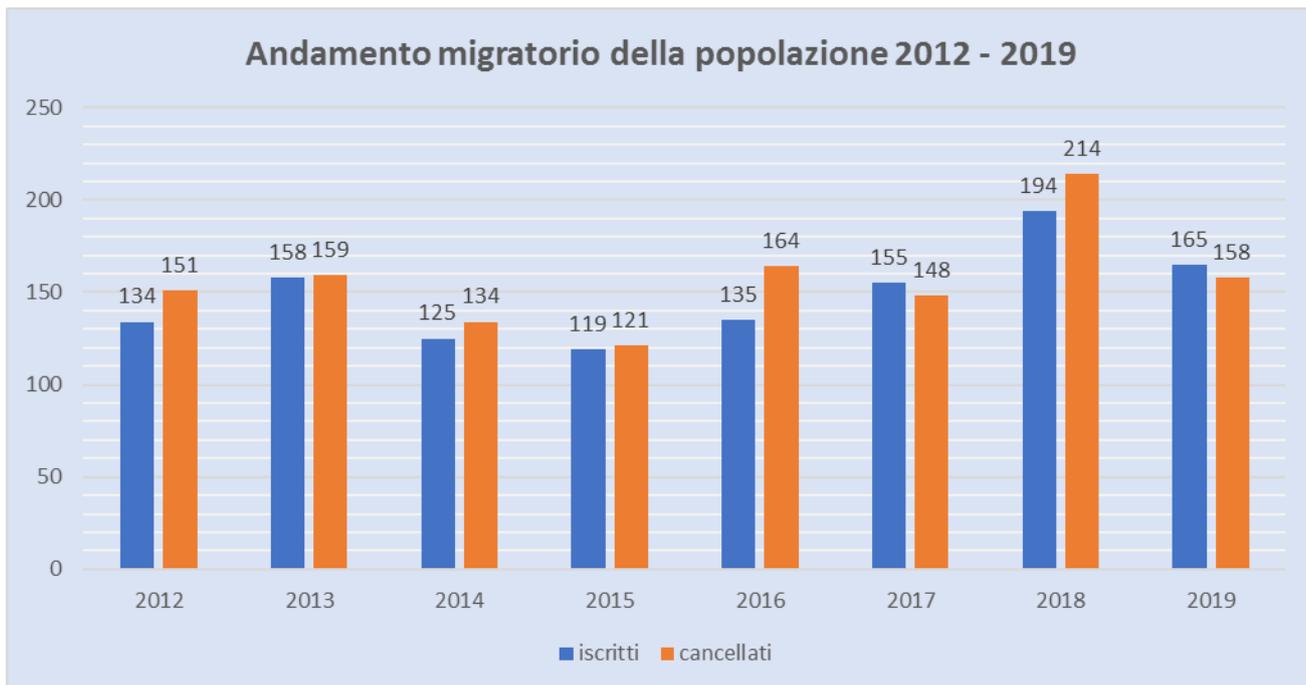


Il **saldo naturale**, ossia la differenza tra nati e deceduti, ha segnato nel 2019 rispetto all'anno precedente un dato negativo di -17: il trend 2012 - 2019 vede un sostanziale equilibrio fino all'anno 2015, per amplificarsi progressivamente in un andamento negativo a decorrere da tale anno.

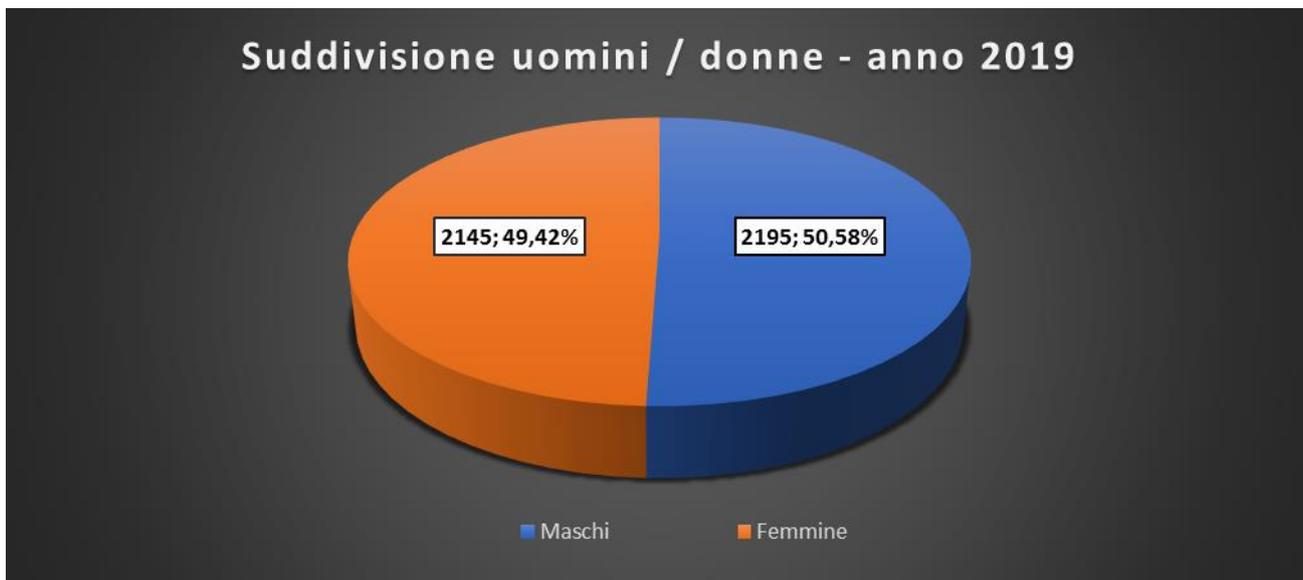


Anno	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
nati	39	37	38	27	33	23	32	26
deceduti	41	38	33	38	46	39	45	43
saldo naturale	-2	-1	+5	-11	-13	-16	-13	-17

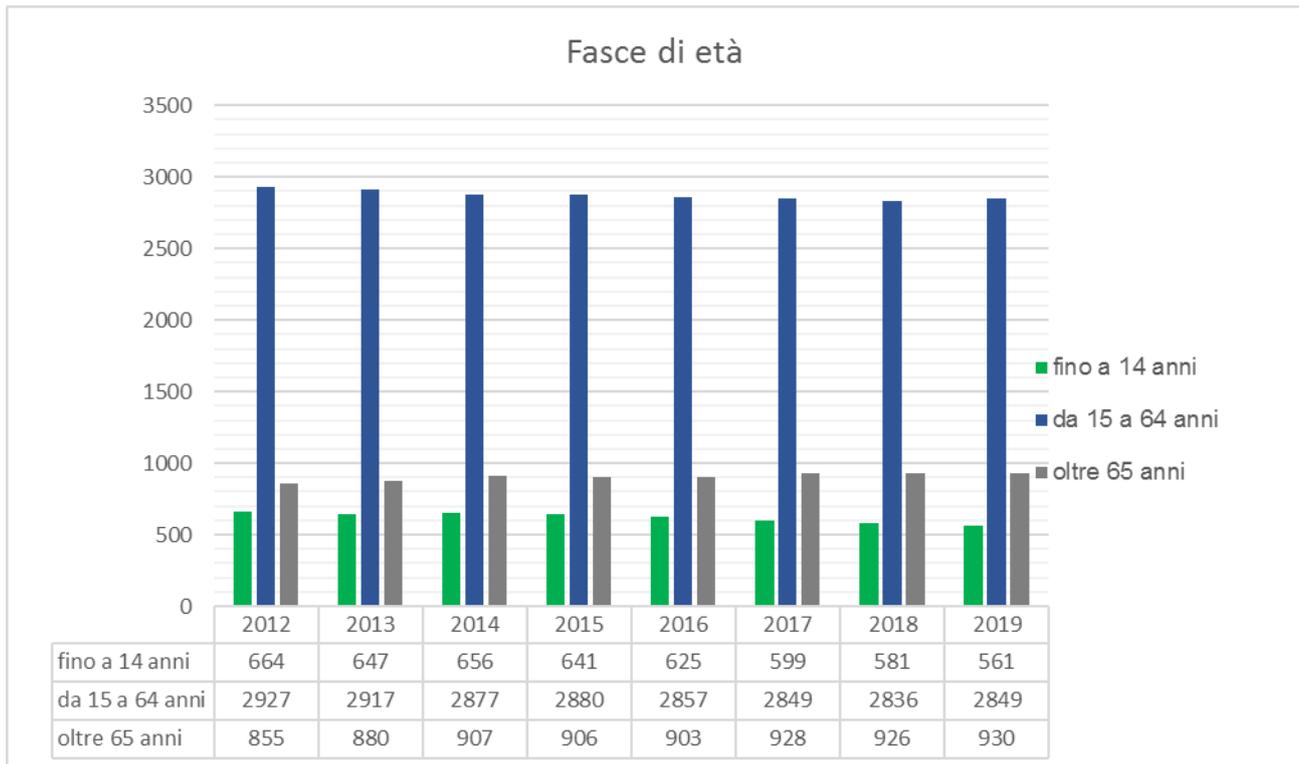
Il **flusso migratorio** della popolazione residente, nel periodo preso in considerazione, presenta un risultato negativo. Nel breve periodo, ovvero tra il 2018 e il 2019, la differenza tra immigrati ed emigrati è pari a -13 unità



Focalizzandosi sulla popolazione residente al 31-12-2019, la **composizione di genere** evidenzia una leggera prevalenza di uomini (+50 unità):

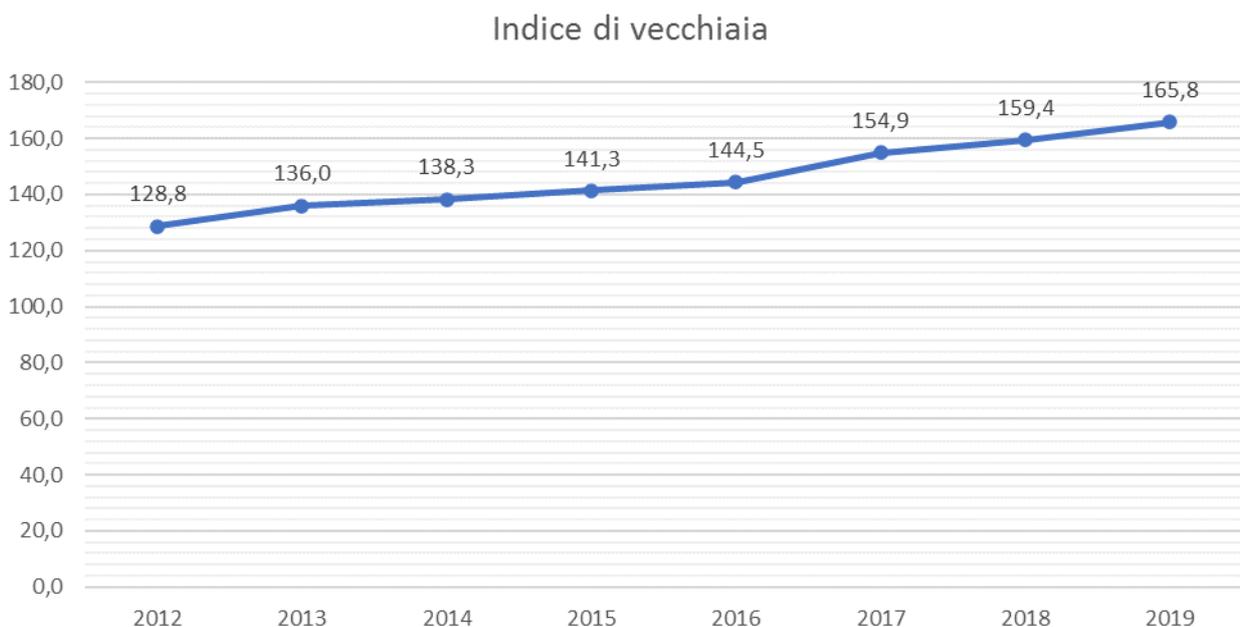


Per quanto riguarda invece la struttura della popolazione per età, si prendono in considerazione le seguenti fasce: giovani fino a 14 anni, adulti da 15 a 64 anni e infine anziani, da 65 anni e più.



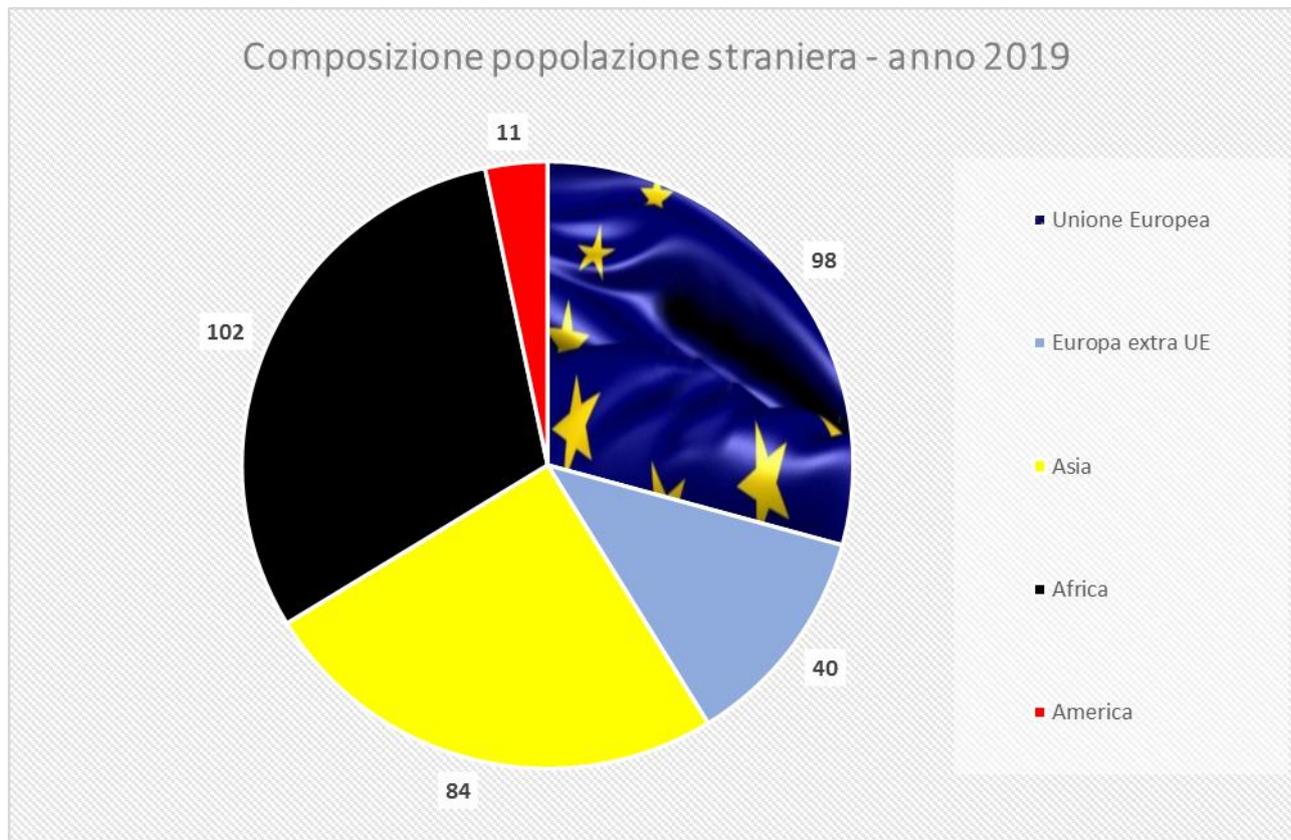
L'indice di vecchiaia, che esprime il peso della componente anziana all'interno della popolazione di una comunità, è in costante crescita. L'indice di vecchiaia si calcola dividendo la popolazione ultrasessantacinquenne con la popolazione giovane fino a 14 anni compiuti e moltiplicando il risultato per 100:

$$\text{Indice Vecchiaia} = (\text{popolazione} \geq 65 \text{ anni} / \text{popolazione} \leq 14 \text{ anni}) * 100$$



**La popolazione straniera** consta al 31-12-2019 di 335 unità, pari al 7,72% dei residenti. Il 41,19% ha provenienza dal continente europeo (più in dettaglio, il 29,25% da Paesi membri UE); il 30,45%

dal continente africano; il 25,07% dall'Asia e il 3,28% dal continente americano.



Le principali nazionalità sono:

Romania		83 residenti
Marocco		81 residenti
Pakistan		56 residenti
Repubblica Popolare Cinese		21 residenti
Moldova		19 residenti

### 2.6.3 – IL CONTESTO ECONOMICO

Il quadro economico nazionale, entro cui si inserisce l'economia provinciale, è caratterizzato ancora da una evoluzione ancora positiva del Pil 2018, ma a partire dal 3° trimestre si rileva un rallentamento nella crescita, con variazioni negative su base congiunturale negli ultimi due trimestri, rallentamento che si è riflesso sulla dinamica annuale, conseguenza sia degli elementi di incertezza del quadro economico internazionale, ma anche della stagnazione di alcune componenti della domanda interna (in particolare investimenti).

Volendo riassumere i dati fondamentali dell'economia padovana si possono di seguito riportare le principali indicazioni

Con riferimento ai dati medi su base annuale, si rileva ancora un andamento positivo per il settore manifatturiero (che riguarda sia la produzione che il fatturato) e per l'insieme dell'export (con incrementi superiori al Veneto e all'Italia) sia pure, per tutti e tre gli indicatori, con un certo ridimensionamento della crescita a partire dal 3° trimestre.

Rimane inoltre positivo il saldo dei contratti di lavoro dipendente, anche se in parte al di sotto dei livelli raggiunti nel triennio precedente.

Aumenta il tasso di occupazione (che si riporta sui livelli precedenti l'inizio della crisi del 2009) e si riduce il tasso di disoccupazione (ai livelli più contenuti degli ultimi sei anni).

L'aumento del tasso di occupazione indica una ripresa della capacità di assorbimento del potenziale di lavoro disponibile da parte del sistema produttivo della provincia, confermata dalla contemporanea diminuzione dei tassi di disoccupazione e di inattività.

Non va dimenticato, tuttavia, il prevalere dei contratti non stabili (pur con una qualche ripresa di quelli a tempo indeterminato nell'ultimo anno) come avviene anche a livello regionale e nazionale, a conferma di un fenomeno del resto strutturale per il mercato del lavoro nell'ultimo ventennio.

In parziale ripresa anche il numero delle imprese registrate, per effetto soprattutto dell'aumento delle unità locali (filiali, sedi secondarie, ecc.), dato il perdurare del calo delle sedi legali, in parte, comunque, meno accentuato rispetto ai due anni precedenti.

Il recupero della base produttiva è l'effetto interamente degli aumenti di imprese delle attività di servizio (sia servizi alle imprese che alle persone), data la riduzione delle sedi legali per costruzioni, agricoltura, commercio (specie dettaglio, ma anche ingrosso) e manifatturiero.

Per il turismo si registra un ridimensionamento delle dinamiche dei flussi in particolare per gli arrivi (in parziale declino) e in parte anche per le presenze il cui andamento è di poco positivo, anche se

in termini assoluti le dimensioni dei due indicatori si attestano sui livelli più elevati dell'ultimo decennio.

Si conferma una crescita del numero di imprese turistiche con un incremento superiore a quello registrato nel 2017.

Per gli indicatori del credito a fine dicembre 2018 si confermano le tendenze già rilevate nel 2017, con un aumento dei depositi bancari, dei prestiti alle famiglie e dei finanziamenti alle imprese manifatturiere, una ripresa dei prestiti alle imprese dei servizi (che interviene per la prima volta negli ultimi 5 anni), ma nuovamente un calo degli impieghi alle imprese delle costruzioni, anche se meno accentuato se confrontato con le dinamiche degli ultimi anni.

Nel dettaglio le dinamiche dei singoli indicatori nei vari settori.

#### L'industria:

- Gli indicatori disponibili sull'attività delle imprese manifatturiere con più di 10 addetti (4), consentono di rilevare mediamente nel 2018 aumenti della produzione industriale (+2,7%) e del fatturato totale (+3,9%) con aumenti che hanno interessato sia il fatturato realizzato sui mercati interni (+3,2%) che esteri (+4,8%).
- Va però tenuto presente che questi dati medi nascondono una parziale inversione di tendenza intervenuta nel 3° trimestre e soprattutto nel 4°, in cui si è verificato un parziale arretramento della produzione (-0,3%) e un ridimensionamento della crescita del fatturato (+1,8% con un +1,3% per la sola componente estera, peraltro soggetta a frequenti oscillazioni negli ultimi due anni).
- In recupero anche il fatturato nelle costruzioni (+0,6%) che conferma quindi la parziale crescita già rilevata nel 2017 (+0,2%) rispetto alle flessioni prevalenti negli anni precedenti.

