



PROVINCIA DI PESARO E URBINO

**Piano triennale della prevenzione
della
corruzione
e per la trasparenza
2018-2020**

(Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, articolo 1, comma 8 e 9 della legge 6 novembre 2012 n. 190)

AGGIORNAMENTO

Approvato con decreto presidenziale n 15 del 30/01/2018

Il Responsabile della prevenzione della corruzione

Avv. Rita Benini

PREMESSA

La Legge 190/2012 recante *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”*, ha imposto all’organo di indirizzo politico degli Enti Locali l’adozione – su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione - di un Piano triennale di prevenzione della corruzione quale strumento che individua e sviluppa le strategie prioritarie per la prevenzione ed il contrasto di tale evento.

La legge ha introdotto un nuovo concetto di corruzione, inteso in senso lato, comprensivo, non solo dell’intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione, ma anche di tutte quelle situazioni in cui – pur non verificandosi una situazione penalmente perseguibile – si realizzi una distorsione dell’azione amministrativa dovuta all’uso a fini privati delle funzioni pubbliche attribuite, in spregio ai principi di trasparenza e di imparzialità cui l’azione pubblica deve costantemente ispirarsi.

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2016 (di seguito PNA), approvato con determinazione n. 831 /2016 e' il primo predisposto e adottato dall'Autorita' Nazionale Anticorruzione (di seguito ANAC), ai sensi dell'art. 19 del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, che ha trasferito interamente all'Autorita' le competenze in materia di prevenzione della corruzione e della promozione della trasparenza nelle pubbliche amministrazioni.

Il PNA e' in linea con le rilevanti modifiche legislative intervenute recentemente, in molti casi dando attuazione alle nuove discipline della materia, di cui le amministrazioni dovranno tener conto nella fase di attuazione del PNA nei loro Piani triennali di prevenzione della corruzione (di seguito PTPC), in particolare a partire dalla formazione dei PTPC per il triennio 2018-2020.

La Provincia di Pesaro e Urbino ha già provveduto ad adeguare il proprio PTPC recependo le previsioni dell’ **Aggiornamento 2017 al Piano nazionale Anticorruzione approvato con delibera n. 1208 del 22/11/2017** e anticipando in gran parte la definizione dei nuovi indirizzi attuativi che troveranno piena attuazione nel triennio 2018/2020.

“¹Le novità del nuovo PNA e gli adempimenti sono:

- Pubblicazione sul sito internet delle dichiarazioni dei redditi e delle dichiarazioni sui patrimoni dei dirigenti, oltre che degli amministratori;
- inopportunità della presenza del segretario nell’organismo di valutazione;
- necessità di dare puntuale applicazione alle disposizioni che impongono la pubblicazione delle dichiarazioni di inconfiribilità dei dirigenti ed impegno a che gli enti attuino il principio della rotazione nel conferimento degli incarichi dirigenziali per le attività ad elevato rischio di corruzione, con l’annuncio della intensificazione dei relativi controlli.

La pubblicazione dei redditi dei dirigenti

Sulla base della dichiarazione del presidente dell’ANAC dello scorso 8 novembre e del comunicato di tale Autorità del 24 novembre, tutte le amministrazioni pubbliche sono invitate a pubblicare i dati sui redditi e sui patrimoni dei dirigenti.

Ricordiamo che la stessa ANAC nella scorsa primavera, con la deliberazione 382 del 12 aprile 2017 aveva sospeso l’obbligo della pubblicazione di tali dati in considerazione dell’elevata probabilità,

¹ Gazzetta E.L. 09/01/2018

per come previsto dall'Avvocatura dello Stato, dell'accoglimento dei ricorsi contro la pubblicazione di tali dati.

Per l'ANAC, come per il suo Presidente, "la circostanza in base alla quale il TAR Lazio, con ordinanza dello scorso 19 settembre, ha sollevato questione di legittimità costituzionale davanti alla Consulta nei confronti dell'art. 14, co. 1-ter, del d.lgs. 33/2013 non ha infatti alcun effetto sospensivo".

La pubblicazione della relazione anticorruzione

Con il comunicato del Presidente dell'ANAC del 6 dicembre è stato spostato al 31 gennaio 2018 il termine per la pubblicazione sul sito internet di ogni PA della relazione sulle attività svolte ai fini della prevenzione della corruzione, e che il nuovo termine, individuato dal presidente dell'ANAC coincide con quello di approvazione del piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza per il triennio 2018/2020.

Il piano anticorruzione

Per la citata deliberazione dell'ANAC n. 1208/2017 non vi sono specifiche misure innovative per la redazione del piano anticorruzione negli enti locali, per i quali rimangono quindi pienamente in vigore le indicazioni già fornite nel 2016. Il documento mette in evidenza la crescita del numero delle amministrazioni che hanno adottato i piani per la prevenzione della corruzione, nonché il miglioramento della qualità di tali documenti, con riferimento in particolare al recepimento delle disposizioni legislative. E' ancora elevato il numero degli enti che non effettua il monitoraggio degli effetti derivanti dalla concreta applicazione del piano per la prevenzione della corruzione. È ancora insoddisfacente per l'ANAC il coordinamento con gli altri documenti e strumenti di programmazione. Per cui si devono invitare le amministrazioni a valutare la necessità di dare corso al miglioramento di queste parti del proprio piano.

Le dichiarazioni di inconferibilità

L'aggiornamento del piano nazionale anticorruzione richiama le amministrazioni pubbliche al rispetto dei vincoli dettati dal legislatore in materia di dichiarazioni di inconferibilità e/o incompatibilità.

Viene ricordato che il controllo della presenza di tali dichiarazioni, nonché della loro pubblicazione sul sito internet dell'ente, appartiene alla sfera delle prerogative del responsabile per la prevenzione della corruzione, è una misura richiesta nella sezione trasparenza.

La rotazione

La previsione dell'obbligo di rotazione dei dipendenti e dei dirigenti che svolgono una attività ad elevato rischio di corruzione costituisce un importante vincolo che le amministrazioni pubbliche devono applicare, anche se –come evidenzia lo stesso aggiornamento del piano nazionale anticorruzione- "si tratta di una misura che presenta senza dubbio profili di criticità attuativa". Tanto è vero che la stessa ANAC evidenzia che essa, con riferimento tanto a quella ordinaria quanto a quella straordinaria, molto spesso non viene applicata.

Ricordiamo che per rotazione ordinaria si intende quella periodica prevista dall'ente nell'ambito del piano annuale e triennale per la prevenzione della corruzione, mentre per rotazione straordinaria si intende quella realizzata a seguito dell'avvio e/o della conclusione di procedimenti penale o di altri procedimenti giurisdizionali o cautelari.

Il documento preannuncia la definizione di intese tra l'ANAC ed il Dipartimento della Funzione Pubblica, in particolare il suo ispettorato, per intensificare i controlli sulla applicazione di questa disposizione.

Occorre ricordare che nei comuni la disposizione in vigore, legge n. 208/2015, consente dei margini di maggiore flessibilità; in presenza di una constatata infungibilità si può dare corso alla

non applicazione di questo principio, ma le amministrazioni devono comunque dare corso ad iniziative che consentano di ampliare le altre forme di prevenzione. Ricordiamo peraltro che la possibile deroga motivata rispetto all' applicazione principio della rotazione è applicabile per i dirigenti/responsabili, ma non per i dipendenti impegnati nelle attività a più elevato rischio di corruzione, che deve quindi di norma essere periodicamente realizzata in tutte le PA, ivi compresi i Comuni.

Il processo di approvazione

Nel processo di approvazione del Piano è opportuno rafforzare, dandone conto nel PTCP, il coinvolgimento dell'organo di indirizzo, della struttura organizzativa e degli stakeholder esterni, anche indicando il numero di soggetti coinvolti e le modalità di coinvolgimento e di partecipazione nel processo di gestione del rischio”.

Il decreto legislativo n.97/2016, nel modificare il d.lgs. 33/2013 e la l. 190/2012, ha fornito ulteriori indicazioni sul contenuto del PTPC.

In particolare, il Piano assume un valore programmatico ancora più incisivo, dovendo necessariamente prevedere gli obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione fissati dall'organo di indirizzo.

L'elaborazione del PTPC presuppone, dunque, il diretto coinvolgimento del vertice 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.

Il PNA 2017 prevede che “al fine di garantire che il RPCT possa svolgere il proprio ruolo con autonomia ed effettività”, come previsto dall'art. 41 del d.lgs. 97/2016, l'organo di indirizzo dispone le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei al RPCT.

La Provincia di Pesaro e Urbino ha effettuato uno sforzo di coerenza e semplificazione, elaborando già nel triennio 2017-2019 il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza con attività ed interventi secondo una logica di metodologia e collegamento, alla luce delle indicazioni ANAC di cui alla Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015 e al PNA 2016.

Quest'ultima, in particolare, evidenzia che la trasparenza è “uno degli assi portanti della politica anticorruzione impostata dalla Legge n. 190/2012”, ed a tal fine si raccomanda di inserire il Programma per la trasparenza all'interno del PTCP come specifica sezione.

Il Piano 2018/2020 si applica, ad un quadro organizzativo interno stabilito con Determinazione 241 del 01/03/2017 avente ad oggetto “Riorganizzazione dell'ente di area vasta, con effetto dall'1.3.2017 – revisione della micro – struttura – conferimento degli incarichi di responsabilità di posizione organizzativa/alta professionalità e di capo-ufficio – approvazione funzionigramma e assegnazione personale”

Resta fermo che il Piano, calibrato sulla base del succitato quadro organizzativo e di funzioni, potrà subire aggiornamenti nel corso dell'anno, in coerenza con i provvedimenti organizzativi che dovessero essere adottati.

L'art. 8 del d.p.r. 62/2013 prevede un dovere di collaborazione dei dipendenti nei confronti del RPCT, nell'attuazione delle previsioni del Piano, dovere la cui violazione è sanzionabile

disciplinatamente e da valutare con particolare rigore. È imprescindibile, dunque, un forte coinvolgimento dell'intera struttura in tutte le fasi di predisposizione e di **attuazione delle misure anticorruzione**.

Emerge chiaramente che il RPCT deve avere la possibilità di incidere effettivamente all'interno dell'amministrazione o dell'ente e che alla responsabilità del RPCT si affiancano con maggiore decisione quelle dei soggetti che, in base alla programmazione del PTPC, sono responsabili dell'attuazione delle misure di prevenzione. Lo stesso d.lgs. 165/2001 all'art. 16, co. 1 lett. l-bis) l-ter) e l-quater), prevede, d'altra parte, tra i compiti dei dirigenti di uffici dirigenziali generali quello di concorrere alla definizione di misure idonee a prevenire e a contrastare i fenomeni di corruzione fornendo anche informazioni necessarie per l'individuazione delle attività nelle quali è più elevato il rischio corruttivo e provvedendo al loro monitoraggio.

Il Piano integrato sull'anticorruzione e per la trasparenza 2018-2020 della Provincia di Pesaro e Urbino viene adottato tenuto conto delle indicazioni legislative disponibili alla data di approvazione così come stabilito dall'ANAC, in un'ottica di continuità con quanto già attuato nel precedente triennio e in un contesto di progressivo sviluppo delle strategie per la prevenzione amministrativa della corruzione.

Il Piano è strutturato in due sezioni:

- sezione relativa alla prevenzione della corruzione
- sezione relativa alla trasparenza

PROCESSO DI ADOZIONE E DI AGGIORNAMENTO DEL PIANO

Il processo di adozione del presente Piano è stato coordinato dal Responsabile dell'Anticorruzione, individuato con Deliberazione del Presidente nella persona del Segretario generale, Avv. Rita Benini, che ha tenuto conto – nella stesura del Piano – delle indicazioni dell'ANAC, delle considerazioni espresse dagli organi d'indirizzo politico, dei contributi interni ed esterni (stakeholder), ricercati, questi ultimi, attraverso la condivisione del Piano sul sito istituzionale dell'Ente e l'invito a trasmettere eventuali osservazioni e proposte.

Nel mese di gennaio 2018, sono arrivate diverse osservazioni da parte degli stakeholder, anche a seguito delle giornate di formazione svolte nel mese di dicembre 2017, alle quali è stata data la massima considerazione.

Il presente Piano è un documento integrato di natura programmatica di breve (un anno) e di medio periodo (tre anni) e si coordina con gli altri strumenti di programmazione dell'Ente, in primo luogo con il Piano della Performance.

Si evidenzia che i PTPC, devono essere pubblicati esclusivamente sui siti istituzionali delle amministrazioni e degli enti, nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione "Altri contenuti", "Corruzione". In una logica di semplificazione degli oneri, pertanto, essi non devono essere trasmessi all'ANAC e al Dipartimento della Funzione Pubblica.

Al fine di consentire il monitoraggio dell'ANAC, le amministrazioni e gli enti mantengono sul sito tutti i PTPC adottati, quindi anche quelli riferiti alle annualità precedenti all'ultima (delibera n. 12 dell'ANAC del 28 ottobre 2015).

Deve essere aggiornato almeno una volta all'anno e comunque ogniqualvolta si renda necessario, tenuto conto dei seguenti fattori:

- modifiche e/o integrazioni della disciplina normativa in materia di anticorruzione e trasparenza;
- modifiche e/o integrazioni dell'assetto organizzativo dell'Ente;
- l'emersione di nuovi fattori di rischio che non sono stati considerati in fase di predisposizione del Piano.

Ogni aggiornamento a cadenza annuale é preceduto da confronto con Responsabile della Trasparenza (Dott. Andrea Pacchiarotti), i Dirigenti, con il Nucleo Interno di Valutazione, con i portatori di interessi pubblici e privati, nonché dalla pubblicazione sul sito istituzionale alla sezione "Amministrazione trasparente/Altri contenuti/Anticorruzione".

E' inoltre previsto un maggiore coinvolgimento degli organi politici nella formazione e attuazione dei Piani così come di quello del nucleo di valutazione. Il nucleo di valutazione in questi ultimi anni, in particolare, è chiamato a rafforzare il raccordo tra misure anticorruzione e misure di miglioramento della funzionalità dell'amministrazione e della performance degli uffici e dei funzionari pubblici.

Il maggior coinvolgimento degli organi politici di indirizzo si concretizza in un'interpretazione delle norme vigenti sulle competenze ad approvare il piano: il Presidente adotta il Piano Triennale della prevenzione della Corruzione e i suoi aggiornamenti.

²“.....L'approccio più recente adottato dall'ANAC con il Piano nazionale del 2016, è una sempre maggiore “specializzazione” delle misure; le indicazioni fornite vanno mirate in relazione ai fattori di rischio connessi ad ambiti individuati, per coniugare due obiettivi “alleggerire” e semplificare i piani di prevenzione, evitando che siano un insieme ponderoso di proceduralizzazioni e misure organizzative non necessarie o puramente formali; assicurare un'efficacia delle azioni di prevenzione, tenuto conto dei caratteri e dei rischi specifici che connotano i diversi ambiti di intervento pubblico e le diverse amministrazioni.

Il primo gruppo di misure si rivolge a contenere i conflitti di interessi, prestando attenzione alla posizione del funzionario pubblico, ai suoi doveri e ai suoi comportamenti. L'idea di fondo, per rafforzare l'imparzialità soggettiva dell'amministrazione, è quella di evitare situazioni di rischio, favorire l'emersione di eventuali interessi privati che possono pregiudicare la migliore cura dell'interesse pubblico, regolare le condotte individuali dei funzionari. Funzionari che però sono essenzialmente quelli di professione: la legge (purtroppo) non presta altrettanta attenzione ai titolari di incarichi politici e questo indebolisce nel complesso il disegno del legislatore. Coerentemente con il modello italiano di distinzione di ruoli e responsabilità tra funzionari burocratici ed organi di indirizzo politico, l'approccio della normativa è anzitutto quello di “irrobustire” la distinzione politica-amministrazione, attraverso più penetranti regole di incompatibilità e di “inconferibilità”: non potranno essere affidati incarichi dirigenziali, o di

² Stralcio : “Intervento del Presidente dell'Anac, Raffaele Cantone Dipartimento di scienze politiche – Università degli studi di Perugia. Inaugurazione anno accademico 2017-2018.”

responsabilità in enti pubblici o in controllo pubblico, a chi ha recentemente ricoperto incarichi di tipo politico (con l'eccezione però di importanti incarichi a livello nazionale). In una logica analoga, rivolta ad evitare situazioni di "confusione" tra ruoli diversi e quindi a prevenire possibili situazioni di conflitto di interesse, si introduce un "periodo di raffreddamento" per quegli incarichi in cui si riscontri la provenienza da (o la destinazione verso) soggetti privati sui quali l'amministrazione vigila o con i quali l'amministrazione, e lo specifico ufficio, hanno rapporti contrattuali o relazioni costanti.

Ciascun ente, poi, attraverso il Piano, può attivare ulteriori meccanismi di prevenzione, quali la rotazione del personale, che ha lo scopo di evitare il formarsi o consolidarsi di situazioni di "rischio". L'imparzialità della pubblica amministrazione viene anche assicurata attraverso **l'obbligo di astensione del funzionario i cui interessi siano direttamente coinvolti dal procedimento** (art. 6 bis della l. n. 241 del 1990 come introdotto dalla l. n. 190) **e dai codici di comportamento dei dipendenti, previsti a livello nazionale e obbligatori per ogni amministrazione, che forniscono una sorta di vademecum del comportamento del funzionario, la cui inosservanza è sanzionabile in via disciplinare.** Nell'impianto complessivo della riforma, **una "misura" di prevenzione particolarmente importante è poi la trasparenza amministrativa,** che si pone come una sorta di antibiotico a largo spettro, particolarmente utile per contenere fenomeni di maladministration diffusi e di variabile gravità. L'importanza di questo strumento nella prospettiva dell'anticorruzione è avvertita nello scenario internazionale e trova una manifestazione particolarmente chiara, ma anche ampia e articolata, proprio nella recente legislazione italiana, che ha costruito nell'arco dell'ultimo quinquennio un modello sicuramente innovativo e ricco di potenzialità. In particolare, è progressivamente maturato un sistema di trasparenza strutturato su due modelli: quello degli **obblighi di pubblicazione sul sito istituzionale** ("amministrazione trasparente") in open data, oggetto di una disciplina ampia ed organica con il d.lgs. n. 33 del 2013, ed ora quello dell'accesso civico generalizzato, ispirato al modello delle legislazioni "FOIA", introdotto con il d.lgs n. 97 del 2016. La trasparenza non si esaurisce, però, attraverso questi due meccanismi, pure importanti: è un valore di fondo ed un'esigenza di sistema, che caratterizza nel suo complesso la logica della prevenzione della corruzione, **dove scopo di numerose misure organizzative e procedurali è proprio quello di fare emergere eventuali situazioni di conflitto di interessi.** In questa prospettiva si spiega uno strumento che di recente è stato opportunamente rafforzato in via legislativa, e cioè la **protezione del cd. whistleblower, la "vedetta civica",** chi cioè da dentro un'organizzazione avverte l'esistenza del malaffare e quindi dall'interno contribuisce a rendere più trasparente l'amministrazione".

PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

ANALISI DEL CONTESTO

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

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'amministrazione opera con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche nel territorio possano fornire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno.

CONTESTO ESTERNO

³Nella nostra provincia, per il 2016 il dato è di 2.767,3 delitti ogni 10.000 residenti, poco più di 7 al giorno, con un calo dell'8% rispetto al 2015. ⁴Su 106 città osservate nel 2016 da un'indagine statistica nazionale che prende in considerazione furti, rapine, estorsioni, omicidi e frodi informatiche, la provincia di Pesaro e Urbino si pone all'88 posto. Nella Regione Marche la Provincia di Pesaro e Urbino è una delle realtà prese in considerazione con il minor numero di reati denunciati.

Il contesto esterno non pare giustificare, quindi, un particolare allarmismo sul fronte del trend dell'illegalità, si conferma comunque l'impegno a non abbassare mai il livello di attenzione e ad implementare ed affinare ogni misura idonea alla prevenzione.

Per completezza di informazioni si rinvia al DUP.

CONTESTO INTERNO

La struttura organizzativa della Provincia è suddivisa in:

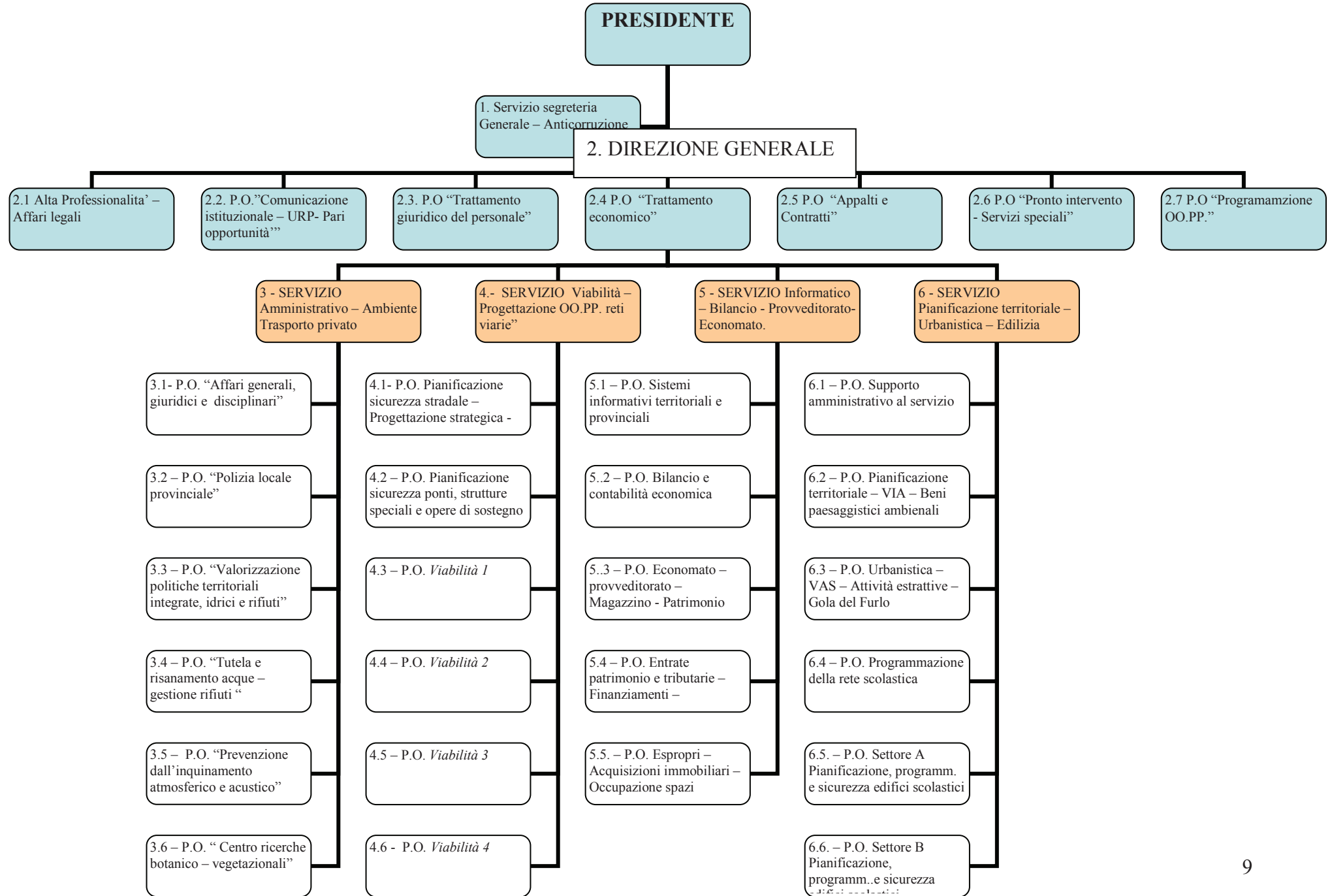
1. Servizi, Posizioni Organizzative, alle quali è preposto un dirigente;
2. Alta professionalità;
3. Responsabili di procedimento di livello intermedio;
3. Uffici con Capi Ufficio, normalmente ricomprese nei servizi.