#### Il mercato del lavoro

- Per il mercato del lavoro, nel 2018 il totale delle assunzioni nella provincia è di 124.490 unità contro 117.750 cessazioni per un saldo che rimane quindi positivo per il quarto anno consecutivo attestandosi a +6.740 unità, pur collocandosi al di sotto dei risultati del triennio precedente;
- per le assunzioni si verifica ancora un aumento (+5,2%) che tuttavia risulta inferiore a quello registrato nel 2017 (+16,7%), mentre anche per le cessazioni l'incremento (+6,1%) è più contenuto rispetto a quello registrato l'anno precedente (+17,9%).
- Per quanto riguarda le tipologie contrattuali delle nuove assunzioni prevalgono ancora i contratti a tempo determinato (68.195 unità pari al 54,8% del totale) rispetto ai contratti a

tempo indeterminato (22.270 unità pari al 17,9%) che registrano tuttavia una parziale ripresa sul totale delle assunzioni.

- Tra le altre forme contrattuali non stabili, i contratti di somministrazione si attestano a 25.240 unità (21,1% del totale) seguiti dai contratti di apprendistato (4.785 unità per un 6,3%).
- Nell'ultimo anno sono i contratti di apprendistato (+14,3%) a registrare la crescita maggiore, seguiti dai contratti a tempo indeterminato (+12,4%) e, in misura più contenuta, determinato (+6,7%), mentre si verifica un calo per i contratti di lavoro somministrato (-5,9%).
- La dinamica dei saldi per i principali settori rimane positiva, con valori di +3.265 unità per i servizi (in calo rispetto al triennio precedente in cui erano risultati superiori alle +5 mila unità), di +3.165 per l'industria e di +265 unità per l'agricoltura, in entrambi i casi con il risultato migliore dal 2008.
- Il tasso di occupazione totale (come rapporto tra occupati e popolazione con più di 15 anni) per la provincia di Padova viene stimato dall'Istat al 67,8% valore che rimane al di sopra del dato nazionale (58,5%) ed anche del Veneto (66,6%), dopo che nei quattro anni precedenti era risultato inferiore ad esso; rimane tuttavia più contenuto rispetto alla media U.E. (68,5%);
- nell'ultimo anno si conferma la ripresa del tasso di occupazione già intervenuta nel biennio precedente dopo le flessioni che avevano caratterizzato il triennio 2013-2015: nel 2018 il tasso di occupazione nella provincia aumenta infatti di +2,2 punti (rispetto al +2,3 dell'anno precedente) al di sopra quindi di quanto avviene nel Veneto e in Italia (+0,6 in entrambi i casi), collocando la provincia al terzo posto in regione dopo Vicenza (+3,1) e Rovigo (2,3 punti).
- Il tasso di disoccupazione nella provincia si attesta al 5,8% (in parte al di sopra dell'8% del 2016), con un miglioramento significativo rispetto ai valori degli ultimi sei anni e risulta più contenuto sia rispetto al Veneto (6,4%) che all'Italia (10,6%).
- Il tasso di inattività registra una diminuzione rispetto al 2016 portandosi al 28,2%, tasso che viene calcolato rapportando il numero delle persone non appartenenti alle forze di lavoro e la popolazione in età lavorativa e risulta anche in questo caso più contenuto rispetto all'Italia (34,6%) e al Veneto (29,4%).

#### La dinamica delle imprese

- Per quanto riguarda la base imprenditoriale, per l'insieme delle sedi legali di impresa e unità locali registrate presenti nel territorio provinciale si rileva una parziale ripresa rispetto alla

diminuzione del - 0,1% del 2017 e alla stazionarietà del 2016: si registra infatti un aumento del +0,2% pari a +183 unità in valore assoluto.

- Come era avvenuto negli anni precedenti, questo risultato riflette interamente l'aumento delle unità locali (+2,2% pari a +440 unità sulle 20.855 registrate) data la conferma della diminuzione delle sole sedi legali di impresa (-0,3% pari a -257 unità sulle 98.700 registrate).
- A livello settoriale si possono sintetizzare di seguito le dinamiche per le sedi legali di impresa e per le sole unità locali, in entrambi i casi con riferimento alle posizioni attive.
- Per le sedi legali attive (-0,3% nell'insieme) prosegue la riduzione della base imprenditoriale in particolare per costruzioni (-1,3% per -163 unità), agricoltura (-1,3% per -160 unità) e in misura più contenuta nel manifatturiero (-1% per -110 unità),
- Per costruzioni e manifatturiero si conferma la decelerazione del trend negativo già rilevata l'anno precedente, mentre per l'agricoltura il calo è analogo a quello del 2017.
- Nell'ambito delle attività manifatturiere con riferimento ai principali macrosettori si conferma come negli ultimi anni una dinamica complessivamente negativa con l'eccezione di una parziale crescita per le industrie alimentari (+0,6%).
- Questo trend negativo per i tre settori a maggiore presenza di imprese manifatturiere nella provincia, riguarda in misura superiore il legnomobile (-2,2%) rispetto a quanto avviene nella metalmeccanica (-1,2%) e nel sistema moda (-0,9%).
- Tra gli altri macrosettori, risultano in diminuzione anche le imprese nella carta-stampa (-3,1%), nella chimica-lavorazione dei minerali (-2,4%) e nelle altre attività (-1,8% nell'insieme orafa, occhialeria e strumenti medicali).
- Rimane invece positiva la dinamica del terziario (+0,3% risultato analogo a quello dell'anno precedente) determinata dalla crescita sia dei servizi alle imprese (+1,7% l'incremento maggiore dal 2010) che nei servizi destinati alle persone (+1,6% ma contro il +2,1% del 2017) che compensano quindi il calo per il commercio-turismo (-1,2%) già in diminuzione nel biennio precedente.
- Tra i servizi alle imprese si rileva in particolare l'aumento delle attività imprenditoriali in particolare nei servizi di pulizia (+4,6%), attività professionali (+3,8% in particolare consulenza e direzione aziendale), servizi finanziari (+2,3%), con una decelerazione della crescita per i servizi della comunicazione-informatica (+0,3% rispetto al +2,3% del 2017) tra cui si registra un +4,1% per i soli servizi informatici (contro però il +5,6% del 2017).

- Una parziale ripresa si verifica per le attività immobiliari (+0,2% rispetto alla flessione del biennio precedente) con un +0,7% per le sole attività di mediazione e agenzie e ancora un calo per i trasporti (-0,8%).
- Tra i servizi alle persone risultano in aumento le imprese attive in particolare nelle attività varie (+3,5% culturali, ricreative e di intrattenimento nel complesso) e nei servizi destinati all'istruzione (+3,3%), mentre è egualmente positivo, ma meno dinamico, il trend che interessa i servizi sanitari (+1,7% contro però il +4,3% del 2017) e i servizi vari (+1% in parziale decelerazione rispetto al +1,4% dell'anno precedente).
- Questi ultimi risentono della riduzione delle imprese nei servizi di riparazione di beni personali (-1,2%) pur in presenza di una crescita delle altre attività (+1,3 nell'insieme parrucchieri, estetisti e lavanderie).
- La ricordata diminuzione nel commercio - turismo, è ancora conseguenza della flessione che ha interessato in parte il commercio all'ingrosso (-1,1%) e in misura relativamente superiore le attività al dettaglio (-1,5%).
- Per il commercio al dettaglio la riduzione delle imprese è ' la conseguenza del calo delle imprese a prevalente partecipazione straniera (-2,6%) già iniziato nel biennio 2016-2017 e la cui crescita negli anni tra il 2013 e il 2015 aveva compensato la contrazione delle imprese "italiane", in flessione anche a fine dicembre 2018 (-1,5%) pressoché nelle stesse dimensioni percentuali degli ultimi quattro anni.
- Considerando le sole unità locali attive, si notano aumenti che interessano la quasi totalità dei settori (se si eccettuano le attività del credito-assicurazioni), con gli aumenti in assoluto maggiori nel manifatturiero e nel commercio-turismo.
- Analizzando la dinamica per forme giuridiche si conferma nuovamente la crescita delle società di capitale, la maggiore dell'ultimo decennio (+4,5% soprattutto per il loro aumento per commercio, attività professionali, costruzioni e manifatturiero), mentre prosegue la flessione delle imprese individuali (-1,6% in particolare per commercio, costruzioni, agricoltura e in parte anche nei trasporti e attività immobiliari) e delle società di persone (-1,9% in arretramento pressoché in tutti i settori e, in particolare nel manifatturiero, se si eccettua l'aumento in agricoltura e, in misura minore, in alcuni segmenti dei servizi).
- In calo per la prima volta dal 2013 anche le altre forme giuridiche (- 0,9%) conseguenza della diminuzione delle cooperative (-1,4%) principale tipologia tra esse.

- Per quanto riguarda la dinamica demografica, nel 2018 il saldo tra imprese iscritte e cessate rimane positivo per il quinto anno consecutivo con un valore (+500 unità) al di sotto tuttavia di quello registrato nei 4 anni precedenti.
- Il saldo è l'effetto di 5.425 iscrizioni (valore superiore al 2017 ma ancora al di sotto dei livelli raggiunti sino al 2016) che compensano quindi le 4.925 cessazioni (la cui entità è in assoluto la maggiore dal 2013).

### L'export

Si conferma il trend positivo dell'export provinciale in atto pressoché ininterrottamente dal 2010, con una variazione superiore a quanto pure avviene nel Veneto e in Italia.

Il totale delle esportazioni segna infatti un aumento del +4,5% di poco inferiore a quello registrato l'anno precedente (+4,7%) con un aumento in valore assoluto di +433 milioni, raggiungendo con poco meno di 10 miliardi di euro il valore più elevato dell'ultimo decennio in termini nominali.

La provincia consegue una crescita superiore rispetto a quanto pure avviene nel Veneto (+2,8%) e in Italia (+3,1%).

La quota di Padova sul totale dell'export veneto si attesta al 15,8% su un totale di 63,3 miliardi in regione collocandosi sui livelli massimi dell'ultimo decennio.

La provincia rimane al 4° posto per incidenza sul totale dell'export Veneto, dopo Vicenza (28,4% prima in regione e terza in Italia), Treviso (21,4%) e Verona (18,0%) rispettivamente al 7° e 10° posto nel ranking nazionale.

Considerando le prime 20 province italiane per entità assoluta dell'export (con valori superiori ai 6,7 miliardi) Padova è al 13° posto (migliorando di una posizione rispetto alla collocazione del 2017) con il 2,2% del totale nazionale (462 miliardi).

La dinamica merceologica consente di rilevare un trend complessivamente positivo.

Considerando le principali voci in ordine di importanza in termini di valore assoluto dell'export, i prodotti meccanici (che pesano per il 40,7% dell'export provinciale) registrano ancora una crescita (+5,3%) migliorando il risultato già positivo del 2017 (+2,8%) e anche in questo caso collocando la provincia al di sopra degli aumenti che pure si verificano nel Veneto (+4,5%) e in Italia (+2,7%).

La provincia con 4 miliardi di euro per entità dell'export meccanico si conferma ancora al terzo posto in regione con il 21,4% del totale preceduta da Vicenza (5,4 miliardi per un 28,7%) e Treviso (4,1 miliardi per un 22% del totale) ed è nona in Italia, registrando tra l'altro un aumento relativamente superiore rispetto a queste due province, entrambe egualmente al di sopra della media nazionale (Treviso, +4,9% e Vicenza, +4,3%).

Tra le altre voci merceologiche, sempre considerate in ordine di peso sul totale dell'export provinciale in ambito segnano una crescita anche:

- gli altri prodotti metalmeccanici (+1,9%), per effetto degli incrementi che hanno interessato gli altri prodotti in metallo (+12,7%) che hanno compensato la dinamica meno favorevole delle altre voci della metallurgia e di un aumento contenuto della componentistica per autoveicoli (+0,7%);
- la chimica-gomma (+1,7%), in particolare articoli in materie plastiche (+4%);
- il sistema moda (+2,7%) con una inversione di tendenza rispetto alle dinamiche negative dei 4 anni precedenti, riflesso della ripresa che ha interessato sia l'export calzaturiero (+6,2%) che in parte dell'abbigliamento (+1,8%);
- gli strumenti medicali e occhiali (+12,9%), pur con un ridimensionamento rispetto all'anno precedente (+19,3%);
- l'agroalimentare (+0,7%), effetto di un andamento migliore per i prodotti agricoli (+2,7%) data la stagnazione del complesso dei prodotti alimentari;
- i prodotti della carta-stampa (+3,8%), legno-mobile (+3% in ripresa rispetto al calo dell'anno precedente) e vetro-ceramica (+10%).

Per quanto riguarda le direttrici di destinazione a livello continentale rimane positivo l'andamento per i mercati dell'Europa, prima destinazione dell'export provinciale con il 70,7% del totale, con una crescita (+5%) di poco inferiore al risultato del 2017 (+5,4%).

Tra le altre destinazioni si evidenzia un ridimensionamento dei risultati per l'Asia (+1,6% contro il precedente +8,5%) che rimane il secondo mercato continentale con il 12,6% del totale e una ripresa consistente per le Americhe (+8,6% contro il -4,9% dell'anno precedente) la cui quota sul totale si attesta all' 11,2%.

Per gli altri due continenti, con una incidenza minore sul totale dell'export provinciale, si verifica una flessione sia per l'Africa (-1,9%) che per l'Oceania (-2,8%), invertendo quindi il trend positivo che aveva caratterizzato il 2017 per entrambe queste destinazioni, con quote sul totale che nel 2018 risultano rispettivamente del 4,3 e dell'1,2%.

Complessivamente l'export diretto verso le destinazioni al di fuori dell'area U.E. manifesta ancora una crescita (+3,3%) tuttavia più contenuta rispetto al biennio precedente.

Nel dettaglio le dinamiche per i singoli paesi, all'interno dei continenti, sono così riassumibili.

- Per l'Europa i due principali mercati si confermano in crescita, fenomeno che riguarda sia Germania (+4,3%) che Francia (+7%), destinazioni, entrambe, che rimangono rispettivamente al 1° e 2° posto a livello europeo e mondiale nel ranking dell'export provinciale.  
Tra gli altri mercati europei, la variazione più consistente si riscontra per la Svizzera (+22,4%) seguita da Paesi Bassi (+8,9%) e, con un aumento tra il 7,7 e il 7,1%, Spagna, Polonia, Regno Unito e Austria.
- Per l'Asia, le prime 5 destinazioni segnano tutte variazioni positive, con un andamento più contenuto per la Cina (+2,4%) che rimane il primo mercato di destinazione con il 15,1% del totale per questo continente, e variazioni più consistenti per India (+29,3%), Corea del Sud (+23,4%) e Hong-Kong (+20,4%) e in parte anche Emirati Arabi (+8,3%).
- Per le Americhe, la citata ripresa riflette la performance positiva dell'export verso gli USA (+12,5% rispetto al -11% del 2017) mercato che da solo copre il 62,9% delle merci esportate dalla provincia verso questo continente, ma anche dei risultati positivi verso le altre quattro principali destinazioni americane, nell'ordine Messico (+16,2%), Canada (+1,7%), Brasile (+31,5%) e Cile (+15,3%).
- Per i mercati dell'Africa il risultato negativo è in prevalenza determinato dal calo dell'export verso l'Algeria (-26,2%), destinazione principale in questo continente, oltre agli altri mercati entro i primi 10 (Libia, Etiopia, Kenya e Sud Africa), data la dinamica positiva che interessa, tra i primi 4 mercati, soprattutto Nigeria, Marocco, Egitto e in parte Tunisia.

### Il credito

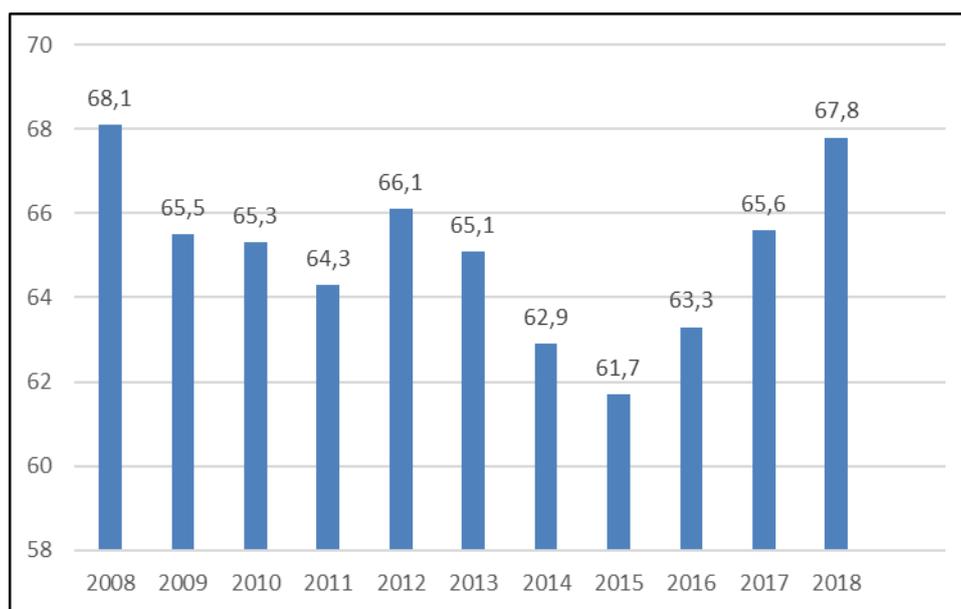
- Tra gli indicatori del credito, rimane positivo l'andamento dei depositi bancari il cui l'aumento è del +3,5% rispetto alla stessa data del 2017, anche se risulta relativamente più contenuto rispetto alla crescita registrata nei trimestri precedenti.
- Per i finanziamenti alle imprese, viene confermata la tendenza positiva nel manifatturiero in atto dalla fine del 2° trimestre del 2017: a fine dicembre l'aumento è del +4,2%.
- Invece per gli altri due macrosettori, si riscontra una certa ripresa dei finanziamenti per le imprese dei servizi (+1,5%), mentre rimane negativa la dinamica per le costruzioni (-11,7%), anche se si nota una decelerazione della contrazione dei finanziamenti rispetto a quanto si era verificato negli ultimi anni.
- Per il credito erogato alle famiglie prosegue la ripresa in atto da metà 2015, con un aumento a fine dicembre 2018 (+2,5%) che risulta il più elevato da metà 2016.

## L'occupazione

Il tasso di occupazione totale, come rapporto tra occupati e popolazione con più di 15 anni, per la provincia di Padova viene stimato dall'Istat al 67,80% valore che rimane al di sopra del dato nazionale (58,50%), ed anche del Veneto (66,6%), dopo che nei quattro anni precedenti era risultato inferiore ad esso; rimane tuttavia più contenuto rispetto alla media U.E. (68,50%).

Nell'ultimo anno si riscontra tuttavia la conferma della ripresa del tasso di occupazione già intervenuta precedente dopo le flessioni che avevano caratterizzato il triennio 2013-2015: nel 2018 il tasso di occupazione nella provincia aumenta infatti di +2,2 punti (rispetto al +2,3 dell'anno precedente) al di sopra quindi di quanto avviene nel Veneto e in Italia (+0,6 in entrambi i casi), collocando la provincia al terzo posto in regione dopo Vicenza (+3,1) e Rovigo (2,3 punti).