Con deliberazione presidenziale n. 247/2017 è stato approvato l'organigramma vigente che segue:

³ Corriere Adriatico" 13 ottobre 2017.

⁴ Corriere Adriatico 10 ottobre 2017.

Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2018-2020 - Aggiornamento



Il significato della partecipazione al rischio.

Nessuno può ritenersi immune dal venire a contatto con un sistema corruttivo e da non essere stritolato da questo.

Quando un sistema corruttivo offre attraverso i suoi meccanismi un vantaggio la persona è già coinvolto indipendentemente che accetti o meno.

Il percorso di vita professionale, nel momento in cui viene toccato dal sistema corruttivo, produce un cambiamento che non è solo legato alle cose materiali, ma a una vera e propria violenza psicologica che costringe all'angolo anche quando non vi aderisci .

Si può dire che i meccanismi corruttivi sono come una malattia di origine virale che anche se non ti contagia ti lascia comunque psicologicamente debilitato.

I SOGGETTI CHE CONCORRONO ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno della Provincia di Pesaro e Urbino e i relativi compiti e funzioni sono:

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il Presidente della Provincia di PESARO E URBINO con Decreto presidenziale n. 3 del 14/02/2013 ha nominato il Segretario Generale, Responsabile della prevenzione e della corruzione (RPC).

Nelle modifiche apportate dal dlgs 97/2016 risulta evidente l'intento di rafforzare i poteri di interlocuzione e di controllo del RPC nei confronti di tutta la struttura. Emerge più chiaramente che il RPC deve avere la possibilità di incidere effettivamente all'interno dell'amministrazione o dell'ente e che alla responsabilità del RPC si affiancano con maggiore decisione quelle dei soggetti che, in base alla programmazione del PTPC, sono responsabili dell'attuazione delle misure di prevenzione. Lo stesso dlgs 165/2001 all'art. 16, co. 1 lett. 1-bis) 1-ter e 1-quater), prevede, d'altra parte, tra i compiti dei dirigenti di uffici dirigenziali generali quello di concorrere alla definizione di misure idonee a prevenire e a contrastare i fenomeni della corruzione fornendo anche informazioni necessarie per l'individuazione delle attività nelle quali è più elevato il rischio corruttivo e prevedendo il loro monitoraggio. (art. 5.2 lett. d) PNA 2016)

Dal d.lgs. 97/2016 risulta anche l'intento di creare **maggiore comunicazione tra le attività del RPC e in particolare quelle del Nucleo di Valutazione**, al fine di sviluppare una sinergia tra gli obiettivi di performance organizzativa e l'attuazione di misure di prevenzione. In tal senso, si prevede che la relazione annuale del RPC, recante i risultati dell'attività svolta da pubblicare nel sito web dell'amministrazione, venga trasmessa oltre che all'organo di indirizzo dell'amministrazione anche al Nucleo di valutazione (art. 41, co. 1,lett. l), d.lgs 97/2016). (Art. 5.2 PNA 2016, lett. d)).

Responsabilità:

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

Resta immutata, in capo al RPC, la responsabilità di tipo dirigenziale, disciplinare, per danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, prevista all'art.1, co.12, della l. 190/2012, in caso di commissione di un reato di corruzione, accertato con sentenza passata in giudicato, all'interno dell'amministrazione. Il RPC può andare esente dalla responsabilità ove dimostri di

avere proposto un PTPC con misure adeguate e di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza dello stesso. (Art. 5.2 PNA 2016, lett. e)).

L'RPC ha i seguenti compiti:

elaborare la proposta di PTPC, che deve essere adottato dall'organo di indirizzo politico dell'amministrazione entro il 31 gennaio di ogni anno;

definire procedure appropriate per formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;

verificare l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità;

proporre modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione;

verificare, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione ;

individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità ; vigilare sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi (art. 15 del d.lgs. 39/2013);

curare la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione (art. 54, comma 7, del d.lgs. 165/2001), la pubblicazione sul sito istituzionale e della comunicazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione dei risultati del monitoraggio;

coordina e vigila la redazione del PTPC, (in quanto il Programma triennale per la trasparenza con DLgs 97/2016 si trasforma, come apposta sezione del Piano triennale della prevenzione della corruzione), sulle attività del responsabile della Trasparenza e sui compiti dei Dirigenti in materia di trasparenza. Ferme restando le rispettive responsabilità;

segnala qualsiasi forma di inadempimento del PTPC che dovesse rilevare a seguito attività di controlli, controlli ispettivi o su segnalazione. La segnalazione è diretta al Nucleo di Valutazione per le rispettive competenze.

Nonostante la previsione normativa concentri in capo all'RPC la responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi, **tutti i dipendenti delle strutture coinvolte nell'attività amministrativa mantengono, ciascuno, il personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente assegnati, alle attività svolte e ai provvedimenti emanati.**

L'RPC provvede a vigilare affinché l'ufficio adotti le misure per la verifica della coerenza.

Il Segretario Generale responsabile del Piano anticorruzione emana direttive esplicative dei contenuti del Piano e delle relative misure per una pronta attuazione delle previsioni del Piano stesso da parte di tutto il personale della provincia, assicurando l'unità dell'azione amministrativa, coordinando monitoraggi costanti delle varie attività secondo le scadenze previste dal presente Piano. Utilizza il risultato dei report e dei controlli ispettivi per assicurare il non verificarsi di eventi corruttivi, mediante messe in mora da adempiere nei confronti dei provvedimenti dei dirigenti, attivando nel caso di provvedimenti disciplinari la messa in mora dei servizi e degli uffici. Trasmette le risultanze ai Revisori contabili, prestando particolare attenzione alla modalità di affidamento degli appalti in forma diretta o in economia, all'acquisizione di servizi e forniture in forma semplificata, disponendo la verifica della congruità dei prezzi diversi da quelli preposti. I suddetti controlli debbono essere effettuati almeno due volte l'anno.

Altri soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno dell'amministrazione sono:

a) l' autorità di Governo (Presidente)

designa l'RPC;

adotta il PTPC e i suoi aggiornamenti;

adotta gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.

b) i dirigenti per l'area di rispettiva competenza:

svolgono attività informativa nei confronti dell'RPC e dell'autorità giudiziaria (art. 16 d.lgs 165/2001; art. 20 DPR 3/1957; art. 1 L.20/1994; art. 331 c.p.p.);

partecipano al processo di gestione del rischio;

propongono le misure di prevenzione (art. 16 d.lgs 165/2001);

assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;

adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale (artt. 16 e 55 bis d.lgs.

165/2001);

osservano le misure contenute nel PTPC.

c) il Nucleo di Valutazione

Premesso che in questo Ente non è previsto l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), ma il Nucleo di valutazione il cui funzionamento è definito ai sensi: a) del Decreto Legislativo n. 286 del 30/7/1999; b) dell'art. 147 del Decreto Legislativo n. 267 del 18/8/2000 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento locale"; c) dell'art. 7 e 14 del decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009.

Considerato che i compiti svolti dal Nucleo di valutazione dovranno essere tradotti, nei limiti di quanto possano essere compatibili in relazione alla differenza di composizione dei due differenti organi e considerato la compatibilità con la concreta struttura di organizzazione dell'Ente:

d) l'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD)

- svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (art. 55 bis d.lgs. 165/2001);

- provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 DPR 3/1957; art. 1, comma 3, L.20/1994; art. 331 c.p.p.);

- **predispone il Codice di comportamento e ne propone l'aggiornamento periodico.**

e) i collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione

- osservano le misure contenute nel PTPC;

- segnalano le situazioni di illecito.

Altre Figure - Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante (R.A.S.A.)

A seguito del Decreto presidenziale n. 1 del 20/04/2017, l'ANAC ha inviato apposita nota protocollata al n. 15035/2017 di abilitazione al profilo RASA per L'Amministrazione provinciale di Pesaro e Urbino al Dott. Stefano Braccioni.

In data 29/11/2017 si è provveduto, attraverso la conferma dati, al prescritto aggiornamento Anagrafe.

FLUSSO INFORMATIVO VERSO IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

In un'ottica di collaborazione, tutti i dirigenti (a norma dell' art. 16 del D.Lgs. 165/2001, art. 20 del D.P.R. 3/1957, art. 1 della L. 20/1994 e art. 331 c.p.p.) sono tenuti a svolgere attività informativa nei confronti del Responsabile, anche su segnalazione dei propri dipendenti.

L'articolo 1, comma 51 della legge n. 190/2012 ha introdotto nell'ambito del decreto legislativo n. 165 del 2001, l'articolo 54 bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", il cosiddetto "whistleblower".

Si tratta di una disciplina che introduce una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito. In linea con le raccomandazioni dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OECD), la tutela deve essere estesa alle ipotesi di segnalazione di casi di corruzione internazionale (articolo 322 bis del codice penale).

Relativamente al "Whistleblower" si rimanda alla sezione specifica "TUTELA DEL DIPENDENTE CHE DENUNCIA ILLECITI ("WHISTLEBLOWING")"

LA GESTIONE DEL RISCHIO

Per gestione del rischio si intende l'insieme delle attività coordinate, dirette a guidare e tenere sotto controllo il funzionamento dell'Ente, con l'intento di escludere ex ante possibili situazioni che ne compromettano l'integrità.

Ad oggi si mantiene la mappatura dei processi a suo tempo definita.

Sono state pertanto individuate le cosiddette "aree di rischio", ovvero: quelle obbligatorie, individuate in numero di quattro A-B-C-D nell'allegato 2 del Piano Nazionale.

Alle 5 aree di rischio dell'allegato 2) del Piano Nazionale, si aggiungono ulteriori aree definite "generali" previste di cui al PNA 2015 che in sintesi si elencano di seguito:

Aree di rischio	
a) obbligatoria	Autorizzazioni e concessioni;
b) obbligatoria	Scelta del contraente per lavori servizi e forniture;
c)obbligatoria	Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
d)obbligatoria	Concorsi e prove selettive per assunzione di personale e progressioni di carriera di cui all'art. 24 del D. Lgs 150/2009;
e) generali	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
f) generali	Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
g) generali	Incarichi e nomine;
h) generali	Affari legali e contenzioso;
i) generali*	*Area residuale (processi riguardanti la Pianificazione territoriale, Pianificazione dei rischi e delle emergenze);
l) specifica	Lavori pubblici;
m) specifica	Espropri e concessioni immobiliari.

Sotto il profilo metodologico, è stata definita un'apposita tabella di valutazione del rischio per ogni Settore, denominata "Mappatura del rischio riportante i contenuti individuati nell'allegato 5 del Piano Nazionale.

È stato tenuto conto del riassetto e della ridefinizione delle funzioni che hanno seguito il processo di riordino delle funzioni conseguenti alla Legge n. 56/2014 ed ai provvedimenti regionali, in corso di ulteriore e costante definizione e della riorganizzazione approvata con Delibera del Presidente n. 62 del 28/02/2017.

Per ciascun processo inserito **nell'ALLEGATO 1** è stata a suo tempo effettuata la valutazione del rischio, attraverso i seguenti passaggi: identificazione, analisi, ponderazione del rischio. I potenziali rischi, intesi come comportamenti prevedibili che evidenzino una devianza dai canoni della legalità, del buon andamento e dell'imparzialità dell'azione amministrativa per il conseguimento di vantaggi privati.

Per ogni rischio individuato sono stati stimati la probabilità che lo stesso si verifichi e, nel caso, il conseguente impatto per l'Ente.

A tal fine ci si è avvalsi degli indici di valutazione della probabilità e dell'impatto riportati nell'Allegato 5 del P.N.A. (e successiva errata corrige), che si intende integralmente richiamato. Pertanto, la probabilità di accadimento di ciascun rischio (= frequenza) è stata valutata prendendo in considerazione le seguenti caratteristiche del corrispondente processo:

- discrezionalità;
- rilevanza esterna;
- complessità del processo;
- valore economico;
- frazionabilità;
- concreta efficacia dei controlli.

L'impatto è stato considerato sotto il profilo:

- organizzativo
- economico
- reputazionale
- organizzativo, economico e sull'immagine.

I processi sono stati suddivisi nelle seguenti categorie a seconda dell'indice di rischio calcolato:

VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Range indice

identificazione del rischio: _____		
Analisi del rischio		
V. Allegato 5 al PNA		VALORE
A. indici di valutazione delle probabilità	Discrezionalità	
	Rilevanza esterna	
	Complessità del processo	
	Valore economico	
	Frazionabilità del processo	
	Controlli	
B. indici di valutazione dell'impatto	Impatto organizzativo (UO)	
	Impatto economico	
	impatto reputazionale	
	impatto organizzativo , economico e sull'immagine	
media degli indici di valutazione delle probabilità (A)		
Media degli indici di valutazione dell'impatto (B)		

VALORI E FREQUENZE DELLA PROBABILITA': = 2 minore
VALORI E IMPORTANZA DELL'IMPATTO: = 2 minore

VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO

Valore frequenza x valore impatto = **4 medio = 6 alto**

Valore frequenza x valore impatto = **4 medio = 6 alto**

Per l'anno 2018 l' RPCT ha previsto nuove aree di rischio oggetto di monitoraggio e ha effettuato una nuova valutazione e verifica del grado di rischio rilevante. La valutazione è stata fatta sulla base dell'esperienza maturata nel triennio all'interno dell'Ente e all'ampliamento dell'area di verifica.

Durante l'anno si attiverà un'indagine presso gli uffici, raccogliendo i dati secondo le specifiche schede di analisi, presso i singoli responsabili e Dirigenti degli uffici, con l'intento di testarne la valutazione. A conclusione dell'indagine si intende raggiungere l'obiettivo di una coerente mappatura di valori nel suo complesso dell'attività dell'Ente.

L'obiettivo ultimo è che tutta l'attività venga analizzata attraverso la mappatura dei processi.

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

La mappatura assume carattere strumentale ai fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi. L'accuratezza e l'eshaustività che richiede una seria attività di mappatura dei processi sono requisiti indispensabili che comportano una programmazione ed un impegno di tempo e risorse per il suo sviluppo e per la successiva formulazione di adeguate misure di prevenzione.

AZIONI PER PREVENIRE E CONTRASTARE LA CORRUZIONE

La Provincia di Pesaro e Urbino agisce nella prevenzione dei fenomeni di corruzione:

- **attraverso** l'organizzazione di un sistema dei controlli coordinato;
- **assicurando** la massima trasparenza alla propria azione amministrativa;
- **adottando azioni** di formazione per i dipendenti impiegati nelle attività a maggior rischio di corruzione;
- **effettuando**, laddove possibile, la rotazione dei dirigenti e funzionari;
- **adottando** e aggiornando opportunamente il proprio Codice di Comportamento.

Le misure individuate, suddivise per area di rischio, sono dettagliatamente riportate **ALLEGATO 3** da verificare eventualmente alla luce del quadro organizzativo interno, del riassetto e della ridefinizione delle funzioni che seguono il processo di riordino delle funzioni conseguenti alla Legge n. 56/2014 ed ai provvedimenti regionali, in corso di ulteriore e costante definizione.

1) IL SISTEMA DEI CONTROLLI

Il sistema dei controlli interni di cui al Regolamento interno approvato con Deliberazione del Consiglio Provinciale n.3 del 14 gennaio 2013, costituisce strumento di supporto nella prevenzione del fenomeno della corruzione e individua diverse topologie di controlli, dalla cui azione integrata si mira ad assicurare, in relazione alla complessiva azione dell'Ente:

- la correttezza, la legittimità e la regolarità dell'azione amministrativa (controllo di regolarità amministrativa);
- l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa (controllo di gestione);
- l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, dei programmi e delle linee di indirizzo politico, in termini di congruenza tra risultati conseguiti e obiettivi predefiniti (controllo strategico);
- il monitoraggio degli equilibri finanziari della gestione di competenza, della gestione dei residui e della gestione di cassa, anche ai fini della realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica determinati dal patto di stabilità interno (controllo sugli equilibri finanziari);
- l'efficacia, l'efficienza e l'economicità degli organismi esterni partecipati (controllo sulle società partecipate);

Al sistema dei controlli interni si deve aggiungere l'attività di valutazione dei dirigenti. Tale attività è direttamente connessa con il sistema dei controlli interni con le modalità previste dal regolamento.

2) IL CODICE DI COMPORTAMENTO

Fonti normative:

- art. 54, d. lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 1, comma 44, l. 190/2012;
- DPR 16 aprile 2013, n. 62 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del d. lgs. 165/2001;
- Intesa tra Governo Regioni e Enti Locali sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013.
- Codice di Comportamento dei dipendenti della Provincia di Pesaro e Urbino
- In attuazione della delega conferita 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 Presidente della Repubblica ha emanato il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DPR 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 dal PTPC.

In attuazione delle disposizioni normative di recente introduzione (art. 54, comma 5, d. lgs. 165/2001 e art. 1, comma 2, DPR 62/2013) e delle indicazioni fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con atto di G.P. n. 10 del 30/01/2014 la Provincia di Pesaro e Urbino ha approvato il Codice di comportamento dei dipendenti della Provincia di Pesaro e Urbino, nel quale sono individuate specifiche regole comportamentali, tenuto conto del contesto organizzativo di riferimento.

⁶ Collegamento del codice di comportamento con il Piano triennale per la prevenzione della corruzione.

L'individuazione nel PTPC del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione può essere considerato, per certi versi, preliminare alla specificazione, proprio con riferimento a tali uffici e alla loro tipologia, di una serie di obblighi di comportamento in sede di adozione del codice di comportamento, realizzando in tal modo un opportuno collegamento con le altre misure di prevenzione della corruzione previste nel medesimo Piano. Collegamento che – si ribadisce – è di particolare rilevanza anche in sede di individuazione di ulteriori misure da introdurre nella progressiva elaborazione degli strumenti di contrasto alla corruzione.

RESPONSABILI	R.P.C. – UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI - DIRIGENTI
⁷ MISURA PREVENZIONE	- Aggiornamento; - Verifica annuale livello di attuazione del codice, rilevando, ad esempio, il numero e il tipo di violazioni accertate e sanzionate delle regole del codice, in quali aree dell'amministrazione si concentra il più alto

⁶ Delibera n. 75/2013 Commissione indipendente per la valutazione la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche Autorità Nazionale Anticorruzione (*Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni* (art. 54, comma 5, d.lgs n. 165/2001)

⁷ Delibera n. 75/2013 Commissione indipendente per la valutazione la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche Autorità Nazionale Anticorruzione (*Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni* (art. 54, comma 5, d.lgs n. 165/2001)

	<p>tasso di violazioni.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pubblicazione sul sito istituzionale di un avviso pubblico, contenenti le principali indicazioni del codice da emanare alla luce del quadro normativo di riferimento, con invito a far pervenire eventuali proposte ed osservazioni. - Raccordo tra l'ufficio per i rapporti con il pubblico e l'ufficio per i procedimenti disciplinari, che consenta la raccolta e la condivisione di tali segnalazioni da parte di tali uffici.
MONITORAGGIO DELL'APPLICAZIONE	Vigilanza da parte del soggetto sovraordinato che attribuisce gli obiettivi al fine della misura e valutazione della performance, sul rispetto dei codici di comportamento, nonché alla mancata vigilanza da parte dei dirigenti.

I codici di comportamento dovranno rivolgere una particolare attenzione a quelle categorie di dipendenti pubblici che svolgono attività di natura tecnico-professionale o che sono impiegati presso strutture interne di rappresentanza legale dell'amministrazione o presso gli uffici per le relazioni con il pubblico. Eguale attenzione va inoltre prestata a coloro che sono impiegati presso gli uffici di diretta collaborazione con il vertice politico.

OBIETTIVO per R.P.C. – UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI – DIRIGENTI.

Al fine di tenere conto del diverso livello di esposizione al rischio di corruzione delle funzioni e degli uffici dell'amministrazione – già individuato in sede di predisposizione del PTPC, **i codici** devono contenere anche ulteriori regole, che possono aggiungersi a quelle già presente nel Codice di comportamento della provincia approvato con deliberazione di Giunta n. 10 del 30 gennaio 2014.

A tal fine, è necessario che RPC in collaborazione dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari (UPD) (*art. 55 bis e art. 15, comma 3, del codice generale*) procedano alla definizione di alcuni profili applicativi sul piano sanzionatorio, al comportamento del personale dirigenziale e non dirigenziale addetto alle funzioni e agli uffici individuati, innanzi tutto, in linea con il PNA e con il PTPC. (Esempio: Funzioni di gestione dell'acquisizione e della progressione del personale; alle funzioni di affidamento dei lavori; servizi e forniture; funzioni di carattere ispettivo etc.)

Con riferimento alla declinazione delle regole del codice generale, si dovrà tenere conto, in modo particolare delle seguenti indicazioni:

- Regali, compensi e altre utilità
- Partecipazione ad associazione e organizzazioni
- Obbligo di astensione
- Prevenzione della corruzione
- Trasparenza e tracciabilità
- Comportamento nei rapporti privati
- Comportamento in servizio
- Rapporti con il pubblico
- Disposizioni particolari per i dirigenti
- Contratti ed altri atti negoziali.

3) ROTAZIONE DEL PERSONALE

La rotazione del personale con posizione di elevata responsabilità di addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura importante tra gli strumenti di prevenzione della corruzione, in particolare in un ente di grandi dimensioni.

L'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure, infatti, riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione.