**Tasso di occupazione – Provincia di Padova – Anni 2008-2018**

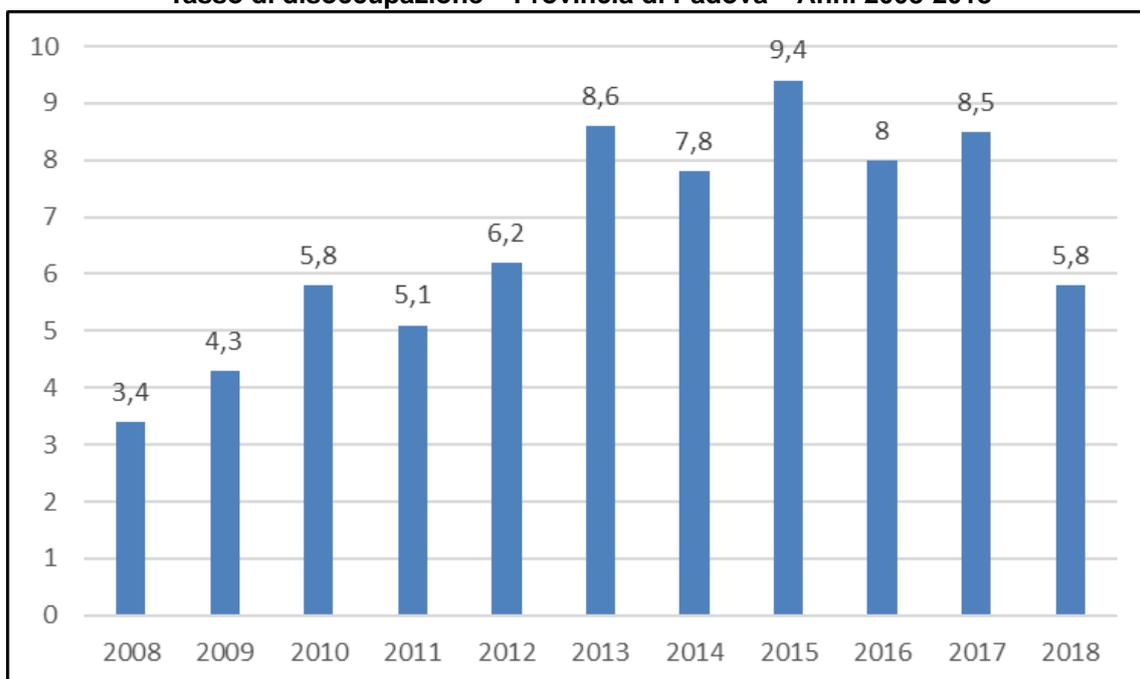


Fonte: Camera di Commercio di Padova

L'aumento del tasso di occupazione indica una ripresa della capacità di assorbimento del potenziale di lavoro disponibile da parte del sistema produttivo della provincia, confermata dalla contemporanea diminuzione dei tassi di disoccupazione e di inattività.

Il tasso di disoccupazione nella provincia si attesta 5,8%, rimanendo al di sotto del dato nazionale (10,6%), e dopo parecchi anni inferiore anche a quello Veneto (6,4%).

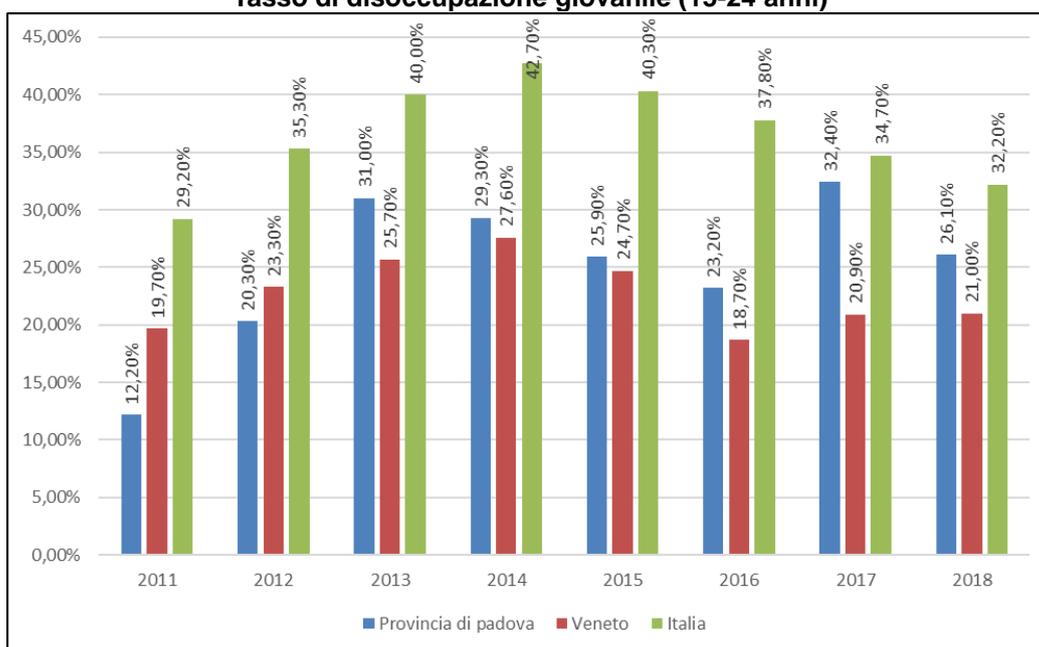
**Tasso di disoccupazione – Provincia di Padova – Anni 2008-2018**



Fonte: Camera di Commercio di Padova

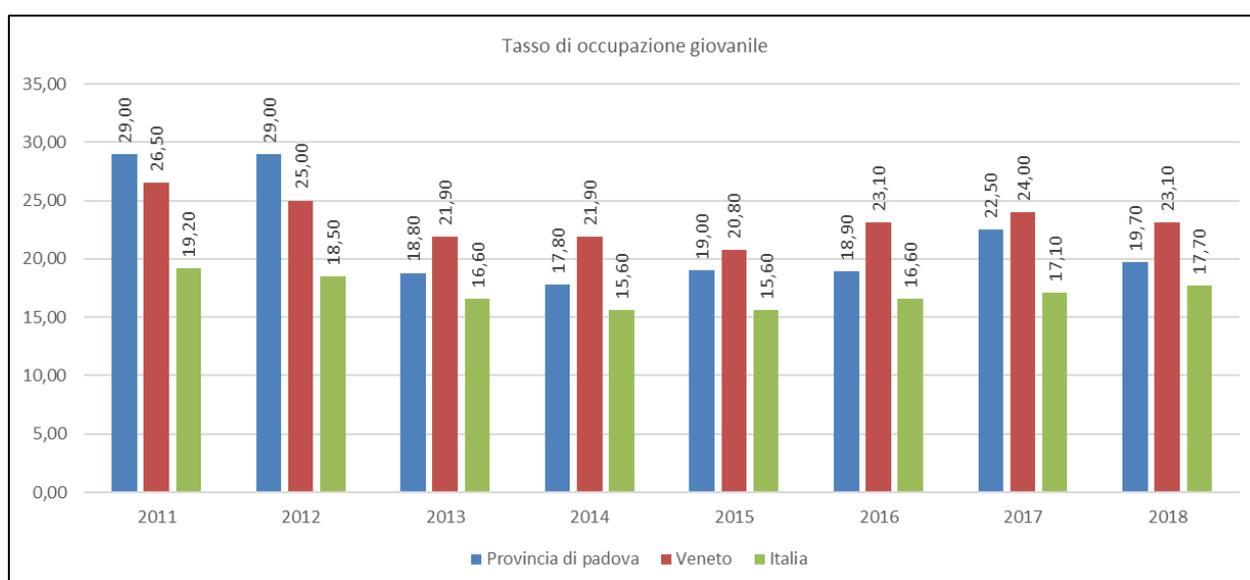
Si verifica peraltro un calo del tasso di disoccupazione giovanile che si attesta al 26,10 (contro il 32,40% dell'anno precedente) per cui la diminuzione delle persone alla ricerca di lavoro di questa fascia di età segnala quindi l'aumento dei giovani inattivi, considerata la ricordata contemporanea flessione del tasso di occupazione. Nel Veneto il tasso di disoccupazione giovanile (21%) risulta inferiore a quello registrato nella provincia che tuttavia denota valori sensibilmente più contenuti rispetto all'Italia (32,2%). Il tasso di disoccupazione femminile è al 7,3% il valore più contenuto dal 2011 al di sotto del Veneto (7,8%) che dell'Italia (11,8%).

**Tasso di disoccupazione giovanile (15-24 anni)**



Fonte: Camera di Commercio di Padova

Per quanto riguarda la componente giovanile con riferimento alla classe di età 15-24 anni si nota un ridimensionamento del tasso di occupazione (19,7% contro il 22,5% del 2017) pur rimanendo al di sopra delle percentuali registrate tra il 2013 e il 2016 e con un valore ancora superiore all'Italia (17,7%), ma nuovamente al di sotto del Veneto (23,1%) a conferma di una tendenza in atto dal 2013.

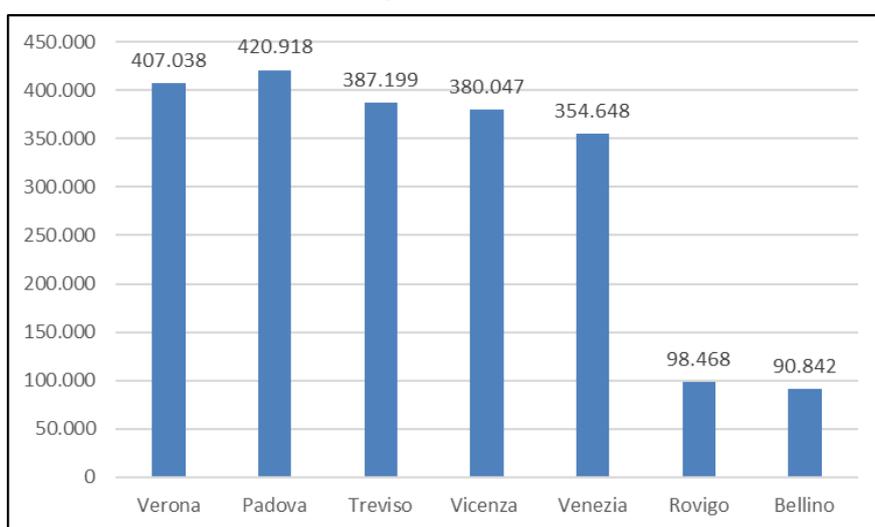


Per quanto riguarda la componente femminile, il totale delle occupate è mediamente nel 2018 di 181.951 unità pari al 43,9% del totale degli occupati nella provincia.

L'incidenza delle donne sul totale degli occupati è superiore sia a all'Italia (42,1%) che, sia pure di poco, anche al Veneto (43,7%). Il tasso di occupazione femminile viene stimato al 59,3% superiore anche in questo caso all'Italia (49,5%) e al Veneto (58,2%).

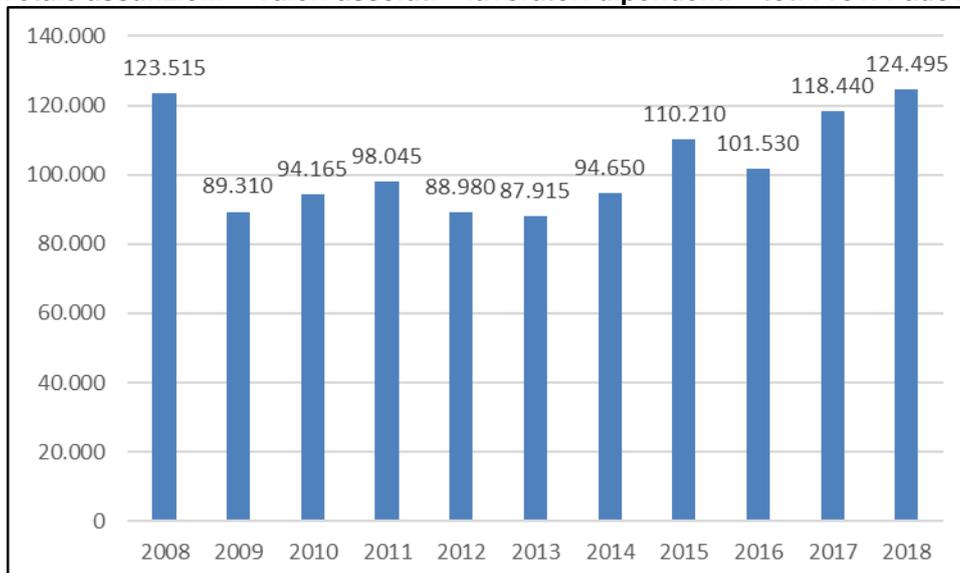
Si conferma la tendenza positiva rilevata nel biennio precedente, con un ulteriore aumento del tasso di occupazione femminile: nell'ultimo anno esso cresce infatti di +3,5 punti che costituisce l'aumento maggiore nell'ultimo decennio e pone la provincia al di sopra dell'analogo tendenza che si registra nel Veneto (+1,1%) e in Italia (+0,6%).

**Dati medi occupati 2018 – Totale settori**

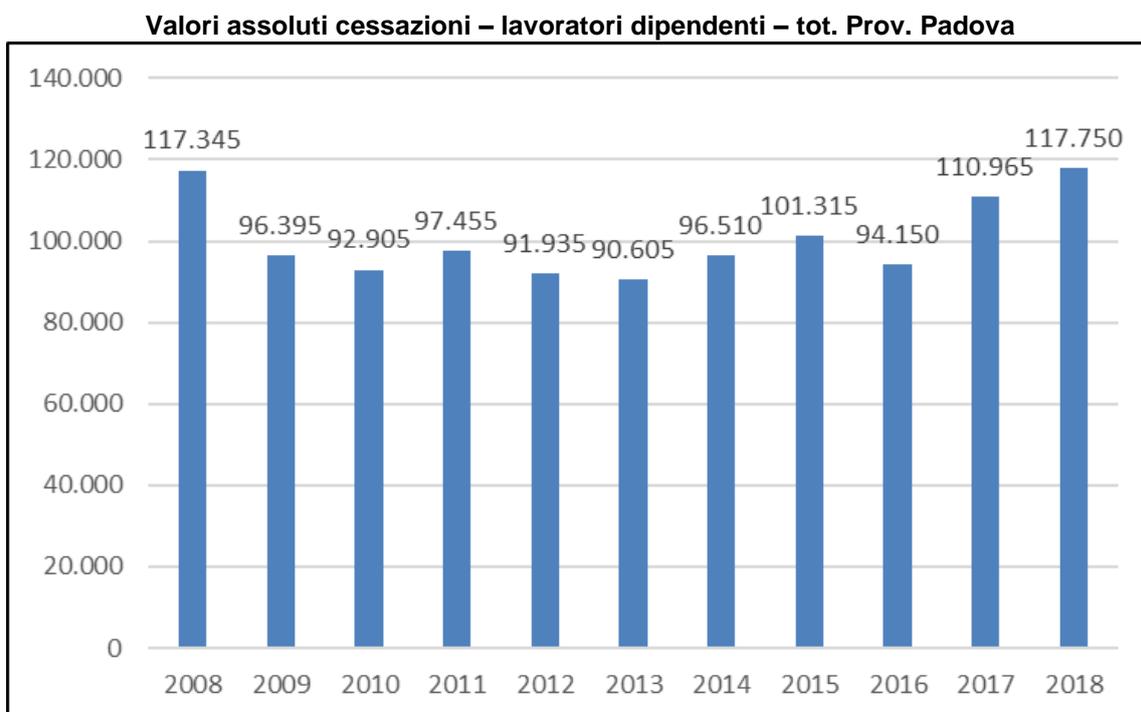


Al 31.12.2018 Padova è la provincia veneta con più occupati (420.918), seguita da Verona 407.038 e Treviso con 387.199.

**Totale assunzioni – Valori assoluti – lavoratori dipendenti – tot. Prov. Padova**



Nella provincia di Padova al 31.12.2018 sono stati assunti 124.495 lavoratori dipendenti, vi è stata una variazione positiva di 6.055 unità rispetto all'anno precedente, nel quale erano stati assunti 118.440 lavoratori dipendenti.



Al 31.12.2018 nella Provincia di Padova 117.750 lavoratori dipendenti hanno terminato il loro rapporto lavorativo.

Pertanto nel 2018 il totale delle assunzioni lavoratori dipendenti ammonta nella Provincia di Padova +6.740 unità, per un saldo che rimane quindi positivo per il 3° anno consecutivo pur collocandosi al di sotto dei risultati del biennio precedente.

Per le assunzioni si verifica ancora un aumento (+5,2%) che tuttavia risulta inferiore a quello registrato nel 2017 (+16,7%), mentre anche per le cessazioni l'incremento (+6,1%) e' più contenuto rispetto a quello registrato l'anno precedente (+17,9%).

Per quanto riguarda le tipologie contrattuali delle nuove assunzioni prevalgono ancora i contratti a tempo determinato (68.195 unità pari al 54,8% del totale) rispetto ai contratti a tempo indeterminato (22.270 unità pari al 17,9%) che registrano tuttavia una parziale ripresa su totale delle assunzioni.

Tra le altre forme contrattuali non stabili, i contratti di somministrazione si attestano a 25.240 unità (21,1% del totale) seguiti dai contratti di apprendistato (4.785 unità per un 6,3%).

Nell'ultimo anno sono i contratti di apprendistato (+14,3%) a registrare la crescita maggiore seguiti dai contratti a tempo indeterminato (+12,4%) e, in misura più contenuta, determinato (+6,7%), mentre si verifica un calo per i contratti di lavoro somministrato (-5,9%).

## **2.7 – CONTESTO INTERNO**

### **2.7.1. - Organizzazione dell'Ente**

### **2.7.2. – Gli organi di indirizzo**

Gli organi di indirizzo del Comune sono il Consiglio Comunale e la Giunta.

Il Consiglio Comunale del Comune di Tribano è formato dal Sindaco e da 12 Consiglieri. L'art. 42 del D.Lgs. n. 267/2000 configura il Consiglio come organo: - di indirizzo politico amministrativo; - di controllo politico-amministrativo: a competenze tassative e limitate agli atti fondamentali individuati dalla legge, senza che in materia esista spazio alcuno per l'autonomia statutaria; - a competenza esclusiva in quanto esercitabile solo ed esclusivamente direttamente da parte del Consiglio, non ammettendosi né la delega ad altri organi, né l'assunzione da parte di altri organi di atti di competenza consiliare, fatto salva la successiva ratifica delle variazioni di bilancio. Spettano al Consiglio Comunale l'approvazione degli atti fondamentali dell'Ente, (approvazione bilancio, rendiconto, piano finanziario, strumenti urbanistici generali, documento unico di programmazione, l'alienazione ed acquisizione di immobili etc).

La Giunta Comunale è composta dal Sindaco e da quattro assessori. Nell'ambito delle competenze della Giunta Comunale si possono distinguere: - attività di collaborazione con il capo dell'amministrazione con particolare riferimento all'attuazione degli indirizzi generali deliberati dal Consiglio; - attività consultiva nei confronti del capo dell'Amministrazione; - attività propositiva e di impulso nei confronti del Consiglio; - alcune competenze specificatamente attribuite ad essa dalla legge; - competenze eventualmente attribuite dallo statuto; - quella che si definisce competenza generale residuale; competenza surrogatoria del Consiglio in presenza di presupposti di necessità ed urgenza (variazioni al Bilancio di Previsione).

### **2.7.3. – La struttura burocratica**

La struttura di massima dimensione è l'Area che viene diretto da un Responsabile di Area (Posizione Organizzativa). Nell'ambito dell'organizzazione dell'Ente non sono pertanto previsti dirigenti a capo delle strutture organizzative.

I Responsabili di Area svolgono tutti i compiti di attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti con gli atti generali adottati dagli organi di indirizzo, nonché l'esecuzione delle deliberazioni assunte dagli stessi organi e le attribuzioni loro conferite dalla legge. In particolare spetta ai Responsabili di Area la gestione finanziaria dell'Ente, l'amministrazione e gestione del personale, la responsabilità della gestione delle procedure di gara e concorso, la stipulazione dei contratti, l'adozione e la sottoscrizione di provvedimenti di autorizzazione, concessione, nulla osta, la responsabilità in materia di gestione di tributi ecc.