Relativamente alle posizioni dirigenziali, la rotazione nel conferimento di incarichi dei relativi incarichi unitamente al contenimento della durata rappresenta un criterio di indubbio riferimento, la cui applicazione deve, peraltro, essere adeguatamente calata nella realtà del singolo ente tenendo conto, altresì, della necessità che il dirigente, per svolgere al meglio la sua funzione, debba essere in possesso oltre che di competenze manageriali anche di competenze specialistiche derivanti dalla formazione universitaria e dall'esperienza maturata.

In particolare, in materia di rotazione di incarichi, si è tenuto conto di quanto specificato dall'ANAC secondo cui:

- la rotazione e rimessa all'autonoma determinazione delle amministrazioni, che in tal modo possono adeguare la misura alla concreta situazione dell'organizzazione dei propri uffici;
- la rotazione incontra dei limiti oggettivi, quali l'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico. **Pertanto non si deve dare luogo a misure di rotazione se esse comportano la sottrazione di competenze professionali specialistiche da uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico.**

Peraltro una rotazione di fatto dei dirigenti è garantita anche dalle modalità di accesso: tali incarichi, infatti, sono conferiti a tempo determinato (art. 109 D.Lgs 267/00 s.m e i.).

La temporaneità dell'incarico, assicura un'alternanza anche rispetto alle posizioni organizzative di cui al C.C.N.L. 31.03.1999 – Comparto delle autonomie locali.

La rotazione è in ogni caso assicurata in caso di avvio di procedimento disciplinare a carico dei dipendenti, per fatti di natura corruttiva. In tale ipotesi, per il personale dirigenziale si può procedere con atto motivato alla revoca dell'incarico in essere ed il passaggio ad altro incarico ai sensi del combinato disposto dell'art. 16, comma 1, lett. l quater, e dell'art. 55 ter, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001; mentre per il personale non dirigenziale si può procedere all'assegnazione ad altro servizio ai sensi del citato art. 16, comma 1, lett. l quater.

L'applicazione di tale misura può, all'opposto, subire deroghe se l'effetto indiretto della rotazione comporta la sottrazione di profili professionali infungibili, avuto anche riguardo alla riduzione delle professionalità subita dalla Provincia di Pesaro e Urbino in esito ai processi di riassetto istituzionale conseguente alla Legge 56/2014 ed alla normativa regionale conseguente, ai trasferimenti di funzionari presso altri Enti, che hanno determinato una riduzione della dotazione organica ed un mutamento delle professionalità, che mal si conciliano, ora, con l'istituto della rotazione.

E' di fatto impossibile, per ora, procedere alla rotazione programmata dei dirigenti in relazione al numero esiguo degli stessi, nonché al numero e tipologia di funzioni e attività da gestire.

Si dovrà tenere comunque conto del criterio di rotazione, ove possibile in considerazione dell'infungibilità dei profili professionali e di particolari requisiti per le attività richieste (a titolo esemplificativo e non esaustivo: iscrizione albi professionali, titoli di studio tecnici, specifiche professionalità attestata da corsi di formazione appositi).

In tali casi si potrà procedere motivatamente all'adozione di misure alternative alla rotazione quali ad esempio la segregazione delle funzioni e il lavoro in team, comunque finalizzate a “evitare che il **soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi, specie di quelli più esposti al rischio di corruzione**”.

4) PROTOCOLLI DI LEGALITA'

I patti di integrità e i protocolli di legalità costituiscono un sistema di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara d'appalto.

Il patto di integrità costituisce un documento che la Provincia di Pesaro e Urbino, quale stazione appaltante, richiede ai partecipanti alle gare e permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso di elusione da parte dei partecipanti, in adempimento al Protocollo di legalità tra Provincia di Pesaro e Urbino con la Prefettura, approvato deliberazione di Giunta n. 7 del 14 gennaio 2011, sottoscritto in data 09/03/2011.

L'AVCP, con determinazione n. 4 del 2012 si è pronunciata circa la legittimità di prescrivere l'inserimento di clausole contrattuali che impongono obblighi in materia di contrasto delle infiltrazioni criminali negli appalti nell'ambito dei protocolli di legalità/patti di integrità.

L'ANAC ha precisato che entro un termine congruo l'appaltatore può sanare eventuali emissioni regolarizzando gli adempimenti.

Nel 2017 non sono stati sottoscritti ulteriori protocolli di legalità.

**LE MISURE DI CONTRASTO ALLA CORRUZIONE
ANNO 2018**

M1) AZIONI PER REPRIMERE IL RISCHIO DI CONFLITTO DI INTERESSE

Il conflitto di interessi e la situazione in cui un interesse secondario interferisce, ovvero potrebbe tendenzialmente interferire, con l'obbligo di un funzionario pubblico ad agire in conformità con i suoi doveri e responsabilità (interesse primario).

In tali situazioni si ricorda quanto previsto dall'art. 7 del Codice generale emanato con D.P.R. 16 aprile 2013 n° 62, che impone al dipendente di astenersi dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di 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. Sussiste per i Dipendenti altresì l'obbligo di astenersi dalla partecipazione all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di parenti, di affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi o di persone con le quali abbiano rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui essi o il coniuge, abbiano causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero, di soggetti od organizzazioni di cui siano tutori, curatori, procuratori o agenti, ovvero di enti, di associazioni anche non riconosciute, di comitati, società o stabilimenti di cui siano amministratori o gerenti o dirigenti, ovvero, in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

I dirigenti dovranno garantire, ove possibile, la separazione tra responsabile di procedimento e di provvedimento.

La specifica disciplina comportamentale del conflitto di interessi è prevista nel codice disciplinare.

RESPONSABILI	TUTTI I DIPENDENTI E DIRIGENTI
MISURA PREVENZIONE	Dichiarazione apposta su ogni determinazione e deliberazione (in sede di apposizione del parere) da parte del Dirigente firmatario nel quale "Si attesta che non sussistono situazioni di conflitto di interesse in capo al/i Dirigenti firmatario/i responsabili del procedimento"
MONITORAGGIO DELL'APPLICAZIONE	L'applicazione della presente misura verrà monitorata, nelle delibere, nella fase di controllo da parte del Segretario Generale e per le determinazioni in fase di controllo successivo di legittimità degli atti, prestando particolare attenzione alle segnalazioni che dovessero intervenire.

M2) FORMAZIONE DELLE COMMISSIONI E ASSEGNAZIONE DEL PERSONALE AGLI UFFICI

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 o attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere.

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.

RESPONSABILI	TUTTI I DIPENDENTI E DIRIGENTI
MISURA PREVENZIONE	Preliminarmente alla nomina dei componenti delle Commissioni di gara a qualunque titolo espletate dall'Amministrazione, i componenti delle medesime commissioni devono sottoscrivere apposita dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà. Stesse dichiarazioni devono essere sottoscritte per gli incarichi dirigenziali. Le predette dichiarazioni sostitutive dell'atto di notorietà devono essere acquisite e custodite, fermo restando che nell'eventuale ipotesi in cui il componente nominando non sia nelle condizioni di poter attestare ciò che è prescritto nel precitato modulo, dovrà essere prontamente informato il Responsabile anticorruzione, indicando al contempo l'eventuale causa ostativa della nomina.
MONITORAGGIO DELL'APPLICAZIONE	L'applicazione della presente misura verrà monitorata in fase di controllo successivo di legittimità degli atti.

M3) ROTAZIONE DEL PERSONALE DIRIGENTE E CON FUNZIONI DI RESPONSABILITÀ (UOC E RESPONSABILI PROC.) ADDETTI ALLE AREE A PIÙ ELEVATO RISCHIO DI CORRUZIONE

In applicazione delle disposizioni della L. n. 190/2012 e delle indicazioni contenute nel PNA, le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare adeguati criteri per realizzare la rotazione del personale dirigenziale e del personale con funzioni di responsabilità (titolari di posizione organizzativa e responsabili di procedimento) operante nelle aree a più elevato rischio di corruzione. Tale rotazione rappresenta una misura d'importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione. Le aree a cui si applica la norma sono quelle obbligatorie, generali e specifiche. La rotazione è rimessa all'autonoma determinazione delle amministrazioni, che in tal modo potranno adeguare la misura alla concreta situazione dell'organizzazione dei propri uffici. La rotazione incontra dei limiti oggettivi, quali l'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico. Pertanto non si deve dare luogo a misure di rotazione se esse comportano la sottrazione di competenze professionali specialistiche da uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico. La rotazione incontra dei limiti soggettivi, con particolare riguardo ai diritti individuali dei dipendenti soggetti alla misura e ai diritti sindacali. Le misure di rotazione devono contemperare le esigenze di tutela oggettiva dell'amministrazione (il suo prestigio, la sua imparzialità, la sua funzionalità) con tali diritti. Nella rotazione si considerano anche le nuove assunzioni che vanno a ricoprire. I criteri di rotazione devono essere previsti nei Piani triennali di prevenzione della corruzione e nei successivi atti attuativi e i provvedimenti di trasferimento devono essere adeguatamente motivati. Nel computo della percentuale di rotazione si calcolano anche le nuove assunzioni, qualora vadano a ricoprire incarichi già ricoperti da altro dirigente o funzionario.

RESPONSABILI	DIRIGENTE DEL SERVIZIO GESTIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE E DELL'ORGANIZZAZIONE, TUTTI I DIRIGENTI ALL'INTERNO DEI PROPRI SERVIZI, RESPONSABILE ANTICORRUZIONE.
MISURA DI PREVENZIONE	la rotazione del personale, attuata in modo tale comunque da garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, tenendo conto delle professionalità esistenti, dovrà essere effettuata sulla base dei seguenti criteri oggettivi generali: 1. coinvolge i dirigenti e le P.O delle aree a rischio corruzione; 2. comincia a decorrere dalla cessazione degli incarichi in essere; (ipotesi di criteri) 3. si applica al 30% del numero di dirigenti e di p.o. coinvolti; (ipotesi di criteri) 4. si applica secondo il criterio dell'anzianità del Dirigente o P.O. nel servizio o ambiti di attività attribuiti. Nel senso che cominciano a ruotare quelli che da più anni ricoprono lo stesso servizio o funzioni); (ipotesi di criteri)

	5. è rispettato il principio della coerenza con il curriculum e titolo di studio posseduto; 6. la durata dell'incarico non può essere superiore a cinque anni;
MONITORAGGIO DELL'APPLICAZIONE	Controllo ogni cinque anni da parte del responsabile anticorruzione.

M4) CLAUSOLA DI PANTOUFLAGE

Si intende per "pantouflage" il "passaggio di funzionari pubblici a ditte private". Al riguardo, la legge n. 190/2012 ha introdotto la norma di cui al comma 16-ter dell'art.53, D.lgs. n.165/2001, secondo la quale "i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti". Inoltre, ai fini applicativi della suddetta norma, l'art. 21 del D.lgs. n. 39/2013 precisa che "...sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al presente decreto, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo. Tali divieti si applicano a far data dalla cessazione dell'incarico."

Risulta utile segnalare il parere esplicativo ANAC 18/02/2015 AG/08/2015/AC, il quale specifica che il pantouflage: "mira a ridurre il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro.

Si intende, dunque, evitare che, durante il periodo di servizio, il dipendente stesso possa preconstituersi delle situazioni lavorative vantaggiose sfruttando la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro presso il soggetto privato in cui entra in contatto".

RESPONSABILI	TUTTI I DIRIGENTI
MISURA DI PREVENZIONE	Inserimento in ogni contratto di lavori, servizi e forniture concluso dall'Amministrazione una clausola che riporti i riferimenti ed i contenuti della citata normativa (art. 53, D.lgs. n. 165/2001, comma 16-ter e art. 21 del D.lgs. n. 39/2013).
MONITORAGGIO DELL'APPLICAZIONE	L'applicazione della presente misura verrà monitorata in fase di controllo successivo di legittimità degli atti.

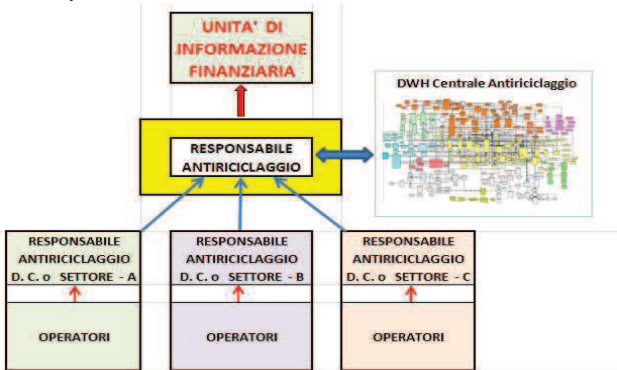
M5) OBBLIGHI DI VERIFICA. ANTIRICICLAGGIO

D.Lgs 231/2007 - Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività' criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione.

Nel 2015 il 25 settembre, viene emanato il Decreto del Ministero dell'interno, con gli indicatori di anomalia: "Determinazione degli indicatori di anomalia al fine di agevolare l'individuazione delle operazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo da parte degli uffici della pubblica amministrazione. (GU Serie Generale n.233 del 07-10-2015) ".

Il decreto Ministeriale del 25 settembre 2015 contiene gli indicatori di anomalie, per agevolare le pubbliche amministrazioni nell'individuazione di operazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo.

- Prevede, da parte delle P.A., la nomina di un "gestore" delle segnalazioni di operazioni sospette (S.O.S.).
- Prevede, da parte delle P.A. la definizione di procedure interne per la trasmissione delle informazioni dagli uffici al "gestore", per la valutazione delle operazioni sospette.
- Specifica le modalità di invio delle S.O.S. all'UIF;
- Prevede che il personale delle P.A. sia adeguatamente formato, per conoscere le situazioni a rischio riciclaggio.

RESPONSABILI	DIRETTORE GENERALE
MISURA DI PREVENZIONE	<p>Individuazione Responsabile Antiriciclaggio, con apposito provvedimento. Il soggetto designato come "gestore" interno delle segnalazioni di operazioni sospette, può, costituire l' ufficio "Lotta al Riciclaggio". Le procedure interne sono modulate tenendo conto della specificità dell'attività svolta e delle dimensioni organizzative e operative. Primo compito dei referenti antiriciclaggio è cooperare con il responsabile antiriciclaggio per identificare le regole di ambito, le banche dati da porre sotto monitoraggio periodico, coadiuvando la definizione del piano dei controlli annuale</p> <p>Esempio:</p> 
MONITORAGGIO DELL'APPLICAZIONE	L'RPC viene puntualmente informato delle eventuali segnalazioni.

Le misure di prevenzione costituiranno obiettivo di PEG specifico per i Dirigenti.

M6) CONCESSIONE ED EROGAZIONE DI SOVVENZIONI, CONTRIBUTI, SUSSIDI, AUSILI FINANZIARI NONCHÉ ATTRIBUZIONE DI VANTAGGI ECONOMICI DI QUALUNQUE GENERE A PERSONE ED ENTI PUBBLICI E PRIVATI.

La legge n. 190/2012 individua la concessione di sovvenzioni, contributi, vantaggi economici diretti o indiretti di qualunque genere a persone ed a enti pubblici e privati come attività nell'ambito della quale è più elevato il rischio di corruzione.

RESPONSABILI	TUTTI I DIRIGENTI
MISURA DI PREVENZIONE	Pubblicazione sulla sezione dedicata del sito amministrazione trasparente. Definizione dei criteri per l'erogazione dei contributi a seguito dell'aggiornamento del Regolamento vigente.
MONITORAGGIO DELL'APPLICAZIONE	L'applicazione della misura relativa alla pubblicazione verrà monitorata in fase di controllo successivo di legittimità degli atti. L'aggiornamento del Regolamento costituisce obiettivo di PEG e quindi valutato in capo al dirigente.

M7) PIANO ANTICORRUZIONE E LA SEZIONE DELLA TRASPARENZA

Il Piano contiene, **in apposita sezione, il programma per la trasparenza** nel quale sono indicati, con chiarezza, le azioni, i flussi informativi attivati o da attivare per dare attuazione, da un lato, agli obblighi generali di pubblicazione di cui al d.lgs. n. 33/ 2013 e, dall'altro, alle misure di trasparenza individuate come misure di specifica prevenzione della corruzione.

Dal programma per la trasparenza risultano gli obblighi di comunicazione/pubblicazione ricadenti sui singoli uffici, con la connessa chiara individuazione delle responsabilità dei dirigenti preposti, nonché i poteri riconosciuti al responsabile della trasparenza, al fine di ottenere il rispetto di tali obblighi. A questo fine, si ricorda che gli obblighi di collaborazione col Responsabile anticorruzione rientrano tra i doveri di comportamento compresi in via generale nel codice di cui al d.p.r. 62/2013 e che, pertanto, sono assistiti da specifica responsabilità disciplinare.

RESPONSABILI	TUTTI I DIRIGENTI – SERVIZIO INFORMATICO
MISURA DI PREVENZIONE	La trasparenza viene assicurata mediante la pubblicazione delle informazioni sulla Sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale.
	Definizione flussi informativi: Inserimento titoli determinazioni dirigenziali, deliberazioni consiliari pubblicate e decreti presidenziali in apposita casella.
MONITORAGGIO DELL'APPLICAZIONE	Controllo periodico da parte del Nucleo di valutazione.

M8) PIANO ANTICORRUZIONE - PIANO TRASPARENZA E STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE DELL'ENTE

Va assicurata l'integrazione tra il PIANO ANTICORRUZIONE, la SEZIONE DELLA TRASPARENZA e gli altri processi di programmazione e gestione, in particolare con il ciclo di gestione della performance e i controlli interni, al fine di porre le condizioni per la sostenibilità organizzativa della strategia di prevenzione della corruzione adottata.

Detta strategia deve trovare un preciso riscontro negli obiettivi organizzativi delle amministrazioni e degli enti. Gli obiettivi individuati, in merito all'attuazione delle misure di prevenzione o delle azioni propedeutiche e i relativi indicatori, devono essere collegati agli obiettivi inseriti per gli stessi soggetti nel piano delle performance.

A seguito dell'approvazione del presente Piano, il Servizio pianificazione, programmazione e controllo cura l'inserimento delle prescrizioni del piano negli obiettivi di Peg. L'attuazione delle misure previste nel PIANO diviene uno degli elementi di valutazione del dirigente e del personale non dirigenziale. Il monitoraggio sull'attuazione delle misure anticorruzione va fatto con il monitoraggio del PEG e sottoposto al Nucleo di valutazione.

RESPONSABILI	DIRIGENTE SERVIZIO PIANIFICAZIONE, PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO, TUTTI I DIRIGENTI ALL'INTERNO DEI PROPRI OBIETTI DI PEG.
MISURA DI PREVENZIONE	Le misure di prevenzione previste nel presente Piano costituiranno obiettivo di PEG specifico per i Dirigenti.
MONITORAGGIO DELL'APPLICAZIONE	In sede di verifica degli obiettivi, con l'assistenza del Nucleo di valutazione.

M9) DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCONFERIBILITA' E INCOMPATIBILITA' (D. LGS. 39/2013) (Dipendenti ente che assumono particolari incarichi)

In attuazione del comma 49, art. 1, della Legge 190/2012, il Legislatore ha adottato il Decreto Legislativo 39/2013 recante le disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali e di vertice nelle pubbliche amministrazioni, per la prima volta specificamente considerati nell'ottica di prevenzione dei fenomeni di corruzione e di cattiva amministrazione.

In particolare, in attuazione dell'art. 3 e dell'art. 20 del succitato Decreto Legislativo, sarà compito dell'Ente far sottoscrivere, da tutti gli interessati, e pubblicare sul sito istituzionale, apposita dichiarazione, che dovrà essere firmata da tutti i dirigenti al momento della stipula del contratto, nonché dai Dipendenti che:

- facciano parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- siano 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;
- facciano parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

RESPONSABILI	Dirigenti che attribuiscono l'incarico – S.G.
MISURA DI PREVENZIONE	Verifica preventiva di assenza cause inconferibilità con dichiarazione di affidamento incarichi.
MONITORAGGIO DELL'APPLICAZIONE	Report da inviare all'RPCT e al Nucleo di valutazione.

Le misure di prevenzione costituiranno obiettivo di PEG specifico per i Dirigenti.

M10) DIRETTIVE IN ORDINE ALLA DISCIPLINA DELL'ATTRIBUZIONE DI INCARICHI DIRIGENZIALI E DISCIPLINA DEGLI INCARICHI VIETATI AI DIPENDENTI PUBBLICI

L'articolo 53, comma 3 bis, del Decreto Legislativo n. 165/2001 prevede che "con appositi regolamenti emanati su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, di concerto con i Ministri interessati, ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, e successive modificazioni, sono individuati, secondo criteri differenziati in rapporto alle diverse qualifiche e ruoli professionali, gli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2".

In base all'articolo 1, comma 60, della legge n. 190/2012, in sede di Conferenza unificata vengono definiti gli adempimenti e i termini per l'adozione di norme regolamentari relativi all'individuazione degli incarichi vietati ai dipendenti pubblici.

Tale disciplina risulta già prevista nell'ambito del Regolamento provinciale degli uffici e servizi.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, di concerto con il Responsabile delle risorse umane, verifica la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti cui l'organo di indirizzo politico intende conferire incarico all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dai capi III e IV del d.lgs. n. 39 del 2013. Le condizioni ostative sono quelle previste nei suddetti capi, salva la valutazione di ulteriori situazioni di conflitto di interesse o cause impeditive.

L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'articolo 46 del D.P.R. n. 445 del 2000, pubblicata sul sito dell'amministrazione o dell'ente pubblico o privato conferente (art. 20 d.lgs. n. 39 del 2013).

Se all'esito della verifica risulta la sussistenza di una o più condizioni ostative, l'amministrazione ovvero l'ente pubblico economico ovvero l'ente di diritto privato in controllo pubblico provvedono a conferire l'incarico nei confronti di altro soggetto.

In caso di violazione delle previsioni di inconferibilità, secondo l'articolo 17 decreto legislativo n. 39/2013, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'articolo 18 del medesimo decreto.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, verifica che:

- negli interPELLI per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento;
- i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all'atto del conferimento dell'incarico.

I singoli dirigenti verificano la sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari di incarichi previsti nei Capi V e VI del d.lgs. n. 39 del 2013 per le situazioni contemplate nei medesimi Capi. Il controllo deve essere effettuato:

- all'atto del conferimento dell'incarico;
- annualmente e su richiesta nel corso del rapporto.

Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento. Se la situazione di incompatibilità emerge nel corso del rapporto, il Responsabile della prevenzione contesta la circostanza all'interessato ai sensi degli artt. 15 e 19 del d.lgs. n. 39 del 2013 e vigila affinché siano prese le misure conseguenti.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, verifica che il Dirigente responsabile della spesa:

- negli interpelli per l'attribuzione degli incarichi inserisca espressamente le cause di incompatibilità;
- i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico e nel corso del rapporto.

Le misure di prevenzione costituiranno obiettivo di PEG specifico per i Dirigenti.