Il personale in servizio al 31 dicembre 2019 risulta composto da n. 10 dipendenti

	31/12/19
personale a tempo indeterminato	10
personale a tempo determinato	0

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presso il Comune di Tribano, in ragione delle diverse tipologie, presenta il seguente quadro:

	Categoria					
	D	C	B5	B1	A	Totale
N.	4	5	1	0	0	10
%	40	50	10	0	0	100,00%

#### 2.7.4. - Consistenza del personale assegnato per aree

Si riporta di seguito la consistenza del personale a tempo indeterminato assegnato a ciascuna area al 31/12/2019

Numero di dipendenti	Aree					
	1°	2°	3°			
Cat. A						
Cat. B5			1			
Cat. C	3	1	1			
Cat. D	2	1	1			
<b>Totale</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>3</b>			

## 2.8 - LA PROCEDURA DI AGGIORNAMENTO DEL PIANO – PTPCT 2020-2022

### 2.8.1. - La fissazione degli obiettivi strategici ed operativi

Come previsto dal PNA 2019, nell'ambito della strategia della prevenzione della corruzione, spetta agli organi di indirizzo fissare gli obiettivi strategici tenendo conto della peculiarità di ogni amministrazione. In questo modo il Piano assume un valore programmatico ancora più incisivo. L'elaborazione del PTPC presuppone, dunque, il diretto coinvolgimento del vertice della P.A. e degli enti in ordine alla determinazione delle finalità da perseguire per la prevenzione della corruzione, decisione che è elemento essenziale e indefettibile del Piano stesso e dei documenti di programmazione strategico-gestionale.

Con deliberazione di Consiglio Comunale n. 3 del 10.02.2020 sono stati fissati i seguenti obiettivi strategici ed operativi in materia di prevenzione della corruzione:

#### Obiettivi strategici

- Attivare misure finalizzate alla riduzione delle opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- Porre in essere iniziative per creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

### Obiettivi Operativi:

- 1) garantire la qualità del contenuto del P.T.P.C. sia con riferimento a misure generali che specifiche
- 2) garantire il pieno coinvolgimento di tutti gli attori interni ed esterni al processo di elaborazione e attuazione del P.T.P.C.
- 3) garantire il monitoraggio sull'attuazione del P.T.P.C.
- 4) rafforzare le misure della trasparenza
- 5) estendere e rafforzare le iniziative formative dirette al personale
- 6) potenziare l'informatizzazione delle procedure

### **2.8.2. - L'atto di indirizzo del Consiglio Comunale**

Con il PNA 2019 l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha raccomandato alle amministrazioni e agli enti di prevedere, con apposite procedure la più larga condivisione possibile delle misure da parte degli organi di indirizzo.

In ordine al processo di adozione P.T.P.C.T., l'Autorità per quanto riguarda gli enti territoriali caratterizzati dalla presenza di due organi di indirizzo politico, uno generale (Il Consiglio) e uno esecutivo (la Giunta) ha suggerito di coinvolgere il Consiglio Comunale facendo approvare a quest'ultimo un documento di carattere generale sul contenuto del P.T.P.C.T. mentre di far approvare il documento finale alla giunta comunale.

Tale suggerimento è stato fatto proprio con deliberazione di Consiglio Comunale n. 3 del 10.02.2020.

Con le seguenti linee generali di indirizzo il Consiglio Comunale ha fornito, sulla scorta della gestione del rischio già implementata presso il Comune nonché delle misure intraprese per il contrasto ai fenomeni corruttivi, specifiche indicazioni per la redazione del P.T.P.C.T. 2020-2022.

Con il provvedimento appena citato sono stati formulati i seguenti indirizzi:

- garantire che nel processo di adozione sia assicurato il massimo della partecipazione, sia degli stakeholders esterni, sia dai Responsabili di Settore e della struttura dell'Ente attraverso l'impegno a stimolare, con l'invio e la sollecitazione diretta, la presentazione di proposte ed osservazioni;
- prevedere la declinazione degli obiettivi strategici dell'Ente in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, coordinandone le previsioni con i documenti di programmazione strategico-gestionale, così da garantire il coordinamento fra gli strumenti di programmazione;
- premettere un'analisi sia del contesto esterno che illustri adeguatamente, attingendo ai documenti disponibili, la condizione della comunità sui versanti, in particolare, della presenza di forme di criminalità organizzata e di episodi di corruzione, sia del contesto interno, anche e soprattutto per quanto concerne il quadro delle funzioni e delle competenze, che illustri le condizioni organizzative, l'articolazione dei compiti e delle responsabilità dei soggetti dell'Ente coinvolti nell'attività di prevenzione, anche con l'individuazione dei referenti;
- individuare le attività che presentano più elevato rischio di corruzione in quelle già previste dalla legge n. 190/2012 e successivamente integrate dall'ANAC, anche mediante aggiornamento dei documenti vigenti ed adeguamento all'assetto dell'Ente;
- attuare il processo di gestione del rischio secondo metodologie e parametri che riprendano le indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione.
- predisporre le misure di contrasto trasversali, oltre a quelle specifiche sopracitate;

- individuare azioni idonee a prevenire il rischio del conflitto di interesse, anche monitorando i rapporti tra l'Amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono destinatari di provvedimenti nell'ambito delle aree di rischio, ed a garantire il rispetto delle disposizioni in tema di incompatibilità, inconfiribilità, cumulo di impieghi e di incarichi;
- disciplinare il flusso informativo verso il RPCT al fine di incentivare sia i dipendenti, sia la collettività ad effettuare le segnalazioni di illecito, fermo restando il riconoscimento e le garanzie delle tutele poste dalla legge;
- verificare la completezza del codice di comportamento dell'Ente, integrativo di quello nazionale;
- confermare idonee forme di monitoraggio annuali volte alla verifica dell'attuazione delle misure di prevenzione e della loro efficacia, anche ai fini della individuazione e messa in atto di ulteriori strategie e misure;
- consolidare le forme di coordinamento con il ciclo di gestione della performance e prevedere una relazione specifica tra RPCT e Nucleo di valutazione;
- definire misure organizzative per l'attuazione effettiva degli obblighi di trasparenza che costituiranno apposita sezione del PTPCT, prevedendo le soluzioni idonee ad assicurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione e di informazione previsti dalla normativa vigente, con chiara identificazione dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati, dei documenti e delle informazioni stessi, promuovendo maggiori livelli di trasparenza.

### **2.8.3. - Aggiornamento del Piano 2020-2022**

Per l'aggiornamento del Piano oltre al coinvolgimento del Consiglio Comunale che si è espresso con la fissazione degli obiettivi strategici ed operativi è stata seguita, una procedura aperta alla partecipazione di interlocutori esterni all'Amministrazione sulla scorta del Piano triennale di prevenzione della corruzione 2019-2021.

Per la consultazione dei cittadini, organizzazioni portatrici di interessi collettivi ed associazioni, si è provveduto a pubblicare in data 06.02.2020 un apposito avviso sul sito istituzionale con invito a formulare suggerimenti e proposte.

In merito alla pubblicazione dell'avviso non sono pervenute osservazioni o suggerimenti.

## **2.9 – LA GESTIONE DEL RISCHIO**

Nell'allegato 1 al PNA 2019 sono contenute le indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi. In base a tali indicazioni si riportano di seguito le diverse fasi in cui è suddiviso il processo:

### **1) ANALISI DEL CONTESTO**

- a. analisi del contesto esterno
- b. analisi del contesto interno

### **2) VALUTAZIONE DEL RISCHIO**

- a. identificazione degli eventi rischiosi
- b. analisi del rischio

c. ponderazione del rischio

### **3) TRATTAMENTO DEL RISCHIO**

a. Individuazione delle misure

b. programmazione delle misure

Trasversalmente a queste tre fasi, come illustrate nell'elenco sopra riportato, esistono due attività, che servono a favorire il continuo miglioramento del processo di gestione del rischio, secondo una logica sequenziale e ciclica, ovvero:

#### **1) MONITORAGGIO E RIESAME**

a) monitoraggio sull'attuazione delle misure

b) monitoraggio sull'idoneità delle misure

c) riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema

#### **2) CONSULTAZIONE E COMUNICAZIONE**

#### **2.9.1. - LA MAPPATURA DEI PROCESSI E SUE MODALITA' DI REALIZZAZIONE**

All'interno dell'analisi del contesto interno, rientra la "mappatura dei processi", ovvero l'attività di individuazione e analisi dei processi organizzativi con riferimento all'intera attività svolta da ciascuna Amministrazione.

L'ANAC attribuisce grande importanza a questa attività, affermando che essa rappresenta un "*requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide sulla qualità complessiva della gestione del rischio*".

L'uso dei processi in funzione di prevenzione della corruzione deriva dalla loro stessa definizione. Infatti, il processo è "*un insieme di attività interrelate che creano valore trasformando delle risorse (input del processo) in un prodotto (output del processo) destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente)*", a differenza del procedimento che "*è un insieme di attività ripetitive, sequenziali e condivise tra chi le attua. Esse vengono poste in essere per raggiungere un risultato determinato*".

Dalle definizioni appena fornite, appare evidente che fare riferimento ai processi, all'interno dell'analisi del contesto interno di una amministrazione, anche in funzione della successiva analisi del rischio dei medesimi, comporta indubbi vantaggi:

- maggiore flessibilità, in quanto il livello di dettaglio dell'oggetto di analisi non è definito in maniera esogena (dalla normativa) ma è frutto di una scelta di chi imposta il sistema;

- maggiore elasticità in fase di gestione, in quanto può favorire la riduzione della numerosità degli oggetti di analisi, ad esempio aggregando più procedimenti amministrativi all'interno del medesimo processo;
- maggiore possibilità di abbracciare tutta l'attività svolta dall'amministrazione, anche quella non espressamente proceduralizzata;
- maggiore concretezza, permettendo di descrivere non solo il "*come dovrebbe essere fatta per norma*", ma anche il "*chi*", il "*come*" e il "*quando*" dell'effettivo svolgimento dell'attività.

Ulteriore elemento di fondamentale importanza a supporto dell'utilizzo dei processi nelle analisi in funzione di prevenzione della corruzione è dato dal fatto che le modalità di svolgimento di un medesimo processo in differenti organizzazioni, anche laddove particolarmente vincolato da norme, possono differire in maniera significativa in quanto si tratta, sostanzialmente, di prassi operative, sedimentate nel tempo, realizzate da soggetti diversi.

Data la determinante importanza rivestita dalla "*mappatura*" dei processi, nel complessivo sistema di gestione del rischio, e il suo obiettivo principale di descrivere tutta l'attività dell'Ente, appare evidente che per la sua buona riuscita è fondamentale il coinvolgimento dei responsabili delle strutture organizzative principali, oltre che una adeguata programmazione delle attività di rilevazione, individuando nel PTPCT tempi e responsabilità, in maniera tale da rendere possibile, con gradualità e tenendo conto delle risorse disponibili, il passaggio da soluzioni semplificate (ad es. elenco dei processi con descrizione solo parziale) a soluzioni più evolute (descrizione più analitica ed estesa).

La "*mappatura*" dei processi si articola nelle seguenti tre fasi:

- identificazione
- descrizione
- rappresentazione

#### **2.9.1.1. - IDENTIFICAZIONE**

L'identificazione dei processi è il primo passo per lo svolgimento della "*mappatura*" dei processi e consiste nello stabilire l'unità di analisi (il processo) e nell'identificazione dell'elenco completo dei processi svolti dall'organizzazione che, nelle fasi successive, dovranno essere

accuratamente esaminati e descritti.

La lista dei processi, individuati secondo le modalità sopra descritte, deve essere aggregata in base alle “Aree di rischio” “generalì” e “specifiche” cui si riferiscono.

#### **2.9.1.2. - DESCRIZIONE**

Successivamente alla fase di identificazione dei processi, l’attività di “mappatura” procede con la loro descrizione, ovvero l’individuazione, attraverso alcuni elementi salienti delle loro modalità di svolgimento.

Tale fase riveste particolare importanza, poiché è attraverso essa che si possono individuare le eventuali criticità del processo in funzione delle sue modalità di svolgimento, tali da influire sul rischio che si verifichino eventi corruttivi.

Rispetto alla fase di descrizione dei processi, l’Allegato 1 al PNA 2019 afferma la possibilità di pervenire gradualmente ad una descrizione analitica dei processi attraverso i diversi cicli annuali di gestione del rischio corruttivo, tenendo conto delle risorse e delle competenze effettivamente disponibili all’interno di ciascuna Amministrazione

Tale gradualità di approfondimento, può riguardare:

- 1) gli elementi funzionali alla descrizione dei processi, per i quali le amministrazioni possono introdurre gradualmente gli elementi descrittivi, indicando in prima analisi:
  - a. una breve descrizione del processo e delle sue finalità;
  - b. le attività che scandiscono e compongono il processo;
  - c. la responsabilità complessiva del processo e i soggetti che svolgono le sue attività.
- 2) gli ambiti di attività (Aree di rischio) da destinare all’approfondimento, mediante la programmazione nel tempo delle attività di descrizione dei processi, specificando le priorità di approfondimento delle aree di rischio, secondo i seguenti criteri:
  - a. precedenti giudiziari o “eventi sentinella” relativi a particolari episodi attinenti a specifici ambiti di interesse dell’amministrazione;
  - b. analisi del contesto interno.

Ovviamente le successive fasi di “*mappatura*” ed analisi del rischio dovranno essere realizzate per tutti i processi, compresi quelli per i quali si è disposto un differimento nelle attività di descrizione.

### **2.9.1.3 - RAPPRESENTAZIONE**

La fase finale della “*mappatura*” dei processi riguarda la rappresentazione degli elementi descrittivi del processo illustrati nella precedente fase. Tale rappresentazione può essere esemplificata collegando i processi alle fasi, alle attività e alle responsabilità.

### **2.9.2. - VALUTAZIONE DEL RISCHIO**

Conclusa la fase di analisi del contesto interno ed esterno, il processo di gestione del rischio prosegue con la valutazione del rischio ovvero la macro-fase in cui l’Amministrazione procede all’identificazione, analisi e confronto dei rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio).

La valutazione del rischio si articola in tre fasi:

- 1) Identificazione
- 2) Analisi
- 3) Ponderazione

#### **2.9.2.1. - IDENTIFICAZIONE DEI RISCHI**

La fase di identificazione degli eventi rischiosi, la quale ha come responsabile l’intera struttura organizzativa e non esclusivamente il RPCT, ha l’obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell’amministrazione, tramite cui si potrebbero concretizzare eventi di corruzione.

L’identificazione dei rischi deve includere tutti gli eventi rischiosi che, anche solo ipoteticamente, potrebbero verificarsi.

Al fine di pervenire ad una corretta identificazione dei rischi è necessario procedere secondo il seguente percorso logico:

- a) definizione dell’oggetto di analisi;
- b) definizione e selezione delle tecniche di identificazione e delle fonti informative;

c) individuazione dei rischi associabili all'oggetto di analisi e loro formalizzazione nel PTPCT.

**a) Definizione dell'oggetto di analisi**

Ai fini di una corretta definizione dell'oggetto di analisi per l'identificazione dei rischi, si deve tenere conto del livello di dettaglio con il quale è stata realizzata la mappatura dei processi, quindi l'analisi potrà prendere in considerazione l'intero processo quale livello minimo di analisi, oppure le sue attività o fasi, qualora presenti.

In relazione a tutti i processi per i quali sono individuati una pluralità di eventi rischiosi, è opportuno procedere all'individuazione delle attività del processo stesso e al collegamento degli eventi rischiosi a queste ultime, anche al fine di una possibile definizione di misure differenziate e azioni di monitoraggio specifiche.

**b) Definizione e selezione delle tecniche di identificazione e delle fonti informative**

Al fine di procedere all'identificazione degli eventi rischiosi è opportuno impiegare una pluralità di tecniche e prendere in considerazione il più ampio numero possibile di fonti informative.

Il processo di identificazione degli eventi rischiosi si può avvalere di diverse tecniche e strumenti di supporto, ciascuno dei quali però si concentra sulla rilevazione esclusivamente di alcuni aspetti delle situazioni di rischio, facendo quindi preferire un'applicazione congiunta o sequenziale delle diverse tecniche al fine di superare i limiti intrinseci di ciascuna di esse.

#### **2.9.2.2. - INDIVIDUAZIONE E FORMALIZZAZIONE DEI RISCHI**

All'esito delle attività appena descritte, l'Amministrazione deve pervenire alla creazione del "Registro degli eventi rischiosi", nel quale sono riportati tutti gli eventi relativi ai propri processi adeguatamente descritti, specifici per il processo nel quale sono stati rilevati e non generici. Per ogni processo deve essere individuato almeno un evento rischioso.

#### **2.9.3. - Analisi del rischio**

L'analisi del rischio ha il duplice obiettivo di:

- analizzare i fattori abilitanti della corruzione, al fine di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente;
- stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio.

### 2.9.3.1. - Analisi dei fattori abilitanti

Con riferimento all'analisi dei "fattori abilitanti", ovvero dei fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione, questa riveste particolare interesse ai fini della redazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, poiché consente di individuare misure specifiche di prevenzione più efficaci.

Relativamente ai fattori abilitanti del rischio corruttivo, alcuni possibili esempi riportati nell'Allegato 1 al PNA 2019 sono:

- a) mancanza di misure di trattamento del rischio (controlli), o mancata attuazione di quelle previste;
- b) mancanza di trasparenza;
- c) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- d) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- e) scarsa responsabilizzazione interna;
- f) inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
- g) inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- h) mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

### 2.9.3.2 - Stima e ponderazione del livello di esposizione al rischio

L'Allegato 1 al PNA 2019 apporta innovazioni e modifiche all'intero processo di gestione del rischio, proponendo una **nuova metodologia, che supera quella descritta nell'allegato 5 del PNA 2013-2016, divenendo l'unica cui fare riferimento per la predisposizione dei PTPCT.**

La nuova metodologia contenuta nel PNA propone l'utilizzo di un approccio qualitativo, in luogo dell'approccio quantitativo previsto dal citato Allegato 5 del PNA 2013-2016.

L'Allegato 1 al PNA 2019 chiarisce che le amministrazioni possono anche scegliere di accompagnare la misurazione di tipo qualitativo anche con dati di tipo quantitativo i cui indicatori siano chiaramente e autonomamente individuati dalle singole amministrazioni.

A tal fine, appare utile prima di tutto definire cosa si intende per valutazione del rischio, ovvero "la misurazione dell'incidenza di un potenziale evento sul conseguimento degli obiettivi

dell'Amministrazione".

#### **2.9.4. - DETERMINAZIONI ASSUNTE IN MATERIA DI GESTIONE DEL RISCHIO**

Al fine della gestione dei rischi si è stabilito di seguire per la redazione del PTPCT 2020-2022 le indicazioni metodologiche di cui all'allegato 1 del PNA 2019 meglio descritte ai paragrafi 2.9.1. - 2.9.2. - 2.9.3.

I Responsabili di Area sono stati coinvolti nella costruzione del Piano con attività di confronto e coordinamento.

Per stimare l'esposizione al rischio è stato scelto il metodo qualitativo.

Le tecniche utilizzate per identificare i rischi sono le seguenti:

- le risultanze dell'analisi del contesto interno e esterno realizzate nelle fasi precedenti;
- le risultanze dell'analisi della mappatura dei processi;
- l'analisi di eventuali casi giudiziari e di altri episodi di corruzione o cattiva gestione accaduti in passato nell'amministrazione o enti che possono emergere dal confronto con realtà simili;
- incontri con i Responsabili di Area;
- le esemplificazioni eventualmente elaborate dall'Autorità per il comparto di riferimento;
- il registro di rischi realizzato da altre amministrazioni.

Per quanto riguarda gli indicatori di stima del livello di rischio sono stati tenuti in considerazione i seguenti:

- livello di interesse "*esterno*": la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio;
- grado di discrezionalità del decisore interno alla PA: la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
- manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo / attività esaminata: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi;
- opacità del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;
- livello di collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della prevenzione della corruzione o comunque risultare in una opacità sul reale grado di rischiosità.
- Grado di attuazione delle misure di trattamento: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi.

In materia di individuazione delle misure sono state prese in considerazione a titolo esemplificativo le seguenti tipologie di misure generali e specifiche:

- controllo;
- trasparenza;
- definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;
- regolamentazione;
- semplificazione;

- formazione;
- sensibilizzazione e protezione;
- disciplina del conflitto di interessi;
- regolazione dei rapporti con i *“rappresentanti di interessi particolari”* (lobbies).

A seguito dell'attività di ricognizione e valutazione dei Responsabili di Area è stato predisposto il ciclo di gestione del rischio attinente alla parte generale e alla parte speciale del PTPCT di cui agli allegati 3, 4, 5, 6, 7.

La parte generale è quella che viene di seguito riportata e che attiene alle misure di cui ai seguenti codici: M01, M02, M03, M04, M05, M06, M07, M08, M09, M10, M11; M12; M13, M14, M15, M16.