M11) DIRETTIVE PER EFFETTUARE CONTROLLI SU PRECEDENTI PENALI AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI E DELL'ASSEGNAZIONE AD UFFICI

Ai fini dell'applicazione dell'articolo 35 bis del Decreto Legislativo n. 165 del 2001 e dell'articolo 3 del Decreto Legislativo n. 39 del 2013, la Provincia, per il tramite del Responsabile della prevenzione della corruzione, di concerto con il Responsabile delle risorse umane, verifica la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

- all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di commissioni di concorso;
- all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dall'articolo 3 del decreto legislativo n. 39 del 2013;
- all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'articolo 35 bis del decreto legislativo n. 165 del 2001;
- all'entrata in vigore dei citati articoli 3 e 35 bis con riferimento agli incarichi già conferiti e al personale già assegnato.

L'accertamento sui precedenti penali avviene mediante acquisizione d'ufficio, ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'articolo 46 del D.P.R. n. 445 del 2000 (articolo 20 decreto legislativo n. 39 del 2013).

Se all'esito della verifica risultano a carico del personale interessato dei precedenti penali per delitti contro la pubblica amministrazione, la Provincia di Pesaro e Urbino:

- si astiene dal conferire l'incarico o dall'effettuare l'assegnazione;
- applica le misure previste dall'art. 3 del decreto legislativo n. 39 del 2013;
- provvede a conferire l'incarico o a disporre l'assegnazione nei confronti di altro soggetto.

In caso di violazione delle previsioni di inconfiribilità, secondo l'articolo 17 del Decreto Legislativo n. 39/2013, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'articolo 18 del medesimo Decreto. Il Responsabile della prevenzione della corruzione, di concerto con il Responsabile delle risorse umane, procede a:

- effettuare i controlli sui precedenti penali e per le determinazioni conseguenti in caso di esito positivo del controllo;
- far inserire negli interpelli per l'attribuzione degli incarichi espressamente le condizioni ostative al conferimento;

- adeguare i regolamenti dell'Ente sulla formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di concorso.

Le misure di prevenzione costituiranno obiettivo di PEG specifico per i Dirigenti.

M12) TUTELA DEL DIPENDENTE CHE DENUNCIA ILLECITI (“WHISTLEBLOWING”)

⁸La legge sul Whistleblowing, la **n. 179 del 30 novembre 2017**, mira a tutelare il lavoratore (pubblico o privato, con i dovuti distinguo) che, venuto a conoscenza di irregolarità o illeciti sul luogo di lavoro, decida di segnalarli. La nuova disciplina il vigore dal 29 dicembre 2017, interviene su due fronti.

Da un lato, **implementa la tutela** già prevista per i dipendenti pubblici, ampliando le maglie dell'articolo **54 bis del D.Lgs 30 marzo 2001 n. 165** introdotto nel 2012 con la legge 190; dall'altro, estende la tutela al settore privato, prevenendo nuovi oneri in capo agli enti che abbiano scelto di adottare i modelli di organizzazione e gestione (Mog) di cui al Dlgs 231/2001. Tra gli aspetti principali, la legge prevede che il dipendente pubblico che segnali (al responsabile anticorruzione all'Anac o all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile) condotte illecite conosciute in ragione del rapporto di lavoro non possa essere, per tale motivo, sottoposta a ritorsioni o a misure organizzative aventi effetti negativi, anche indiretti, sulle condizioni di lavoro. La legge allarga la tutela anche ai dipendenti pubblici economici, a quelli di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, nonché ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese che forniscano beni o servizi alla Pubblica amministrazione; dal punto di vista oggettivo, essa riguarda, invece, le segnalazioni effettuate “nell'interesse dell'integrità” della stessa Pa. Inoltre, l'identità del segnalante non può essere rivelata ed è coperta da segreto nei modi e nei limiti previsti. Qualora, poi, venga accertata l'adozione di misure discriminatorie, o l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni, o l'adozione di procedure non conformi a quelle individuate nelle linee guida Anac, quest'ultima dotta nei confronti del responsabile, sanzioni amministrative da 5 mila a 50 mila euro. Si evidenzia, che ogni tutela per il segnalatore è destinata a venir meno laddove sia accertata la sua responsabilità penale (anche con sentenza di primo grado) per calunnia o diffamazione (o, comunque per reati commessi con la denuncia), ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso motivo, nei casi di dolo o di colpa grave. L'art. 6, inoltre, sancisce la possibilità – per il whistleblower e per l'organizzazione sindacale da questi indicata – di denunciare l'adozione di eventuali misure discriminatorie, all'ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di sua competenza. Sia per il settore pubblico che per quello privato (lei limiti di legge), la nuova disciplina colpisce con la sanzione della nullità il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del whistleblower, così come il mutamento di sanzioni e qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria. La segnalazione effettuata nell'interesse all'integrità delle amministrazioni (pubbliche o private), nonché alla prevenzione e repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione delle notizie coperte da segreto d'ufficio, professionale, scientifico e industriale. Tale ultima disposizione non si applica, tuttavia, ai rapporti di consulenza o di assistenza, o nel caso in cui il segreto sia rivelato con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, al di fuori del canale di comunicazione specificatamente predisposto a tal fine.

⁸ “Il sole 24 ore” del 17 dicembre 2017.

⁹“I whistleblower non sono delatori, ma dipendenti che hanno il coraggio di non voltare la testa dall'altra parte. Quindi per questo vanno tutelati” così Raffaele Cantone, presidente ANAC, ha firmato la petizione per promuovere l'adozione della legge a tutela di coloro che segnalano casi di corruzione sul posto di lavoro. L'ANAC ha ricevuto 525 segnalazioni nel 2016 e 263 nei primi cinque mesi del 2017. Il 13% dei Comuni italiani capoluogo di provincia non ha una procedura”.

¹⁰ “Sarà quindi onere del datore di lavoro dimostrare che eventuali provvedimenti adottati nei confronti del dipendente motivati da ragioni estranee alla segnalazione. Nessuna tutela sarà tuttavia prevista nei casi di condanna, anche con sentenza di primo grado, per i reati di calunnia, diffamazione o comunque commessi tramite la segnalazione e anche qualora la denuncia, rivelatasi infondata, sia stata effettuata con dolo o colpa grave. Per rispondere ai nuovi compiti assegnati dalla legge, l'Autorità nazionale anticorruzione è al lavoro per predisporre apposite linee guida per la gestione delle segnalazioni e istituire un apposito ufficio che si occuperà in via esclusiva del whistleblowing”.

La provincia di Pesaro e Urbino si è già attivata per predisporre le modalità per tutela del dipendente che segnala condotte illecite dall'interno dell'ambiente di lavoro, a partire da:

- Istituzione di un indirizzo e-mail dedicato: anticorruzione@provincia.ps.it che prevede come destinatario esclusivo il responsabile della prevenzione della corruzione;
- l'introduzione del divieto di discriminazione nei confronti del soggetto segnalante.

Con la nuova legge 30 novembre 2017, n. 179 – Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siamo venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato - c.d whistleblower, in vigore dal 29 dicembre 2017, non avere una e-mail in linea con le caratteristiche richieste da tale normativa espone l'Ente a sanzioni rilevanti.

Le misure di prevenzione costituiranno obiettivo di PEG specifico per i Dirigenti.

- Come misura comune, l'ANAC nel PNA 2017, raccomanda “in particolare quella del whistleblowing da attuarsi presso L'Amministrazione di riferimento e per la cui applicazione si rimanda alla apposita legge approvata il 15 novembre 2017 e alle Linee guida dell'Autorità sul tema”
- (Si veda Determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015 - «Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)» pubblicata nella Gazzetta Ufficiale serie generale n. 110 del 14 maggio 2015)
- Non si esclude di attivare una piattaforma a pagamento fra le proposte di mercato (al momento testata solo “clio.it”)

⁹ Gazzetta ufficiale degli enti locali

¹⁰ ANAC

M13) SOCIETA' CONTROLLATE E PARTECIPATE/ENTI E FONDAZIONI

I compiti in materia di Società Partecipate dell'Ente si riassumono come segue:

- a) **Vigilanza** sulla Trasparenza, (art. 45 del d.lgs 33 del 2013), per la quale si rimanda alla sezione Trasparenza.
- b) **Verifica** adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001. Linee guida Anac Determinazione n. 1134 dell'8 novembre 2017(PTPCT Società ed Enti).
 - B1) società a partecipazione pubblica PTPCT modello 231¹¹ ;
 - B2) enti di diritto privato: fondazioni, associazioni, "Gli enti di diritto privato in controllo pubblico, sono tenuti ad applicare la normativa sulla prevenzione della corruzione, per quanto attiene alle normative da porre in essere, valgono le indicazioni formulate in relazione alle società a controllo pubblico.
- c) **Verifica** sull'incompatibilità, inconfiribilità e conflitto interessi per nomine presso Società Enti, Aziende ed istituzioni pubbliche e private.

La principale novità del D.Lgs 97/2016 stà nell'aver affiancato, quale strumento di trasparenza, il nuovo accesso generalizzato agli obblighi di pubblicazione già disciplinati dal d.lgs. 33/2013.

Con riferimento alle misure di prevenzione della corruzione diverse dalla trasparenza, l'art. 41 del d.lgs. 97/2016, aggiungendo il comma 2-bis all'art. 1 della l.190/2012, prevede che tanto le pubbliche amministrazioni quanto gli "altri soggetti di cui all'articolo 2-bis, comma 2, del d.lgs. n. 33 del 2013" siano destinatari delle indicazioni contenute nel PNA (del quale è la legge stessa a definire la natura di atto di indirizzo), ma secondo un regime differenziato: mentre le prime sono tenute ad adottare un vero e proprio PTPCT, i secondi devono adottare "misure integrative di quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231". Di questa innovazione occorre sottolineare come, da un lato, essa costituisca conferma della distinzione già operata dalla determinazione n. 8 dell'Autorità, secondo la quale solo gli enti di diritto privati in controllo pubblico sono tenuti ad adottare le misure integrative del "modello 231", mentre gli enti solo partecipati non hanno gli stessi obblighi. Dall'altro lato va sottolineato che essa consente di superare ogni residuo dubbio sull'applicabilità della normativa anticorruzione anche agli enti di diritto privato controllati da amministrazioni nazionali. La nuova normativa è chiara nel configurare un generale ambito soggettivo di applicazione, senza distinzioni tra livelli di governo.

Come sopra accennato, l'art. 2 bis, comma 2, lettera b), del d.lgs. n. 33/2013 rinvia per la definizione di società in controllo pubblico al d.lgs. n. 175 del 2016, introducendo così un elemento di discontinuità rispetto al previgente quadro normativo, unicamente regolato dal decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, in ragione della diversa e più ampia nozione di controllo presa in considerazione. L'art. 2, comma 1, lettera m), del richiamato d.lgs. n. 175 del 2016 definisce come «società a controllo pubblico»: "le società in cui una o più amministrazioni pubbliche esercitano poteri di controllo ai sensi della lettera b)".

La lettera b) dello stesso comma definisce come «controllo»: "la situazione descritta nell'articolo 2359 del codice civile. Il controllo può sussistere anche quando, in applicazione di norme di legge o statutarie o di patti parasociali, per le decisioni finanziarie e gestionali strategiche relative all'attività sociale è richiesto il consenso unanime di tutte le parti che condividono il controllo."