Per la parte speciale delle aree di rischio e dei processi invece si rinvia ai seguenti allegati 3 *“Tabella aree di rischio”* allegato 4) tabella mappatura dei processi; 5) Tabella dei processi, attività e responsabilità; 6) Tabella valutazione del rischio e indicazione delle misure specifiche per attività; 7) Tabella descrizione delle specifiche misure con gli indicatori di monitoraggio.

MISURA DI CONTRASTO	CODICE IDENTIFICATIVO MISURA
Trasparenza	M01
Codici di comportamento dei dipendenti	M02
Astenzione in caso di conflitto d'interesse e monitoraggio dei rapporti tra l'Amministrazione e i soggetti esterni	M03
Incarichi extra-istituzionali	M04
Inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali ed incarichi amministrativi di vertice	M05
Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage. Revolving doors)	M06
Formazione delle commissioni e assegnazione del personale agli uffici	M07
Rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione	M08
Tutela del soggetto che segnala illeciti (whistleblowing)	M09
Formazione del personale	M10
Patti di integrità e di legalità	M11
Monitoraggio sul rispetto dei termini procedurali	M12
Misure antiriciclaggio	M13
Monitoraggio sui modelli di prevenzione della corruzione in Enti pubblici vigilati ed Enti di diritto privato in controllo pubblico partecipati	M14
Sistema dei controlli interni	M15

## M01 Trasparenza

### Fonti normative e atti generali di indirizzo:

- Art. 1, commi 15, 16, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 33 e 34, L. 6 novembre 2012 n. 190;
- Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33;
- L. 7 agosto 1990, n. 241;
- Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013;
- Art. 9 Codice di comportamento aziendale;
- Piano Nazionale Anticorruzione (PNA);
- Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione;
- Decreto Legislativo 25 maggio 2016, n. 97;
- Prime linee guida recanti, indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.Lgs. n. 33/2013 come modificate dal D.Lgs. n. 97/2016 (delibera ANAC n.1310/2016);
- Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2016;
- Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art.5 comma 2 del D.Lgs 33/2013 (determinazione ANAC 1309/2016);
- Circolare n.2/2017 – Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione;
- Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati delle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici (delibera ANAC n. 1134/2017);
- Regolamento in materia di accesso;
- Aggiornamento 2017 al PNA
- Aggiornamento 2018 al PNA;
- PNA 2019

### Descrizione della misura

La trasparenza costituisce uno strumento essenziale per la prevenzione della corruzione e per il perseguimento di obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità della pubblica amministrazione.

La L. 190/2012 ha stabilito che la trasparenza dell'attività amministrativa deve essere assicurata mediante la pubblicazione sui siti web istituzionali delle pubbliche amministrazioni delle informazioni rilevanti stabilite dalla legge.

Il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, adottato in virtù della delega legislativa contenuta nella predetta legge, definisce la trasparenza quale "*accessibilità totale*" dei dati e documenti detenuti, dalle pubbliche amministrazioni allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

Le disposizioni delle misure organizzative per l'attuazione effettiva degli obblighi di trasparenza rappresenta un contenuto indefettibile del PTPCT. La soppressione del riferimento esplicito al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, per effetti della disciplina contenuta nel D.Lgs. n. 97/2016, comporta che l'individuazione delle modalità di attuazione della

trasparenza non sia oggetto di un separato atto, ma sia parte integrante del PTPC come apposita "sezione". Quest'ultima deve contenere le soluzioni organizzative idonee ad assicurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione di dati e informazioni previste dalla normativa vigente. In essa devono anche essere chiaramente identificati i responsabili della trasparenza e della pubblicazione dei dati, dei documenti e delle informazioni.

Con deliberazione di Consiglio Comunale n. 3 del 10.02.2020 sono stati fissati gli obiettivi strategici ed operativi delle politiche in materia di prevenzione della corruzione, prevedendo fra gli altri obiettivi operativi quello di rafforzare le misure della trasparenza. In materia di trasparenza rientra l'accesso nelle varie tipologie: accesso documentale, civico semplice e civico generalizzato. Conformemente alle indicazioni impartite dall'ANAC il Comune di Tribano ha approvato il nuovo Regolamento in materia di diritto di accesso, prevedendo la relativa disciplina.

Con deliberazione di C.C. n. 3 del 10.02.2020 sono state adottate le linee di indirizzo per la predisposizione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2020-2022 che in materia di trasparenza prevede:

- definire misure organizzative per l'attuazione effettiva degli obblighi di trasparenza che costituiranno apposita sezione del PTPCT, prevedendo le soluzioni idonee ad assicurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione e di informazione previsti dalla normativa vigente, con chiara identificazione dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati, dei documenti e delle informazioni stessi, promuovendo maggiori livelli di trasparenza.

Le misure per l'attuazione degli obblighi di trasparenza sono indicate nell'"atto organizzativo in materia di trasparenza" (allegato 1) al presente piano in cui viene stabilita l'organizzazione fondamentale dei flussi informativi necessari per garantire, all'interno dell'ente l'individuazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati, nonché le ulteriori tipologie di atti, dati ed informazioni soggette a pubblicazione.

### Attuazione della misura

Azione - 1	
Le azioni da porre in essere sono indicate nell'apposito "atto organizzativo in materia di trasparenza" allegato 1 al PTPCT	
<b>Soggetti responsabili</b>	Responsabili di Area e incaricati della pubblicazione, secondo le indicazioni dell'atto organizzativo allegato 1 PTPC
<b>Tempistica di attuazione</b>	Secondo le indicazioni dell'atto organizzativo

Azione - 2	
Monitoraggio sul rispetto degli adempimenti in materia di pubblicazione. Con questa azione si prevede l'espletamento di due monitoraggi da parte del RPCT con la redazione di apposita reportistica. I monitoraggi dovranno riguardare tutti gli obblighi di pubblicazione	
<b>Soggetti responsabili</b>	Responsabile RPCT
<b>Tempistica di attuazione</b>	Semestrale (ed entro il 15/02/2021 per il secondo semestre 2020)
<b>Indicatore</b>	n. monitoraggi 2

Azione - 3	
Aggiornamento registro degli accessi. I Responsabili di Area provvedono tempestivamente all'inserimento nel gestionale specifico dei dati e delle informazioni relative alle richieste di accesso (documentale, civico semplice e generalizzato)	
<b>Soggetti responsabili</b>	Tutti i Responsabili di Area
<b>Tempistica di attuazione</b>	Tempestiva

## M02 Codice di comportamento dei dipendenti

### Fonti normative e atti generali di indirizzo:

- Art. 54 D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 1, comma 44, L. 190/2012;
- D.P.R. 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";
- Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013;
- Codice di comportamento aziendale approvato con deliberazione di G.C. n. 118 del 24.12.2013
- Piano Nazionale Anticorruzione (PNA);
- Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione
- Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2016
- Aggiornamento 2017 PNA
- Aggiornamento 2018 PNA
- PNA 2019

### Descrizione della misura

In attuazione della delega conferitagli con la L. 190/2012 *"al fine di 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 Governo ha approvato il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62).

Il Codice di comportamento costituisce un'efficace misura di prevenzione della corruzione, in quanto si propone di orientare l'operato dei dipendenti pubblici in senso eticamente corretto e in funzione di garanzia della legalità, anche attraverso specifiche disposizioni relative all'assolvimento degli obblighi di trasparenza e delle misure previste nel PTPC.

In attuazione delle disposizioni normative di recente introduzione (art. 54, comma 5, D.Lgs. 165/2001 e art.1, comma 2, D.P.R. 62/2013) e delle indicazioni fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con propria deliberazione n. 75/2013, il Comune di Tribano ha provveduto a definire un proprio Codice di comportamento, nel quale sono state individuate specifiche regole comportamentali, tenuto conto del contesto organizzativo di riferimento.

Il Codice di Comportamento, riportato nell'Allegato 2 al presente atto, è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 84 del 12.12.2013;

ANAC ha posto in consultazione il 12/12/2019 la bozza di linee guida in materia di Codici di Comportamento delle Amministrazioni Pubbliche. Alla luce della prossima adozione delle linee guida succitate e dei suggerimenti formulati da ANAC in sede di PNA 2019 si ritiene opportuno prevedere una rivisitazione del Codice di Comportamento attualmente vigente.

### Attuazione della misura

Azione - 1	
Le regole comportamentali da osservare sono indicate nel Codice di comportamento Nazionale approvato con D.P.R. n. 62 del 2013 e nel Codice di Comportamento del Comune di Tribano, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 84 del 12.12.2013	
<b>Soggetti tenuti all'osservanza dei codici</b>	Responsabili di Area, i dipendenti, i collaboratori e consulenti del Comune, sono tenuti al rigoroso rispetto dei doveri previsti dal Codice di Comportamento

<b>Tempistica di attuazione</b>	Secondo quanto previsto dai Codici

#### Azione - 2

Monitoraggio sul rispetto da parte dei dipendenti delle regole comportamentali previste dai Codici di comportamento. I Responsabili di Area provvedono a verifiche semestrali.

<b>Soggetti responsabili</b>	Responsabili di Area
<b>Tempistica di attuazione</b>	Semestrale – trasmissione report al RPCT entro il mese successivo alla scadenza del semestre
<b>Target: Numero minimo di verifiche da effettuare</b>	10 (cinque per semestre)

#### Azione - 3

Pubblicazione aggiornata dei Codici sul sito web.

<b>Soggetti responsabili</b>	Responsabile della prevenzione della corruzione
<b>Tempistica di attuazione</b>	Entro 30 giorni dall'approvazione del Codice e dei loro aggiornamenti

#### Azione - 4

Il Responsabile del Servizio Risorse Umane trasmette una relazione semestrale al RPCT indicando il numero di segnalazioni pervenute, i procedimenti attivati su segnalazione o d'ufficio, e i relativi esiti.

<b>Soggetti responsabili</b>	Responsabile Risorse Umane
<b>Tempistica di attuazione</b>	Entro il mese successivo alla scadenza del semestre.

#### Azione - 5

Il RPCT provvede alla luce delle linee guida da emanarsi da parte di ANAC e ai suggerimenti contenuti al paragrafo 1.3.2 del PNA 2019 a revisionare il vigente Codice di Comportamento Comunale proponendo le modifiche e gli adempimenti necessari

<b>Soggetti responsabili</b>	RPCT
<b>Tempistica di attuazione</b>	Entro il 31/08/2020

**M03**

## **Astensione in caso di conflitto di interesse e monitoraggio dei rapporti tra l'Amministrazione e i soggetti esterni**

### **Fonti normative e atti generali di indirizzo:**

- Art. 6 bis L. 241/1990;
- Art. 1, comma 9, lett. e), L. 190/2012;
- D.P.R. 62/2013;
- Regolamento comunale per la disciplina del sistema dei controlli interni;
- Piano Nazionale Anticorruzione (PNA)
- Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione
- Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2016
- Aggiornamento 2017 PNA
- Aggiornamento 2018 PNA
- PNA 2019
- Linee guida per l'individuazione e la gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici (delibera ANAC n. 494 del 05/06/2019)

### **Descrizione della misura**

Le disposizioni di riferimento mirano a realizzare la finalità di prevenzione attraverso l'astensione dalla partecipazione alla decisione di soggetti in conflitto, anche potenziale, di interessi.

#### **1) Conflitto di interesse**

Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale (art. 6 L. 241/90).

Secondo il D.P.R. 62/2013 *"il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici"*.

Il dipendente deve astenersi, inoltre, dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

Le disposizioni sul conflitto di interesse sono riprodotte nel Codice di Comportamento dei dipendenti comunali, cui si rinvia per una compiuta disamina.

L'inosservanza dell'obbligo di astensione può costituire causa di illegittimità dell'atto.

#### **2) Monitoraggio dei rapporti**

La L. 190/2012 (art.1, comma 9) stabilisce che, attraverso le disposizioni del PTPC, debba essere garantita l'esigenza di 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.

- 3)** Procedura di rilevazione e analisi delle situazioni di conflitto di interessi, potenziale o reale da parte del personale dipendente:
- 1) acquisizione e conservazione nel fascicolo del dipendente delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte dei dipendenti al momento dell'assegnazione all'ufficio o della nomina a responsabile unico del procedimento;
  - 2) monitoraggio della situazione da parte del Responsabile di Area competente, attraverso l'aggiornamento, con cadenza triennale, della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, ricordando con cadenza periodica a tutti i dipendenti di comunicare tempestivamente eventuali variazioni nelle dichiarazioni già presentate;
  - 3) esemplificazione di alcune casistiche ricorrenti di situazioni di conflitto di interessi (ad esempio situazioni di conflitto di interessi dei componenti delle commissioni di concorso o delle commissioni di gara);
  - 4) l'individuazione dei soggetti che sono tenuti a ricevere e valutare le eventuali situazioni di conflitto di interessi dichiarate dal personale è prevista dall'art. 6 del Codice di Comportamento dei dipendenti dell'Ente;
  - 5) l'individuazione dei soggetti che sono tenuti a ricevere e valutare le eventuali dichiarazioni di conflitto di interessi rilasciate dai Responsabili di Area è previsto dall'art. 6 del Codice di Comportamento.
  - 6) sensibilizzazione di tutto il personale al rispetto di quanto previsto in materia dalla L. 241/1990 e dal codice di comportamento.
- 4)** Procedura di rilevazione e analisi delle situazioni di conflitto di interessi, potenziale o reale da parte di consulenti:
- predisposizione di un modello di dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, con l'indicazione dei soggetti (pubblici o privati) presso i quali l'interessato ha svolto o sta svolgendo incarichi/attività professionali o abbia ricoperto o ricopra cariche;
  - rilascio della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte del diretto interessato, prima del conferimento dell'incarico di consulenza;
  - aggiornamento, con cadenza periodica da definire dal Responsabile di Area interessato (anche in relazione alla durata dell'incarico di consulenza) della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi;
  - previsione di un dovere dell'interessato da inserire nel contratto di collaborazione di comunicare tempestivamente la situazione di conflitto di interessi insorta successivamente al conferimento dell'incarico;
  - soggetto competente ad effettuare la verifica delle suddette dichiarazioni (es. organo conferente l'incarico);
  - consultazione di banche dati liberamente accessibili ai fini della verifica;
  - acquisizione di informazioni da parte dei soggetti (pubblici o privati) indicati nelle dichiarazioni presso i quali gli interessati hanno svolto o stanno svolgendo incarichi/attività professionali o abbiano ricoperto o ricoprono cariche, previa informativa all'interessato;

- audizione degli interessati, anche su richiesta di questi ultimi, per chiarimenti sulle informazioni contenute nelle dichiarazioni o acquisite nell'ambito delle verifiche;
- controllo a campione da parte del RPCT della avvenuta verifica delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi e della relativa pubblicazione delle stesse ai sensi dell'art. 53 co. 14, D.Lgs. 165/2001.

## Attuazione della misura

Azione - 1	
Informativa scritta all'atto di assunzione o dell'assegnazione all'ufficio, in ordine ai rapporti diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati, in qualunque modo retribuiti, che il soggetto abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni	
<b>Soggetti responsabili</b>	Responsabile Servizio Risorse Umane
<b>Tempistica di attuazione</b>	All'atto di assunzione o dell'assegnazione all'ufficio. Acquisizione della dichiarazione al protocollo comunale – inserimento nel fascicolo personale del dipendente

Azione - 2	
Comunicazione di partecipazioni azionarie e interessi finanziari in potenziale conflitto e dichiarazione concernente l'individuazione di parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente, che esercitano attività in potenziale conflitto	
<b>Soggetti responsabili</b>	Responsabili di Area
<b>Tempistica di attuazione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• prima di assumere le funzioni;</li> <li>• in ogni caso, almeno annualmente entro il 31/12</li> </ul>

Azione - 3	
E' previsto l'obbligo a carico dei dipendenti di informare il proprio Responsabile di Area/Segretario nel caso in cui stipuli contratti a titolo privato con persone fisiche o giuridiche private con le quale abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto finanziamenti o assicurazioni per conto dell'Amministrazione	
<b>Soggetti responsabili</b>	Dipendenti
<b>Tempistica di attuazione</b>	2020

Azione - 4	
Informativa scritta relativa alla sussistenza di conflitto di interessi, anche potenziale	
<b>Soggetti responsabili</b>	Responsabili di Area e Segretario
<b>Tempistica di attuazione</b>	Al verificarsi delle situazioni – L'informativa va trasmessa dai Responsabili di Area al Segretario. Mentre per quanto riguarda il Segretario l'informativa va trasmessa al Sindaco. Acquisizione al protocollo comunale e inserimento nel fascicolo del funzionario

Azione - 5	
Inserimento, nei provvedimenti conclusivi di procedimenti amministrativi e nei pareri, di un'attestazione espressa circa l'assenza di conflitto d'interessi, ai sensi dell'art. 6 bis L. 241/1990, dell'art. 6 D.P.R. 62/2013 e del Codice di comportamento comunale. Rilascio da parte dei responsabili dei procedimenti dell'analoga attestazione da allegare agli atti del procedimento con acquisizione al protocollo comunale	
<b>Soggetti responsabili</b>	Responsabili di Area e dipendenti comunali
<b>Tempistica di attuazione</b>	2020-2022

Azione - 6	
Predisposizione di apposita modulistica per agevolare la presentazione di dichiarazioni di conflitto di interessi personale dipendente e collaboratrici/consulenti	
Il Responsabile della 1° Area provvede e predispone apposita modulistica per agevolare la presentazione tempestiva delle dichiarazioni di conflitti di interesse	
<b>Soggetti responsabili</b>	Responsabile della 1° Area
<b>Tempistica di attuazione</b>	Entro il 30/06/2020

<b>Azione - 7</b>	
Acquisizione e conservazione delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte dei dipendenti al momento dell'assegnazione all'ufficio o della nomina a responsabile unico del procedimento	
<b>Soggetti tenuti all'adempimento</b>	Dipendenti, responsabili del procedimento
<b>Tempistica</b>	- Acquisizione della dichiarazione prima dell'assegnazione all'ufficio o prima della nomina a RUP – Acquisizione al protocollo comunale e conservazione nel fascicolo personale del dipendente - monitoraggio della situazione, con cadenza triennale, con acquisizione di nuova dichiarazione – Acquisizione al protocollo comunale e conservazione nel fascicolo personale del dipendente
<b>Soggetto Responsabile</b>	Responsabile di Area

<b>Azione - 8</b>	
Verifica della insussistenza di situazioni di conflitto di interessi a fini del conferimento dell'incarico di consulenza o collaborazione tramite acquisizione di apposite dichiarazioni da rilasciare da parte dell'interessato	
<b>Soggetti tenuti all'adempimento</b>	Soggetto incaricato della consulenza e collaborazione
<b>Tempistica</b>	Prima della formalizzazione dell'incarico
<b>Soggetti Responsabili</b>	Responsabili di Area

<b>Azione - 9</b>	
Monitoraggio sull'attuazione dell'azione 7 e dell'azione 8	
<b>Soggetti responsabili</b>	RPCT
<b>Indicatori</b>	Anno 2020 – verifiche n. 5

## **M04** Incarichi extra-istituzionali

### **Fonti normative e atti generali di indirizzo:**

- art. 53, comma 3-bis, D.lgs n.165/2001;
- art. 1, comma 58 –bis, legge n. 662/1996;
- Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013;
- Piano Nazionale Anticorruzione (PNA)
- Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione
- Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2016
- Regolamento in materia di ordinamento degli uffici e servizi approvato con deliberazione di G.C. n. 39 del 24/04/2015
- Aggiornamento 2017 PNA
- Aggiornamento 2018 PNA
- PNA 2019

### **Descrizione della misura**

In via generale i dipendenti pubblici con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato non possono intrattenere altri rapporti di lavoro dipendente o autonomo o svolgere attività che presentano i caratteri dell'abitudine e professionalità o esercitare attività imprenditoriali secondo quanto stabilito agli articoli 60 e seguenti del DPR 10 gennaio 1957, n. 3 Testo Unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato.

La possibilità per i dipendenti pubblici di svolgere incarichi retribuiti conferiti da altri soggetti pubblici o privati è regolata dalle disposizioni dell'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001 che prevede un regime di autorizzazione da parte dell'Amministrazione di appartenenza, sulla base di criteri oggettivi e procedurali che tengono conto della specifica professionalità e del principio del buon andamento della Pubblica Amministrazione. Ciò allo scopo di evitare che le attività extra-istituzionali impegnino eccessivamente il dipendente a danno dei doveri d'ufficio o che possano interferire con i compiti istituzionali. La legge 190/2012 ha modificato l'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001 aggiungendo ai criteri per il rilascio dell'autorizzazione quello volto a escludere espressamente situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi che possono pregiudicare l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite (art. 53 co. 5 e 7).

In materia di incarichi extra-istituzionali si richiama l'intesa nella Conferenza Unificata del 24/07/2013.

Il Comune di Tribano ha disciplinato in maniera esaustiva gli incarichi extra-istituzionali con il Regolamento in materia di ordinamento degli uffici e servizi approvato con deliberazione di G.C. n. 39/2015. A quella sede si rinvia pertanto per la disciplina in materia di procedimento, competenze, divieti, sanzioni.

Nell'ambito dell'istruttoria relativamente al rilascio dell'autorizzazione si dovrà valutare al di là delle attività precluse, la possibilità di svolgere incarichi anche in ragione dei criteri di crescita professionale, culturale e scientifica nonché di valorizzazione di opportunità personali che potrebbero avere ricadute positive sullo svolgimento delle funzioni istituzionali/ordinarie da parte del dipendente.

### **Attuazione della misura**

<b>Azione - 1</b>	
Attuazione delle previsioni normative di cui alla deliberazione di G.C. n.39/2015.	
<b>Soggetti responsabili</b>	Responsabile del Servizio Risorse Umane
<b>Tempistica di attuazione</b>	2019-2021

<b>Azione - 2</b>	
Trasmissione semestrale al Responsabile della prevenzione dell'elenco delle autorizzazioni rilasciate.	
<b>Soggetti responsabili</b>	Responsabile del servizio risorse umane
<b>Tempistica di attuazione</b>	Il Responsabile trasmette il report entro il mese successivo alla scadenza di ciascun semestre

<b>Misura M05</b>	<b>Inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali e di incarichi amministrativi di vertice</b>
<p><b>Fonti normative e atti generali di indirizzo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39</li> <li>• Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013;</li> <li>• Piano Nazionale Anticorruzione (PNA)</li> <li>• Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione</li> <li>• Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2016</li> <li>• Aggiornamento 2017 PNA</li> <li>• Aggiornamento 2018 PNA</li> <li>• PNA 2019</li> </ul>	

### Descrizione della misura

La disciplina dettata dal decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, concerne le ipotesi di inconferibilità e incompatibilità di incarichi nelle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co.2, del D.Lgs. 165/2001, ivi comprese le autorità amministrative indipendenti, negli enti pubblici economici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico, regolati e finanziati dalle pubbliche amministrazioni.

Il complesso intervento normativo si inquadra nell'ambito delle misure volte a garantire l'imparzialità dei funzionari pubblici, al riparo da condizionamenti impropri che possano provenire dalla sfera politica e dal settore privato. Le disposizioni del decreto tengono conto dell'esigenza di evitare che lo svolgimento di certe attività/funzioni possa agevolare la preconstituzione di situazioni favorevoli al fine di ottenere incarichi dirigenziali e posizioni assimilate e, quindi, comportare il rischio di un accordo corruttivo per conseguire il vantaggio in maniera illecita. La legge ha anche valutato in via generale che il contemporaneo svolgimento di alcune attività potrebbe generare il rischio di svolgimento imparziale dell'attività amministrativa costituendo un terreno favorevole a illeciti scambi di favori.

Il legislatore ha inoltre stabilito i requisiti di onorabilità e moralità richiesti per ricoprire incarichi dirigenziali e assimilati fissando all'art. 3 del D.Lgs. 39/2013 il divieto ad assumere incarichi in caso di sentenza di condanna anche non definitiva per reati contro la pubblica amministrazione. La durata della inconferibilità può essere perpetua o temporanea, in relazione all'eventuale sussistenza della pena accessoria dell'interdizione dai pubblici uffici e alla tipologia del reato.

La violazione della disciplina comporta la nullità degli atti di conferimento di incarichi e la risoluzione del relativo contratto (art. 17 del D.Lgs. 39/2013).

Ulteriori sanzioni sono previste a carico dei componenti degli organi responsabili della violazione, per i quali è stabilito il divieto per tre mesi di conferire incarichi (art. 18 del D.Lgs. 39/2013).

Con riferimento ai casi di incompatibilità, è prevista la decadenza dall'incarico e la risoluzione del relativo contratto, decorso il termine perentorio di quindici giorni dalla contestazione all'interessato, da parte del RPCT, dell'insorgere della causa della incompatibilità, ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs. 39/2013.

L'Autorità ha fornito alcune specifiche indicazioni in merito al ruolo e alle funzioni del RPCT nonché all'attività di vigilanza dell'ANAC sul rispetto della disciplina con la deliberazione n. 833 del 3 agosto 2016 *“Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'ANAC in caso di incarichi inconferibili e incompatibili”*, cui si rinvia.

### **Procedura da osservare**

Ai fini del conferimento degli incarichi dovrà essere osservata la seguente procedura:

- preventiva acquisizione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità da parte del destinatario dell'incarico;
- verifica delle dichiarazioni entro il termine di 10 gg. dal rilascio delle dichiarazioni stesse;
- conferimento dell'incarico solo all'esito positivo delle verifiche;
- pubblicazione contestuale dell'atto di conferimento dell'incarico ai sensi art. 14 D.Lgs. 33/2013 e della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità ai sensi art. 20 comma 3 D.Lgs. 39/2013.

## Attuazione della misura

Azione - 1	
Acquisizione di dichiarazione sostitutiva di certificazione (art.46 D.P.R. 445/2000) in ordine all'insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità dell'incarico. Nel decreto di incarico si dovrà espressamente dare atto delle dichiarazioni rese dall'interessato.	
<b>Soggetti tenuti all'adempimento</b>	Responsabili di Area
<b>Tempistica di attuazione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prima del conferimento dell'incarico;</li> <li>• Annualmente, entro il 15 gennaio di ogni anno per la dichiarazione della insussistenza delle cause di incompatibilità</li> </ul>
<b>Soggetto responsabile del procedimento</b>	Responsabile Servizio Risorse Umane
Azione - 2	
Pubblicazione delle dichiarazioni sostitutive di certificazione relative ad inconferibilità e incompatibilità sul sito web	
<b>Soggetti responsabili</b>	Responsabile del servizio risorse umane
<b>Tempistica di attuazione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• per le dichiarazioni all'atto del conferimento dell'incarico, la pubblicazione dovrà essere contestuale alla nomina</li> <li>• per la dichiarazione annuale: entro il 15 gennaio di ciascun anno.</li> </ul>

Azione - 3	
Dichiarazione tempestiva in ordine all'insorgere di cause di inconferibilità o incompatibilità dell'incarico	
<b>Soggetti tenuti all'adempimento</b>	Responsabili di Area e Segretario
<b>Tempistica di attuazione</b>	Immediatamente al verificarsi della causa di inconferibilità o incompatibilità

Azione - 4	
Verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni di inconferibilità.	
<b>Soggetti responsabili</b>	Responsabile della prevenzione
<b>Tempistica di attuazione</b>	2020
<b>Target: numero minimo di controlli</b>	n. 3

Azione - 5	
Verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni di incompatibilità.	
<b>Soggetti responsabili</b>	Responsabile della prevenzione
<b>Tempistica di attuazione</b>	2020
<b>Target numero minimo di controlli</b>	n. 3

<b>M06</b>	<b>Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage - revolving doors)</b>
<b>Fonti normative e atti generali di indirizzo:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• art. 53, comma 16-ter, D.Lgs n. 165/2001</li> <li>• Piano Nazionale Anticorruzione (PNA)</li> <li>• Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione</li> <li>• Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2016</li> <li>• Aggiornamento 2017 PNA</li> <li>• Aggiornamento 2018 PNA</li> <li>• PNA 2019</li> </ul>	

## Descrizione della misura

L'art. 1, co. 42, lett. l), della Legge 190/2012 ha inserito all'art. 53 del D.Lgs. 165/2001 il co. 16 ter che dispone il divieto per i 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 lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. Si tratta di una disposizione di carattere generale, a differenza di norme speciali, che il legislatore ha introdotto per alcune amministrazioni in ragione di compiti peculiari che le connotano (ad esempio, per le Agenzie fiscali, v. DPR 29 settembre 1973, n. 600, art. 63 e DPR 23 gennaio 1973, n. 43, art. 49; per le Autorità di vigilanza nel settore bancario e assicurativo, Banda d'Italia, Consob e IVASS, v. legge 28 dicembre 2005, n. 262, art. 29 bis).

La norma prevede, inoltre, in caso di violazione del divieto, specifiche conseguenze sanzionatorie che svolgono effetto nei confronti sia dell'atto sia dei soggetti. Così i contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli e i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con la pubblica amministrazione per i successivi tre anni e hanno l'obbligo di restituire compensi eventualmente percepiti.

La disposizione è volta a scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che facendo leva sulla propria posizione all'interno dell'amministrazione potrebbe precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro. Allo stesso tempo, il divieto è volto a ridurre il rischio che soggetti passivi possano esercitare pressioni o condizionamenti sullo svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della cessazione (ivi compreso, il collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione).

La disciplina sul divieto di *pantouflage* si applica innanzitutto ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, individuate all'art. 1, co. 2, del D.Lgs. 165/2001. Si osserva che una limitazione ai soli dipendenti con contratto a tempo indeterminato sarebbe in contrasto con la ratio della norma, volta a evitare condizionamenti nell'esercizio di funzioni pubbliche e sono pertanto da ricomprendersi anche i soggetti legati alla pubblica amministrazione da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo (cfr. parere ANAC AG/2 del 4 febbraio 2015).

Si evidenzia, inoltre, che il divieto per il dipendente cessato dal servizio di svolgere attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dei poteri negoziali e autoritativi esercitati, è da intendersi riferito a qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale che possa instaurarsi con i medesimi soggetti privati, mediante l'assunzione a tempo determinato o indeterminato o l'affidamento di incarico o consulenza da prestare in favore degli stessi.

Tale linea interpretativa emerge chiaramente dalla disciplina sulle incompatibilità e inconfiribilità di incarichi, laddove l'ambito di applicazione del divieto di *pantouflage* è stato ulteriormente definito. L'art. 21 del D.Lgs. 39/2013 ha, infatti, precisato che ai fini dell'applicazione dell'art. 53, co. 16-ter, del D.Lgs. 165/2001, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi considerati nel D.Lgs. 39/2013, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico e l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo.

Il contenuto dell'esercizio dei poteri autoritativi e negoziali costituisce presupposto per

l'applicazione delle conseguenze sanzionatorie. A riguardo, l'Autorità si è pronunciata con delibere, orientamenti e pareri, allo scopo di risolvere le perplessità applicative emerse.

In primo luogo si osserva che i dipendenti con poteri autoritativi e negoziali, cui si riferisce l'art. 53, co. 16-ter, cit., sono i soggetti che esercitano concretamente ed effettivamente, per conto della pubblica amministrazione, i poteri sopra accennati, attraverso l'emanazione di provvedimenti amministrativi e il perfezionamento di negozi giuridici mediante la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'ente.

Rientrano pertanto in tale ambito, a titolo esemplificativo, i dirigenti, i funzionari che svolgono incarichi dirigenziali, ad esempio ai sensi dell'art. 19, co.6, del D.Lgs. 165/2001 o ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs. 267/2000, coloro che esercitano funzioni apicali o a cui sono conferite apposite deleghe di rappresentanza all'esterno dell'ente (cfr. orientamento ANAC n. 2 del 4 febbraio 2015). Si intendono ricompresi i soggetti che ricoprono incarichi amministrativi di vertice, quali quelli del Segretario generale, capo Dipartimento, o posizioni assimilate e/o equivalenti. L'eventuale mancanza di poteri gestionali diretti non esclude che, proprio in virtù dei compiti di rilievo elevatissimo attribuiti a tali dirigenti, sia significativo il potere di incidere sull'assunzione di decisioni da parte della o delle strutture di riferimento. Per tali soggetti, la stessa Corte Costituzionale ha inteso rafforzare, rispetto ad altre tipologie di dirigenti, presidi di trasparenza anche in funzione di prevenzione della corruzione (Sentenza n. 20/2019).

## Attuazione della misura

Azione - 1	
Nelle procedure di scelta del contraente, acquisizione di dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà delle imprese interessate in relazione al fatto di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e di non aver attribuito incarichi a ex dipendenti che abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto del Comune nei loro confronti nel triennio successivo alla cessazione del rapporto	
<b>Soggetti tenuti all'adempimento</b>	Responsabili di Area, RUP
<b>Tempistica di attuazione</b>	2020

Azione - 2	
Inserimento nei contratti di assunzione del personale della clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente	
<b>Soggetti responsabili</b>	Responsabile del servizio risorse umane
<b>Tempistica di attuazione</b>	2020

Azione - 3	
Esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti che abbiano agito in violazione del divieto e, sussistendone le condizioni, esperimento di azione giudiziale nei confronti degli ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione del divieto.	
<b>Soggetti responsabili</b>	Responsabili di Area
<b>Tempistica di attuazione</b>	2020

Azione - 4	
Il dipendente al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico deve sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegna al rispetto del divieto di <i>pantouflage</i> . Questo al fine di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma (v. paragrafo 9.4 Aggiornamento 2018 PNA)	
<b>Soggetti responsabili</b>	Responsabile Servizio Risorse Umane
<b>Tempistica di attuazione</b>	2020

Azione - 5	
Il Comune non appena venga a conoscenza della violazione del divieto di <i>pantouflage</i> da parte di un ex dipendente provvede a segnalarlo all'ANAC, ai vertici dell'Amministrazione ed eventualmente anche al soggetto privato presso cui è stato assunto l'ex dipendente	
<b>Soggetti responsabili</b>	RPCT
<b>Tempistica di attuazione</b>	entro 3 gg- dall'avvenuta conoscenza della violazione

**M07****Formazione delle commissioni e assegnazione del personale agli uffici****Fonti normative e atti generali di indirizzo:**

- art.35 bis D.Lgs. 165/2001 (introdotto dalla L. 190/2012)
- Piano Nazionale Anticorruzione (PNA)
- Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione
- Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2016
- Aggiornamento 2017 PNA
- Aggiornamento 2018 PNA
- Regolamento in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi
- PNA 2019

**Descrizione della misura**

La misura mira ad evitare la presenza di soggetti nei cui confronti sia stata pronunciata sentenza, anche non definitiva, di condanna o sentenza di applicazione della pena su richiesta per i reati previsti nel capo I del titolo II del codice penale (delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione), all'interno di organi amministrativi cui sono affidati peculiari poteri decisionali.

Tali soggetti:

- non possono far parte, neppure con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- 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;
- non possono far parte di 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.

La preclusione relativa all'assegnazione agli uffici sopra indicati riguarda sia i responsabili di settore che il restante personale.

In relazione alla formazione delle commissioni e alla nomina dei segretari, la violazione delle disposizioni sopraindicate, si traduce nell'illegittimità dei provvedimenti conclusivi del relativo procedimento.

Nel caso in cui sia accertata la sussistenza delle cause ostative individuate dalla norma in commento l'ente si astiene dal conferire l'incarico e, in caso di accertamento successivo, provvede alla rimozione dell'incaricato.

## Attuazione della misura

<b>Azione - 1</b>	
Acquisizione di dichiarazione sostitutiva di certificazione circa l'assenza di cause ostative da parte dei membri delle commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi, per la scelta del contraente o per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o di vantaggi economici. Acquisizione delle dichiarazioni al protocollo comunale. Inserimento e conservazione della documentazione nel fascicolo delle pratiche	
<b>Soggetti responsabili</b>	Responsabile di Area interessato alla formazione della commissione
<b>Tempistica di attuazione</b>	Prima dell'assunzione dell'atto di formazione della commissione.
<b>Processi interessati</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Acquisizione e progressione del Personale;</li> <li>● Affidamento di lavori, servizi e forniture;</li> <li>● Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario</li> </ul>

<b>Azione - 2</b>	
Acquisizione dichiarazione sostitutiva di certificazione circa l'assenza di cause ostative per responsabili di Area e altro personale assegnato ad unità organizzative preposte alla gestione di risorse finanziarie, acquisizione di beni, servizi e forniture o alla concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o di vantaggi economici. Acquisizione della dichiarazione al protocollo comunale. Inserimento e consultazione nel fascicolo personale del dipendente	
<b>Soggetti responsabili</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Responsabile del servizio risorse umane</li> <li>● Responsabili di Area</li> </ul>
<b>Tempistica di attuazione</b>	All'atto dell'assegnazione all'unità organizzativa
<b>Processi interessati</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Acquisizione e progressione del personale;</li> <li>● Affidamento di lavori, servizi e forniture;</li> <li>● Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;</li> <li>● Gestione di risorse finanziarie</li> </ul>

<b>Azione - 3</b>	
Comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione della pronuncia nei propri confronti di sentenza, anche non definitiva, di condanna o di applicazione della pena su richiesta per i reati previsti nel capo I del titolo II del codice penale (delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione)	
<b>Soggetti responsabili</b>	Responsabili di Area e dipendenti assegnati ad unità organizzative preposte alla gestione di risorse finanziarie, acquisizione di beni, servizi e forniture o alla concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o di vantaggi economici
<b>Tempistica di attuazione</b>	Tempestivamente
<b>Processi interessati</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Acquisizione e progressione del Personale;</li> <li>● Affidamento di lavori, servizi e forniture;</li> <li>● Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario; Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario</li> <li>● Gestione di risorse finanziarie.</li> </ul>
<b>Eventuali risorse economiche necessarie</b>	Nessuna

<b>Azione - 4</b>	
Monitoraggio per la verifica del rispetto dei divieti contenuti nell'art. 35 bis del D.Lgs. n. 165/2001 relativamente ai membri delle commissioni per l'accesso o selezioni pubblici impieghi, per la scelta del contraente o per la concessione di sovvenzioni, contributi,	

sussidi etc.

<b>Soggetti responsabili</b>	Responsabile della Prevenzione
<b>Tempistica di attuazione</b>	2020
<b>Processi interessati</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Acquisizione e progressione del Personale;</li><li>● Affidamento di lavori, servizi e forniture;</li><li>● Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;</li></ul>
<b>Target: numero minimo di verifiche</b>	n. 2

#### **Azione - 5**

Monitoraggio per la verifica del rispetto dei divieti contenuti nell'art. 35 bis del D.Lgs. n. 165/2001 relativamente ai responsabili di Area e altro personale assegnato ad unità organizzative preposte alla gestione di risorse finanziarie, acquisizione di beni, servizi e forniture o alla concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o di vantaggi economici

<b>Soggetti responsabili</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Responsabile della prevenzione</li></ul>
<b>Tempistica di attuazione</b>	2020
<b>Processi interessati</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Acquisizione e progressione del personale;</li><li>● Affidamento di lavori, servizi e forniture;</li><li>● Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;</li><li>● Gestione di risorse finanziarie</li></ul>
<b>Target: numero minimo di verifiche</b>	n. 2

#### **Azione - 6**

Il Responsabile di Settore competente procede ad effettuare i controlli sulle dichiarazioni rese in materia di procedimenti penali

<b>Soggetti responsabili</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Responsabili di Area</li></ul>
<b>Tempistica di attuazione</b>	2020
<b>Target</b>	10% delle dichiarazioni rilasciate

#### **Azione - 7**

Con questa azione si stabilisce di adottare appositi modelli di dichiarazioni con l'indicazione esplicita delle condizioni ostative all'atto di attribuzione dell'incarico

<b>Soggetti responsabili</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Responsabile Area Segreteria</li></ul>
<b>Tempistica di attuazione</b>	31/05/2020

**M08****Rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione****Fonti normative e atti generali di indirizzo:**

- articolo 1, commi 4 lett. e), 5 lett. b), 10 lett. b) della legge 190/2012;
- art. 16, comma 1, lett. l-quater, del D.lgs 165/2001;
- Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013.;
- Piano Nazionale Anticorruzione (PNA)
- Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione
- Regolamento in materia di ordinamento degli uffici e servizi approvato con deliberazione di G.C. n. 39 del 24/04/2015
- Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2016
- Aggiornamento 2017 PNA
- Aggiornamento 2018 PNA
- PNA 2019

**Descrizione della misura**

La rotazione c.d. ordinaria del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione. Essa è stata introdotta nel nostro ordinamento, quale misura di prevenzione della corruzione, dalla Legge 190/2012 – art. 1, co. 4, lett. e), co. 5 lett. b), co. 10 lett. b).

Le amministrazioni sono tenute a indicare nel PTPCT come e in che misura fanno ricorso alla misura della rotazione e il PTPCT può rinviare a ulteriori atti organizzativi che disciplinano nel dettaglio l'attuazione della misura. A tal fine possono essere utili i regolamenti di organizzazione del personale o altri provvedimenti di carattere generale già adottati dalle amministrazioni. E' comunque necessario che il PTPCT chiarisca sempre qual è l'atto a cui si rinvia. Il compito di vigilare sull'attuazione della misura è il RPCT.

L'istituto generale della rotazione disciplinata nella Legge 190/2012, (c.d. rotazione ordinaria) va distinto dall'istituto della c.d. rotazione straordinaria, previsto dal D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (c.d. Testo Unico sul pubblico impiego) all'art. 16, co. 1, lett. 1-quarter, come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi. La norma citata prevede. Infatti, la rotazione *“del personale nei casi di avvio del procedimento penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva”*.

Tale ultima misura solo nominalmente può associarsi alla rotazione ordinaria.

La rotazione del personale deve essere considerata quale misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L'alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate.

In generale la rotazione rappresenta anche un criterio organizzativo che può contribuire alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del lavoratore.

In tale direzione va anche l'esperienza del settore privato dove, a fronte di un mondo del lavoro sempre più flessibile e di rapido cambiamento delle competenze richieste, il livello di professionalità si fonda non tanto o, non solo, sulle capacità acquisite e dimostrate, ma anche su quelle potenziali e future.

La rotazione è una tra le diverse misure che le amministrazioni hanno a disposizione in materia di prevenzione della corruzione. Il ricorso alla rotazione deve, infatti, essere considerato in una logica di necessaria complementarietà con le altre misure di prevenzione della corruzione, specie laddove possano presentarsi difficoltà applicative sul piano organizzativo.

In particolare occorre considerare che detta misura deve essere impiegata correttamente in un quadro di elevazione delle capacità professionali complessive dell'amministrazione senza determinare inefficienze e malfunzionamenti.

Per le considerazioni di cui sopra, essa va vista prioritariamente come strumento ordinario di organizzazione e utilizzo ottimale delle risorse umane da non assumere in via emergenziale o con valenza punitiva e, come tale, va accompagnata e sostenuta anche da percorsi di formazione che consentano una riqualificazione professionale.

Ove, pertanto, non sia possibile utilizzare la rotazione come misura di prevenzione contro la corruzione, le amministrazioni sono tenute a operare scelte organizzative, nonché ad adottare altre misure di natura preventiva che possono avere effetti analoghi. A titolo esemplificativo si ricordano: la previsione da parte del Responsabile di Area di modalità operative che favoriscono una maggiore condivisione delle attività fra gli operatori, evitando così l'isolamento di certe mansioni, avendo cura di favorire la trasparenza *"interna"* delle attività; l'articolazione delle competenze, c.d. *"segregazione delle funzioni"*.

Restano, naturalmente, ferme le discipline speciali di rotazione previste per particolari categorie di personale non contrattualizzato.

### **La rotazione straordinaria**

L'istituto della rotazione *"straordinaria è previsto dall'art. 16, co. 1, lett. 1. quater) del D.Lgs. n. 165/2001, come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi. La norma citata prevede, infatti, la rotazione "del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva"*.

L'ANAC con deliberazione n. 215/2019 ha provveduto a fornire indicazioni in ordine a:

- reati presupposto per l'applicazione della misura, individuati in quelli indicati dall'art. 7 della Legge n. 69/2015, ovvero gli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale;
- momento del procedimento penale in cui l'Amministrazione deve adottare il provvedimento motivato di eventuale applicazione della misura, individuato nel momento in cui il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p. Ciò in quanto è proprio con quell'atto che inizia un procedimento penale.

In caso di notizia formale di avvio di procedimento penale a carico di un dipendente e in caso di avvio di procedimento disciplinare per casi di natura corruttiva, forma restando la possibilità di adottare la sospensione del rapporto:

- Responsabile di Area: Il Sindaco procede con atto motivato alla revoca dell'incarico in essere ai sensi del contenuto disposto dall'art. 16 comma 1, lettera e quater e dall'art. 55 ter comma 1 del D.Lgvo 165/2001;
- Per il restante personale il Responsabile di Area procede all'assegnazione ad altro servizio ai sensi del citato art. 16, comma 1, lettera e quater del D.Lgvo 165/2001.

## **Misure previste per il 2020**

Il Comune di Tribano ha un numero molto limitato di dipendenti in servizio suddivisi in tre aree. Tenuto conto dei profili professionali e dell'esiguità del personale non è possibile prevedere la rotazione dei dipendenti. Pertanto ciascun Responsabile di Area provvederà ad attuare altre misure che sortiscano effetti analoghi a quello della rotazione come modalità operative che favoriscono una maggiore condivisione delle attività fra gli operatori, evitando così l'isolamento di certe mansioni, avendo cura di favorire la trasparenza "interna" delle attività o l'articolazione delle competenze ed "segregazione" delle funzioni".

<b>Azione - 1</b>	
I Responsabili di Area procedono ad assumere con atto formale misure che sortiscono effetto analogo alla rotazione del personale come riportato nella parte descrittiva della misura	
<b>Soggetti responsabili</b>	Responsabili di Area
<b>Tempistica</b>	Entro il 31.05.2020

<b>Azione - 2</b>	
I Responsabili di Area rendicontano le misure assunte in attuazione dell'azione 1 al RPCT	
<b>Soggetti responsabili</b>	Responsabili di Area
<b>Tempistica</b>	Entro il 30.06.2020

<b>Azione - 2</b>	
Viene previsto l'obbligo dei dipendenti e dei Responsabili di Area di informare tempestivamente il RPCT qualora apprendano la loro iscrizione nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p. relativamente ai reati meglio indicati nella parte descrittiva della misura	
<b>Soggetti responsabili</b>	Dipendenti, Responsabile di Area
<b>Tempistica</b>	2020
<b>M09 Tutela del soggetto che segnala illeciti (whistleblowing)</b>	
<b>Fonti normative e atti generali di indirizzo:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Art.54 bis D.Lgs. 165/2001;</li> <li>• Piano Nazionale Anticorruzione (PNA)</li> <li>• Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione</li> <li>• Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2016</li> <li>• Aggiornamento 2017 PNA</li> <li>• Aggiornamento 2018 PNA</li> <li>• PNA 2019</li> <li>• Legge n.179/2017</li> </ul>	

### **Descrizione della misura**

La tutela del soggetto che segnala illeciti costituisce una misura che mira a consentire l'emersione dei fenomeni corruttivi.

In base all'art. 54 bis D.Lgs. 165/2001 (introdotto dalla L. 190/2012) 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.

La tutela del dipendente che segnala illeciti incontra ovviamente il limite rappresentato dai casi in cui la denuncia o la segnalazione integri i reati di calunnia o di diffamazione (con i connessi profili risarcitori).

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

L'adozione di misure discriminatorie (e cioè, come precisato nel PNA, le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili) è segnalata all'ANAC, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione. L'ANAC informa successivamente il Dipartimento della Funzione Pubblica.

La denuncia è sottratta al diritto di accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni e dall'art. 10 D.Lgs. 267/2000.

Il whistleblower è, dunque, colui che segnala l'illecito di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative ed il whistleblowing rappresenta l'attività di regolamentazione delle procedure finalizzate ad incentivare o proteggere tali segnalazioni.

Si considerano rilevanti le segnalazioni riguardanti comportamenti oggettivamente illeciti o sintomatici di malfunzionamento e non eventuali e soggettive lamentele personali.

Recentemente è intervenuta in materia la Legge n.179/2017 la quale prevede che l'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione. Le procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni devono essere conformi a tali linee guida.

Allo scopo di assicurare che l'attività amministrativa sia retta dai criteri di economicità, efficacia, efficienza, imparzialità, il Comune intende, inoltre, mantenere un dialogo diretto e immediato anche con i cittadini e altri soggetti pubblici e privati, al fine di ricevere segnalazioni che denuncino condotte e comportamenti sintomatici di episodi o fenomeni corruttivi.

Per quanto riguarda le segnalazioni dei soggetti esterni queste potranno essere inviate, compilando l'apposito modello che viene pubblicato sul sito web dell'amministrazione:

- per posta elettronica all'indirizzo: [tribano.pd@cert.ip-veneto.net](mailto:tribano.pd@cert.ip-veneto.net);
- per posta ordinaria all'indirizzo: Responsabile della Prevenzione della Corruzione – Piazza Martiri della Libertà, 6 – 35020 Tribano (PD).

<b>Azione - 1</b>	
Implementazione gestionale software per la trasmissione delle segnalazioni al RPCT	
<b>Soggetti responsabili</b>	Responsabile Area Segreteria
<b>Tempistica di attuazione</b>	Entro il 30.06.2020

<b>Azione - 2</b>	
Redazione ed approvazione deliberazione di Giunta Comunale contenente disposizioni attuative dell'art. 54 bis del D.lgs n.165/2001	
<b>Soggetti responsabili</b>	Responsabile Area Segreteria
<b>Tempistica di attuazione</b>	Entro il 30.06.2020

## **M10** **Formazione del personale**

### **Fonti normative e atti generali di indirizzo:**

- Articolo 1, commi 5, lett. b), 8, 10, lett. c), 11, L. 190/2012
- Art.7 D.Lgs. 165/2001
- DPR 70/2013
- Piano Nazionale Anticorruzione (PNA)
- Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione
- Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2016
- Aggiornamento 2017 PNA
- Aggiornamento 2018 PNA
- 2019 PNA

### **Descrizione della misura**

Tra le principali misure di prevenzione della corruzione da disciplinare e programmare nell'ambito del PTPCT rientra la formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo.

L'incremento della formazione dei dipendenti, l'innalzamento del livello qualitativo e il monitoraggio sulla qualità della formazione erogazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza possono costituire obiettivi strategici che gli organi di indirizzo dell'amministrazione sono tenuti ad individuare quale contenuto necessario del PTPCT.

La Legge 190/2012 stabilisce, infatti, che il Piano debba prevedere, per le attività a più elevato rischio di corruzione, percorsi e programmi di formazione, anche specifici e settoriali, dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni sui temi dell'etica e della legalità (art. 1, co. 9, lett. B e c).

Gli RPCT, i cui obblighi sulla formazione discendono dall'art. 1, co. 8 della Legge 190/2012, sono tenuti a definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione. Pertanto, il RPCT individua, in raccordo con il responsabile delle risorse umane e con l'organo di indirizzo, i fabbisogni e le categorie di destinatari degli interventi formativi.

Con il PNA 2019 sono state formulate alcune indicazioni di carattere generale e operativo al fine di guidare le amministrazioni nella scelta delle modalità per l'attuazione dei processi di formazione:

- strutturare la formazione su due livelli:
  - uno generale, rivolto a tutti i dipendenti, mirato all'aggiornamento delle competenze e alle tematiche dell'etica e della legalità;
  - uno specifico rivolto al RPCT, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai Responsabili di Area e funzionari addetti alle aree a rischio, mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione. Dovrebbero, quindi, definirsi percorsi e iniziative formative differenziate, per contenuti e livello di approfondimento, in relazione ai diversi ruoli che i dipendenti svolgono;
- includere nei percorsi formativi anche il contenuto dei codici di comportamento e dei codici disciplinari, per i quali proprio la discussione di casi concreti fa emergere il principio comportamentale eticamente adeguato nelle diverse situazioni;

- prevedere che la formazione riguardi tutte le fasi di costruzione dei PTPCT e delle connesse relazioni annuali, ad esempio, l'analisi di contesto esterno e interno, la mappatura dei processi, l'individuazione e la valutazione del rischio;
- tenere conto dell'importante contributo che può essere dato dagli operatori interni all'amministrazione, inseriti come docenti nell'abito di percorsi di aggiornamento e formativi in *house*;
- monitorare e verificare il livello di attuazione dei processi di formazione e la loro adeguatezza. Il monitoraggio potrà essere realizzato attraverso questionari da somministrare i soggetti destinatari della formazione al fine di rilevare le priorità formative e il grado di soddisfazione dei percorsi già avviati.

## Attuazione della misura

<b>Azione - 1</b>	
<p>Ai fini dell'attuazione della misura si stabilisce di predisporre il Piano annuale di formazione in materia di prevenzione della corruzione. Il Piano deve contenere iniziative di formazione all'interno dei seguenti ambiti:</p> <p>1. (M10a) Formazione di livello generale per tutti i dipendenti relativamente a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sensibilizzazione sulle tematiche dell'etica e della legalità;</li> <li>• contenuti, finalità e adempimenti previsti dal PTPC, e dai Codici di comportamento del personale dipendente</li> <li>• normativa anticorruzione e trasparenza</li> </ul> <p>1. (M10b) Formazione di livello specifico rivolta al RPTC Responsabili di Area e al personale che opera nelle aree con processi classificati a rischio medio e alto in relazione a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• normativa ed evoluzione giurisprudenziale in materia di appalti e contratti pubblici;</li> <li>• misure antiriciclaggio;</li> <li>• gestione del rischio/fasi di costruzione del PTPCT;</li> <li>• normativa penale in materia di anticorruzione;</li> <li>• inconfiribilità ed incompatibilità degli incarichi e conflitto di interesse;</li> <li>• approfondimenti su tematiche settoriali;</li> </ul> <p>Per quanto riguarda i formatori dovranno essere scelti fra il personale interno ed esperti esterni. Per l'organizzazione dei momenti formativi il RPCT si avvarrà del Servizio Risorse Umane. Si dovranno comunque preferire adesioni a programmi di formazione organizzati da Enti più strutturati</p>	
<b>Soggetto responsabile della predisposizione del Piano</b>	Responsabile della prevenzione della corruzione
<b>Tempistica per la redazione del Piano</b>	31/05/2020
<b>Target: n. incontri formativi</b>	Almeno 3 incontri

## M11 Patti di integrità e di legalità

### Fonti normative e atti generali di indirizzo:

- art.1, comma 17, L. 190/2012
- Piano Nazionale Anticorruzione (PNA)
- Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione
- Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2016
- Aggiornamento 2017 PNA
- Aggiornamento 2018 PNA
- PNA 2019

### Descrizione della misura

Le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti, in attuazione dell'art. 1, co. 17, della Legge 190/2012, di regola, predispongono e utilizzano protocolli di legalità o patti d'integrità per l'affidamento di commesse. A tal fine, le pubbliche amministrazioni inseriscono negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito la clausola di salvaguardia secondo cui il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto.

I protocolli di legalità o patti di integrità sono strumenti negoziali che integrano il contratto originario tra amministrazione e operatore economico con la finalità di prevedere una serie di misure volte al contrasto di attività illecite e, in forza di tale azione, ad assicurare il pieno rispetto dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa (ex art. 97 Cost.) e dei principi di concorrenza e trasparenza che presidiano la disciplina dei contratti pubblici.

Si tratta, in particolare, di un sistema di condizioni la cui accettazione è presupposto necessario e condizionante la partecipazione delle imprese alla specifica gara, finalizzate ad ampliare gli impegni cui si obbliga il concorrente, sia sotto il profilo temporale – nel senso che gli impegni assunti dalle imprese rilevano sin dalla fase precedente alla stipula del contratto di appalto – che sotto il profilo del contenuto – nel senso che si richiede all'impresa di impegnarsi, non tanto e non solo alla corretta esecuzione del contratto di appalto, ma soprattutto ad un comportamento leale, corretto e trasparente, sottraendosi a qualsiasi tentativo di corruzione o condizionamento dell'aggiudicazione del contratto.

L'AVCP nella determinazione n. 4/2012 aveva affermato la legittimità dell'inserimento di clausole contrattuali che impongono l'obbligo del rispetto dei protocolli di legalità/patti d'integrità. Nella determinazione si 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 (crf. Cons. St. sez. VI, 8 maggio 2012, n. 2657; Cons. St., sez. V, 9 settembre 2011, n. 5066)”*.

La previsione ha trovato riconoscimento normativo nell'articolo 1, co. 17, della Legge 190/2012, laddove si dispone, in particolare, che: *“le stazioni appaltanti possono negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara”*.

La Corte di Giustizia Europea nella sentenza C-425/14 ha affermato che la previsione dell'obbligo di accettazione di un protocollo di legalità appare idonea a rafforzare la parità di

trattamento e la trasparenza nell'aggiudicazione di appalti. Inoltre, poiché tale obbligo incombe su qualsiasi candidato od offerente indistintamente, lo stesso non viola il principio di non discriminazione. La Corte ha specificato, tuttavia, che, conformemente al principio di proporzionalità, che costituisce un principio generale del diritto dell'Unione, una siffatta misura non deve eccedere quanto necessario per raggiungere l'obiettivo perseguito.

### Attuazione della misura

<b>Azione - 1</b>	
L'Ente con questa azione intende aderire al nuovo protocollo di legalità firmato dalle Prefetture del Veneto, Regione Veneto, ANCI e UPI. Successivamente i Responsabili di Area e i RUP sono chiamati a darne puntuale attuazione	
<b>Soggetti tenuti all'attuazione del protocollo</b>	Responsabili di Area e RUP
<b>Tempistica di attuazione</b>	2020

<b>Azione - 2</b>	
Predisposizione formulario attuativo da utilizzarsi in sede di redazione dei bandi, avvisi, dichiarazioni, contratti	
<b>Soggetto responsabile</b>	Responsabile 1° Area
<b>Tempistica</b>	Entro il 30/06/2020

<b>Azione - 3</b>	
Monitoraggio sull'attuazione della misura	
<b>Responsabile</b>	RPCT
<b>Tempistica di attuazione</b>	2020
<b>Target</b>	Almeno 3 verifiche

## M12 Monitoraggio sul rispetto dei termini procedurali

### Fonti normative e atti generali di indirizzo:

- Art. 1, commi 9 e 28, L. 190/2012
- Art. 24, comma 2, D.Lgs. 33/2013
- Regolamento comunale sul procedimento amministrativo e sul diritto di accesso;
- Piano Nazionale Anticorruzione (PNA)
- Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione
- Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2016
- Aggiornamento 2017 PNA
- Aggiornamento 2018 PNA
- 2019 PNA

### Descrizione della misura

Con il D.L. 9 febbraio 2012, n.5 “Disposizioni urgenti in materia di semplificazione e di sviluppo” (convertito con legge n.5/2012) e con il D.L. 22 giugno 2012, n. 83 “Misure urgenti per la crescita del Paese” (convertito con legge n. 134/2012) sono state apportate rilevanti modifiche alla legge 7 agosto 1990 n. 241 in relazione alla disciplina del termine di conclusione del procedimento, attraverso la previsione di un potere sostitutivo per il caso di inerzia del funzionario responsabile.

Il responsabile munito del potere sostitutivo è tenuto, entro il 30 gennaio di ogni anno, a comunicare all’organo di governo, i procedimenti, suddivisi per tipologia e strutture amministrative competenti, nei quali non è stato rispettato il termine di conclusione previsto dalla legge o dai regolamenti.

Anche la L. 190/2012 è intervenuta sulla questione relativa alla tempistica procedimentale e, considerata l’inerzia dell’amministrazione nel provvedere quale elemento potenzialmente sintomatico di corruzione e illegalità, ha rafforzato l’obbligo in capo agli enti di monitorare il rispetto dei termini, previsti da leggi o regolamenti, per la conclusione dei procedimenti e di eliminare tempestivamente le anomalie riscontrate.

### Attuazione della misura

Azione - 1	
Monitoraggio costante del rispetto dei termini procedurali, con reportistica annuale.	
<b>Soggetti responsabili</b>	Responsabili di Area
<b>Tempistica di attuazione</b>	Entro il 31.01.2021 per l’anno 2020

Azione - 2	
Pubblicazione dei risultati del monitoraggio effettuato sul sito web istituzionale	
<b>Soggetti responsabili</b>	Responsabili di Area
<b>Tempistica di attuazione</b>	Entro trenta giorni dalla scadenza del termine fissato per la reportistica

## M13 Misure antiriciclaggio

### Fonti normative e atti generali di indirizzo:

- D.Lgs. 21/11/2017 n. 231, D.Lgs. 25/03/2017 n. 90
- Delibera G.C. n. 23 del 08/02/2019

### Descrizione della misura

La normativa antiriciclaggio ha l'obiettivo di contrastare la circolazione del denaro proveniente da azioni illegali, anche a scopo di finanziamento di azioni terroristiche, attraverso una serie di prescrizioni valide per tutte le PP.AA.

Al tal fine ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. n. 231 del 21/11/2007 costituiscono "riciclaggio", se commesse intenzionalmente, le seguenti azioni:

1. la conversione o il trasferimento di beni, effettuati essendo a conoscenza che essi provengono da un'attività criminosa o da una partecipazione a tale attività, allo scopo di occultare o dissimulare l'origine illecita dei beni medesimi o di aiutare chiunque sia coinvolto in tale attività o sottrarsi alle conseguenze giuridiche delle proprie azioni;
2. l'occultamento o la dissimulazione della reale natura, provenienza, ubicazione, disposizione, movimento, proprietà dei beni o dei diritti sugli stessi, effettuati essendo a conoscenza che tali beni provengono da un'attività criminosa o da una partecipazione a tale attività;
3. l'acquisto, la detenzione o l'utilizzazione di beni essendo a conoscenza, al momento della loro ricezione, che tali beni provengono da un'attività criminosa o da una partecipazione a tale attività;
4. la partecipazione ad uno degli atti di cui ai punti precedenti, l'associazione per commettere tale atto, il tentativo di perpetrarlo, il fatto di aiutare, istigare o consigliare qualcuno a commetterlo o il fatto di agevolare l'esecuzione.

Il riciclaggio è considerato tale anche se le attività che hanno generato i beni da riciclare si sono svolte fuori dai confini nazionali. La conoscenza, l'intenzione o la finalità, che debbano costituire un elemento delle azioni di cui ai punti più sopra citati possono essere dedotte da circostanze di fatto obiettive.

Per "finanziamento del terrorismo" s'intende, invece, qualsiasi attività diretta, con ogni mezzo alla fornitura, alla raccolta, alla provvista, all'intermediazione, al deposito, alla custodia o all'erogazione in qualunque modo realizzate, di fondi o di risorse economiche, direttamente o indirettamente, in tutto o in parte, utilizzabili per il compimento di una o più condotte, con finalità di terrorismo secondo quanto previsto dalle leggi penali ciò indipendentemente dall'effettivo utilizzo dei fondi e delle risorse economiche per la commissione delle condotte anzidette.

La normativa antiriciclaggio ha lo scopo d'impedire, o comunque rendere difficile, la circolazione del denaro proveniente da azioni illegali, anche a scopo di finanziamento di azioni terroristiche, attraverso una serie di prescrizioni valide per tutte le PP. AA.

Il D.Lgs. 21/11/2007, n. 231 "Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminali e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE ha ne reca misure di esecuzione" ridefinisce, ai sensi dell'art. 10, come modificato dal D.Lgs. 90/2017, l'ambito di intervento della PA stabilendo che le disposizioni di cui all'articolo in questione si applicano agli

uffici delle Pubbliche Amministrazioni competenti allo svolgimento di amministrazione attiva o di controllo, nell'ambito dei procedimenti o procedure di seguito indicate: - procedimento finalizzato all'adozione di provvedimenti di autorizzazioni o concessioni; - procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi secondo le disposizioni di cui al codice dei contratti pubblici; - procedimenti di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere a persone fisiche ed enti pubblici e privati.

### **Attuazione della misura**

<b>Azione - 1</b>	
Con la presente azione si intende assumere una specifica deliberazione di Giunta Comunale per assumere disposizioni organizzative in materia di contrasto ai fenomeni di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo	
<b>Soggetti responsabili</b>	Responsabile Area Finanziaria
<b>Tempistica di attuazione</b>	30.06.2020

<b>M14</b>	<b>Monitoraggio sui modelli di prevenzione della corruzione in Enti pubblici vigilati ed Enti di diritto privato in controllo pubblico partecipati</b>
------------	--

**Fonti normative e atti generali di indirizzo:**

- D.Lgs 39/2013;
- Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.);
- Artt. 23, 24, 25, 26 e 27 del Regolamento interno sui controlli interni
- Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione
- Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2016
- Aggiornamento 2017 PNA
- Aggiornamento 2018 PNA
- PNA 2019

**Descrizione della misura**

Al fine di dare attuazione alle norme contenute nella legge n. 190 del 2012 sono tenuti ad introdurre adeguate misure organizzative e gestionali:

- gli enti pubblici di cui all'art. 1, comma 2, lett. b) D.Lgs. n. 39 del 2013, vale a dire quelli vigilati, finanziati dal Comune ovvero i cui amministratori siano da questo nominati;
- gli enti di diritto privato in controllo pubblico ai quali partecipa il Comune, come definiti dall'art. 1, comma 2, lett. c) del d.lgs. n. 39 del 2013, ovvero: *“le società e gli altri enti di diritto privato che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione di servizi pubblici, sottoposti a controllo ai sensi dell'articolo 2359 c.c. Da parte di amministrazioni pubbliche, oppure gli enti nei quali siano riconosciuti alle pubbliche amministrazioni, anche in assenza di una partecipazione azionaria, poteri di nomina dei vertici o dei componenti degli organi”*.

Qualora questi enti si siano già dotati di modelli di organizzazione e gestione del rischio ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001, possono adattarli alle previsioni normative della legge 190 del 2012.

Gli enti in premessa devono nominare un responsabile per la predisposizione e attuazione dei propri Piani di prevenzione della corruzione.

Il responsabile suddetto deve vigilare affinché non si verifichino casi di *pantouflage* riferiti a ex dipendenti del Comune di Tribano.

**Attuazione della misura**

<b>Azione - 1</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Monitoraggio dell'avvenuto aggiornamento del Piano Anticorruzione da parte degli enti pubblici vigilati dal Comune e degli enti di diritto privato in controllo pubblico ai quali partecipa il Comune;</li> <li>● Monitoraggio adempimento obblighi di trasparenza.</li> <li>● Il Responsabile dell'Area Ragioneria provvederà a trasmettere apposito referto semestrale in merito agli esiti del monitoraggio al Responsabile della prevenzione</li> </ul>	
<b>Soggetti responsabili</b>	Responsabile dell'Area Ragioneria
<b>Tempistica di attuazione</b>	2020
<b>Target</b>	2 referti – il primo entro il 31/07/2020 per il 1° semestre 2020; il secondo entro il 31/01/2021 per il secondo semestre 2020

## **M15 Sistema dei controlli interni**

### **Descrizione della misura**

L'istituzione del sistema dei controlli interni, organizzato anche in relazione alla verifica della regolarità amministrativa degli atti, rappresenta un valido strumento di prevenzione della corruzione.

Con deliberazione consiliare n. 7 del 11.02.2013 è stato approvato il Regolamento comunale per la disciplina del sistema dei controlli interni e con deliberazione di C.C. n. 27 del 27.09.2018 è stato approvato il nuovo regolamento di contabilità, in attuazione delle disposizioni del D.L. 174/2012 (convertito con L. 213/2012), che ha introdotto per gli enti locali sette forme di controllo (controllo di regolarità amministrativa e contabile, controllo di gestione, controllo strategico, controllo sugli organismi gestionali esterni e, in particolare, sulle società partecipate non quotate, controllo sugli equilibri finanziari, controllo sulla qualità dei servizi erogati), rispetto alle quattro preesistenti.

In riferimento al controllo successivo di regolarità amministrativa si stabilisce che vengano recepite nel programma relativo al controllo successivo di regolarità amministrativa 2020 le indicazioni contenute nel presente piano in merito al controllo di determinati processi come riportato nel presente Piano.

A tal fine, in base alle previsioni del regolamento le attività di controllo si svolgono nel rispetto del principio di *"integrazione organizzativa"*, secondo cui i controlli devono essere effettuati in maniera integrata e coordinata, anche attraverso l'ausilio di strumenti informatici, evitando duplicazioni o perdita delle informazioni raccolte ed in modo che ciascuna forma di controllo concorra all'efficacia del sistema nel suo complesso.

## **2.7 - LA STRATEGIA DI PREVENZIONE COME “WORK IN PROGRESS”**

La strategia di prevenzione non può che costituire oggetto di continuo sviluppo ed evoluzione e deve modificarsi ed adattarsi alle esigenze via via emergenti nell'amministrazione.

In tale direzione, poiché il PTPCT costituisce uno strumento dinamico soggetto ad aggiornamento annuale, si prevedono per l'anno 2020 i seguenti obiettivi quali specifiche azioni del Piano:

### **2.7.1. Analisi e rivalutazione del rischio per tutti processi di attività dell'Ente (termine per l'attuazione: 31 ottobre 2020)**

L'analisi del rischio dei processi dell'Ente anche se già effettuato deve essere sottoposto a nuove verifiche. Si tratta infatti di valutazioni dinamiche che tengono conto di parametri che con il tempo possono cambiare.

Il processo di gestione del rischio, consistente nell'individuazione dei processi, di attività, nell'analisi e nella valutazione del rischio, nonché nell'eventuale trattamento e individuazione degli indicatori di monitoraggio, deve pertanto essere effettuato a cura di ciascun Responsabile di Area, in relazione a tutte le funzioni assegnate al servizio stesso.

La relazione in merito alle ricognizioni, analisi e proposte da parte dei Responsabili di Area dovranno essere trasmesse al Responsabile della Prevenzione entro il 31.10.2020. A tal fine i Responsabili di Area seguiranno la metodologia stabilita dall'allegato 1 al PNA 2019.

### **2.7.2. Individuazione di misure ulteriori per i singoli processi delle aree a rischio (termine per l'attuazione: 31 ottobre 2020)**

Il presente PTPC è essenzialmente finalizzato a garantire l'applicazione delle misure di prevenzione obbligatorie e specifiche nonché a valorizzare le misure già attuate nell'Ente.

Appare però necessario provvedere, tenuto conto dell'impatto organizzativo e della rilevanza degli eventuali risultati attesi, all'individuazione, ove ritenuto utile, di misure ulteriori di prevenzione, specificamente calibrate in relazione al singolo processo e alle sue caratteristiche.

I Responsabili dei settori sono pertanto tenuti ad individuare eventuali ulteriori misure di prevenzione, tenendo conto, come detto, della loro sostenibilità ed efficacia.

La relazione che individua nuove misure o propone le modifiche di misure già assunte deve essere trasmessa dai Responsabili di Area al Responsabile della Prevenzione entro il 31.10.2020. A tale fine i Responsabili di Area seguiranno la metodologia stabilita dall'allegato 1 del PNA 2019.

### **2.7.3. Gestione delle segnalazioni da parte di soggetti esterni**

In caso di segnalazione il RPCT si avvale di norma, per l'espletamento dell'istruttoria, di un Responsabile di Area che non sia intervenuto nel procedimento o nei fatti segnalati. A tal fine il Responsabile di Area entro il termine fissato dal RPCT, acquisita la necessaria documentazione ed espletate le verifiche del caso, trasmette apposita relazione. Il RPCT assume le eventuali iniziative di competenza nel termine di 120 giorni dal ricevimento delle segnalazioni.

## **2.8 - PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E CICLO DELLA PERFORMANCE**

L'attuazione delle misure di prevenzione e delle azioni individuate nel presente PTPCT costituiscono obiettivi del Piano della Performance.

Nel Piano della performance 2020-2022, vengono definiti quali obiettivi di performance da conseguire, gli obiettivi indicati nel PTPCT. Il raggiungimento di tali obiettivi dovrà essere oggetto di valutazione da parte del Nucleo di Valutazione.

La verifica riguardante l'attuazione del Piano e la relativa reportistica costituiranno dunque, altresì, elementi di controllo sullo stato di attuazione del Piano della Performance per l'anno di riferimento.

Contestualmente all'attività di controllo espletata dall'NDV in merito al raggiungimento degli obiettivi da parte dei settori rimane ferma l'attività di monitoraggio del RPCT in materia di attuazione del PTPCT.

### **3 – MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DELLE MISURE PREVISTE DAL PIANO**

L'attività di monitoraggio finalizzata alla verifica dell'efficacia delle misure di prevenzione, anche in vista degli aggiornamenti annuali e di eventuali rimodulazioni del PTPC, è attuata dal responsabile della prevenzione della corruzione e dagli altri soggetti coinvolti nel processo di gestione del rischio.

I Responsabili di Area relazionano con cadenza semestrale, entro il mese successivo alla scadenza del semestre di riferimento sullo stato di attuazione del Piano al Responsabile della prevenzione della corruzione.

Essi riferiscono, inoltre, sull'attuazione del Piano in relazione ad obiettivi da raggiungere con cadenza diversa da quella semestrale e ogniqualvolta ne siano richiesti dal Responsabile della prevenzione della corruzione.

Il responsabile della prevenzione della corruzione dà conto dello stato di attuazione del Piano e delle misure assegnategli attraverso la redazione della relazione annuale sullo stato di attuazione del Piano medesimo e riferisce sull'attività svolta ogniqualvolta lo ritenga opportuno o l'organo di indirizzo politico ne faccia richiesta.

L'attività di monitoraggio è altresì attuata attraverso i *report* del RPCT nonché in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa.

A tal fine il RPCT pianifica l'attività di monitoraggio con l'adozione di un apposito piano che dovrà indicare:

- i processi/attività oggetto di monitoraggio;
- la periodicità delle verifiche;
- le modalità di svolgimento delle verifiche.

Nella predisposizione delle verifiche da effettuare il RPCT dovrà concentrare l'azione di monitoraggio soprattutto sui processi/attività maggiormente a rischio, includendo nel monitoraggio i processi/attività non verificate negli anni precedenti. La periodicità dei controlli avrà cadenza semestrale. Il monitoraggio verrà effettuato attraverso campionamento delle misure da sottoporre a verifica. Il campionamento potrà essere "*statistico*" oppure "*ragionato*". La scelta dovrà essere motivata in sede di piano.

I Responsabili di Area e i dipendenti hanno il dovere di fornire al RPCT il supporto necessario per l'espletamento dell'attività di monitoraggio.

### **4 – MONITORAGGIO SULL'IDONEITA' DELLE MISURE PREVISTE DAL PIANO**

Il monitoraggio delle misure non deve limitarsi alla sola attuazione delle stesse ma deve contemplare anche una valutazione delle loro idoneità, intesa come effettiva capacità di riduzione del rischio corruttivo, secondo il principio guida della "*effettività*";

Spetta al RPCT valutare l'inidoneità delle misure. A tale scopo il RPCT potrà avvalersi del NdV.

L'inidoneità di una misura può dipendere da diversi fattori tra cui: l'erronea associazione della misura di trattamento all'evento rischioso dovuta ad una non corretta comprensione dei fattori abilitanti; una sopravvenuta modificazione dei presupposti della valutazione; una definizione approssimativa della misura o un'attuazione meramente formale della stessa.

I Responsabili di Area qualora una o più misure si rivelino non idonee "a prevenire il rischio" lo comunicano al RPCT perché assuma le opportune e necessarie determinazioni.

## 5 - RIESAME PERIODICO DELLA FUNZIONALITA' COMPLESSIVA DEL SISTEMA

Il processo di gestione del rischio, le cui risultanze confluiscono nel PTPCT, deve essere organizzato e realizzato in maniera tale da consentire un costante flusso di informazioni e *feedback* in ogni sua fase e deve essere svolto secondo il principio guida del miglioramento progressivo e continuo. Annualmente, entro il mese di ottobre, si procede al riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema. Nell'attività di riesame vengono coinvolti oltre il RPCT, i Responsabili di Area e il NdV.

## 6 – CONSULTAZIONE E COMUNICAZIONE

La fase di “consultazione e comunicazione” è trasversale e potenzialmente contestuale, a tutte le altre fasi dei processi di gestione del rischio e consiste nelle seguenti attività:

- di coinvolgimento dei soggetti interni (personale, organi politici etc.) ed esterni (cittadini, associazioni, altre istituzioni) ai fini del reperimento delle informazioni necessarie alla migliore personalizzazione della strategia di prevenzione della corruzione dell'amministrazione;
- di comunicazione (interna ed esterna) delle azioni intraprese e da intraprendere, dei compiti e delle responsabilità di ciascuno e dei risultati attesi.

In sede di conferenza dei Responsabili di Area verranno definite le attività di comunicazione fra i Responsabili di Area e il RPCT per favorire l'azione di monitoraggio del PTPCT e il rispetto degli obblighi normativi.

Mentre la definizione delle attività di comunicazione fra il RPCT e gli organi di indirizzo politico nonché le modalità di coinvolgimento di cittadini e associazioni verrà concordata tra RPCT e Sindaco.

Azione - 1	
Attività di consultazione e comunicazione fra RPCT e Responsabili di Area	
<b>Tempistica di attuazione</b>	semestrale
<b>Modalità</b>	Conferenza dei Responsabili di Area
<b>Contenuti</b>	Monitoraggio sulle misura e sulla sua sostenibilità /funzionalità del sistema

<b>Azione - 2</b>	
Attività di consultazione e comunicazione fra RPCT e Organi politici nonché con i soggetti esterni	
<b>Tempistica di attuazione</b>	semestrale
<b>Modalità</b>	In sede di Giunta Comunale per gli organi politici. Tramite sito istituzionale per i soggetti esterni
<b>Contenuti</b>	Monitoraggio sulle misure e funzionalità del sistema

L'attività di consultazione e comunicazione deve assicurare:

- che le informazioni pertinenti siano raccolte, esaminate, sintetizzate e condivise
- che sia fornita una risposta ad ogni contributo
- che siano accolte le proposte qualora producano miglioramenti.

## **7 - LE RESPONSABILITÀ**

A fronte delle prerogative attribuite sono previste corrispondenti responsabilità per il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

In particolare, l'articolo 1 della legge n. 190/2012:

- al comma 8 stabilisce che *“la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale”*;
- al comma 12 prevede che, in caso di commissione all'interno dell'amministrazione di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il R.P.C.T. risponde per responsabilità dirigenziale, sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo provi di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il piano triennale di prevenzione della corruzione e di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza dello stesso, nonché di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 del medesimo articolo 1;
- al comma 14, individua inoltre un'ulteriore ipotesi di responsabilità dirigenziale nel caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal piano nonché, in presenza delle medesime circostanze, una fattispecie di illecito disciplinare per omesso controllo.

Le modifiche apportate dal D.Lgs. 97/2016 precisano che in caso di ripetute violazioni del PTPC sussiste la responsabilità dirigenziale e per omesso controllo, sul piano disciplinare, se il RPCT non prova di aver comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di aver vigilato sull'osservanza del Piano. I Responsabili di Settore, pertanto, rispondono della mancata attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, ove il RPCT dimostri di avere effettuato le dovute comunicazioni agli uffici e di avere vigilato sull'osservanza del Piano.

Specifiche corrispondenti responsabilità sono previste a carico dei Responsabili di Area con riferimento agli obblighi posti dalla normativa in materia di trasparenza. In particolare:

- l'articolo 1, comma 33, della legge n. 190 del 2012 stabilisce che la mancata o incompleta

pubblicazione, da parte delle pubbliche amministrazioni, delle informazioni di cui al comma 31 costituisce violazione degli *standard* qualitativi ed economici ai sensi dell'articolo 1, comma 1, del d.lgs. n. 198 del 2009 e va valutata come responsabilità dirigenziale ai sensi dell'articolo 21 del d.lgs. n. 165 del 2001. Eventuali ritardi nell'aggiornamento dei contenuti sugli strumenti informatici sono sanzionati a carico dei responsabili del servizio.

- l'articolo 46, comma 1, del decreto legislativo n. 33 del 2013 prevede che *“l'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente o la mancata predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili”*.

Le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione trasfuse nel presente P.T.P.C.T. devono essere rispettate da tutti i dipendenti, compresi i Responsabili di Settore.

L'articolo 1, comma 14, della legge n. 190 del 2012 dispone infatti che ***“La violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare”***.

Con particolare riferimento ai Responsabili di Settore, a detta responsabilità disciplinare si aggiunge quella dirigenziale.

\* \* \* \* \*

Allegati:

- 1 – Atto di organizzazione trasparenza
- 2 – Codice di comportamento aziendale
- 3 – Tabella aree di rischio
- 4 – Tabella mappatura dei processi
- 5 – Tabella processi, attuativi e responsabilità
- 6 – Tabella valutazione del rischio e indicazione delle misure specifiche per attività
- 7 – Tabella descrizione delle specifiche misure con gli indicatori di monitoraggio