¹¹ "5.2 Vigilanza nei confronti delle amministrazioni controllanti o partecipanti. ..." L'ANAC vigila sull'effettiva promozione dell'adozione del modello 231 negli enti a controllo pubblico e dell'adozione di misure di prevenzione negli enti solo partecipati. **Poiché queste attività di promozione devono essere programmate del PTPCT dell'amministrazione controllante**, la mancanza di tale previsione sarà considerata in sede di valutazione della qualità dei piani adottati dalle amministrazioni."

Pertanto, alla luce del mutato contesto normativo, tra le fattispecie riconducibili alla nozione di controllo, oltre a quelle già prese in considerazione in sede di definizione della determinazione n. 8 del 2015, rappresentate da quanto disciplinato all'articolo 2359, comma 1, punti n. 1 (società in cui un'altra società dispone della maggioranza dei voti esercitabili nell'assemblea ordinaria) e n. 2 (società in cui un'altra società dispone dei voti sufficienti ad esercitare un'influenza dominante nell'assemblea ordinaria), del codice civile, se ne aggiunge una ulteriore, da ricercare in quella situazione in cui una società è sotto l'influenza dominante di un'altra società in virtù di particolari vincoli contrattuali con essa (art. 2359, comma 1, punto n. 3, c.c.).

Gli elementi costitutivi del modello 231 (punti B1), B2) possono essere così sintetizzati:

- Le Fattispecie di reato (D.lgs 231/2001 e L. 190/201).
- Le sanzioni irrogabili all'ente.
- Sistemi e procedure di controllo preventivo ed ex post.
- I destinatari del modello.
- PTPCT modello 231.
- La metodologia adottata.
- I protocolli di attività aziendale .
- L'organismo di vigilanza – compiti specifici.
- I flussi informativi e le segnalazioni.
- Requisiti e verifiche nomine e incarichi”¹².

¹²

Punto c) - **inconferibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali**

Si ricorda che la materia delle incompatibilità e delle inconferibilità degli incarichi è disciplinata dal d.lgs. n. 39/2013.

All'interno delle società è necessario sia previsto un sistema di verifica della sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo a coloro che rivestono incarichi di amministratore, come definiti dall'art. 1, comma 2, lettera l), del d.lgs. n. 39/2013 - e cioè “gli incarichi di presidente con deleghe gestionali dirette, amministratore delegato e assimilabili, di altro organo di indirizzo dell'attività dell'ente comunque denominato” - e a coloro cui sono conferiti incarichi dirigenziali.

Per gli amministratori, le cause ostative in questione sono specificate, in particolare, dalle seguenti disposizioni del d.lgs. n. 39/2013:

- art. 3, comma 1, lettera d), relativamente alle inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione;

-art. 6, sulle “inconferibilità di incarichi a componenti di organo politico di livello nazionale”;

-art. 7, sulla “inconferibilità di incarichi a componenti di organo politico di livello regionale e locale”.

Per i dirigenti, si applica l'art.3, comma 1, lett. c), relativo alle cause di inconferibilità a seguito di condanne per reati contro la pubblica amministrazione.

A queste ipotesi di inconferibilità si aggiunge quella prevista dall'art.11, comma 11, del d.lgs.175/2016, ai sensi del quale “*Nelle società di cui amministrazioni pubbliche detengono il controllo indiretto, non è consentito nominare, nei consigli di amministrazione o di gestione, amministratori della società controllante, a meno che siano attribuite ai medesimi deleghe gestionali a carattere continuativo ovvero che la nomina risponda all'esigenza di rendere disponibili alla società controllata particolari e comprovate competenze tecniche degli amministratori della società controllante o di favorire l'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento.*”

Le società adottano le misure necessarie ad assicurare che: a) negli atti di attribuzione degli incarichi o negli interpellati siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento dell'incarico; b) i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all'atto del conferimento dell'incarico; c) sia effettuata dal Responsabile della prevenzione della corruzione, eventualmente in collaborazione con altre strutture di controllo interne alla società, un'attività di vigilanza, sulla base di una programmazione che definisca le modalità e la frequenza delle verifiche anche su segnalazione di soggetti interni ed esterni.

Nel caso di nomina degli amministratori proposta o effettuata dalle p.a. controllanti, le verifiche sulle inconferibilità sono svolte dalle medesime p.a..

-Incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali

All'interno delle società è necessario sia previsto un sistema di verifica della sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari degli incarichi di amministratore, come definiti dall'art. 1, comma2, lett. l), sopra illustrato, e nei confronti di coloro che rivestono incarichi dirigenziali.

Le situazioni di incompatibilità per gli amministratori sono quelle indicate, in particolare, dalle seguenti disposizioni del d.lgs. n. 39/2013:

-art. 9, riguardante le “incompatibilità tra incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati, nonché tra gli stessi incarichi e le attività professionali” e, in particolare, il comma2;

-art. 11, relativo a “incompatibilità tra incarichi amministrativi di vertice e di amministratore di ente pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali, ed in particolare i comma2 e 3;

-art. 13, recante “incompatibilità tra incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo politico nelle amministrazioni statali, regionali e locali”;

-art. 14, comma1 e 2, lettere a) e c), con specifico riferimento alle nomine nel settore sanitario.

Per gli incarichi dirigenziali si applica l'art. 12 dello stesso decreto relativo alle “incompatibilità tra incarichi dirigenziali interni ed esterni e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali”.

A queste ipotesi di incompatibilità si aggiunge quella prevista dall'art.11, comma8, del d.lgs.175/2016,

- Nomina del responsabile della prevenzione della corruzione.
- Le caratteristiche del sistema disciplinare e sanzionatorio (impiegati, quadri, dirigenti, terzi, amministratori etc.).
- Formazione interna e diffusione del modello 231.¹³

ai sensi del quale *“Gli amministratori delle società a controllo pubblico non possono essere dipendenti delle amministrazioni pubbliche controllanti o vigilanti. Qualora siano dipendenti della società controllante, in virtù del principio di onnicomprensività della retribuzione, fatto salvo il diritto alla copertura assicurativa e al rimborso delle spese documentate, nel rispetto del limite di spesa di cui al comma 6, essi hanno l’obbligo di riversare i relativi compensi alla società di appartenenza. Dall’applicazione del presente comma non possono derivare aumenti della spesa complessiva per i compensi degli amministratori.”*

A tali fini, le società adottano le misure necessarie ad assicurare che: a) siano inserite espressamente le cause di incompatibilità negli atti di attribuzione degli incarichi o negli interPELLI per l’attribuzione degli stessi; b) i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità all’atto del conferimento dell’incarico e nel corso del rapporto; c) sia effettuata dal Responsabile della prevenzione della corruzione un’attività di vigilanza, eventualmente anche in collaborazione con altre strutture di controllo interne alla società, sulla base di una programmazione che definisca le modalità e la frequenza delle verifiche, nonché su segnalazione di soggetti interni ed esterni.

-Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici.

Al fine di assicurare il rispetto di quanto previsto all’art. 53, comma16-ter, del d.lgs. n. 165 del 2001, le società adottano le misure necessarie a evitare l’assunzione di dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni, nei confronti delle società stesse. Le società assumono iniziative volte a garantire che: a) negli interPELLI o comunque nelle varie forme di selezione del personale sia inserita espressamente la condizione ostantiva menzionata sopra; b) i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza della suddetta causa ostantiva; c) sia svolta, secondo criteri autonomamente definiti, una specifica attività di vigilanza, eventualmente anche secondo modalità definite e su segnalazione di soggetti interni ed esterni.

¹³ **-Formazione**

Le società definiscono i contenuti, i destinatari e le modalità di erogazione della formazione in materia di prevenzione della corruzione, da integrare con eventuali preesistenti attività di formazione dedicate al “modello 231”

-Tutela del dipendente che segnala illeciti

In mancanza di una specifica previsione normativa relativa alla tutela dei dipendenti che segnalano illeciti nelle società, come già rappresentato nelle Linee guida in materia emanate dall’Autorità con determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, le amministrazioni controllanti promuovono l’adozione da parte delle società di misure idonee ad incoraggiare il dipendente a denunciare gli illeciti di cui viene a conoscenza nell’ambito del rapporto di lavoro, avendo cura di garantire la riservatezza dell’identità del segnalante dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla segnalazione. A questo fine è utile assicurare la trasparenza del procedimento di segnalazione,definendo e rendendo noto l’iter, con l’indicazione di termini certi per l’avvio e la conclusione dell’istruttoria e con l’individuazione dei soggetti che gestiscono le segnalazioni.

-Rotazione o misure alternative

Uno dei principali fattori di rischio di corruzione è costituito dalla circostanza che uno stesso soggetto possa sfruttare un potere o una conoscenza nella gestione di processi caratterizzati da discrezionalità e da relazioni intrattenute con gli utenti per ottenere vantaggi illeciti. Al fine di ridurre tale rischio e avendo come riferimento la l. n. 190 del 2012 che attribuisce particolare efficacia preventiva alla rotazione, è auspicabile che questa misura sia attuata anche all’interno delle società, compatibilmente con le esigenze organizzative d’impresa. Essa implica una più elevata frequenza del turnover di quelle figure preposte alla gestione di processi più esposti al rischio di corruzione. La rotazione non deve comunque tradursi nella sottrazione di competenze professionali specialistiche ad uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico.

Altra misura efficace, in combinazione o alternativa alla rotazione, potrebbe essere quella della distinzione delle competenze (cd. “segregazione delle funzioni”) che attribuisce a soggetti diversi i compiti di:

- a) svolgere istruttorie e accertamenti;
- b) adottare decisioni;
- c) attuare le decisioni prese;
- d) effettuare verifiche.

- Monitoraggio

Le società, in coerenza con quanto già previsto per l’attuazione delle misure adottate ai sensi del d.lgs. 231 del 2001 individuano le modalità, le tecniche e la frequenza del monitoraggio sull’attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, anche ai fini del loro aggiornamento periodico, avendo cura di specificare i ruoli e le responsabilità dei soggetti chiamati a svolgere tale attività, tra i quali rientra il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Quest’ultimo, entro il 15 dicembre di ogni anno, pubblica nel sito web della società una relazione recante i risultati dell’attività di prevenzione svolta sulla base di uno schema che A.N.A.C. si riserva di definire.

ESENZIONI DALL'ADOZIONE DEL PTPCT MODELLO 231

La sezione III del D.Lgs 231/2001 richiama i reati per i quali è configurabile la responsabilità amministrativa degli enti, specificandone l'applicabilità delle sanzioni.

La mancata adozione del Modello 231 da parte delle Società partecipate, deve essere specificamente motivata.

VIGILANZA ENTI PRIVATI IN CONTROLLO PUBBLICO.

Anche per questi enti, le amministrazioni controllanti inseriscono all'interno dei propri piani di prevenzione della corruzione le misure, anche organizzative, utili ai fini della vigilanza sull'effettiva nomina da parte degli enti di diritto privato in controllo pubblico del RPC e sull'adozione di misure idonee a prevenire fenomeni corruttivi.

La vigilanza si esercita altresì sulla effettiva nomina di un RPCT e sulle garanzie della sua posizione di indipendenza nel quadro dell'organizzazione delle società e degli enti.

In materia di trasparenza, la vigilanza si esercita ai sensi del d.lgs n. 33 del 2013, sull'effettivo adempimento degli obblighi di pubblicazione, come graduati nelle Linee guida ANAC e nei relativi allegati.

NOMINE PRESSO ENTI AZIENDE ED ISTITUZIONI

Le linee di indirizzo trovano adempimento del disposto dell'art. 42, comma 2, lettera m), e dell'art. 50, commi 8 e 9, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267 (T.U.e.l).

Le nomine presso Enti, aziende ed istituzioni possono avvenire da parte del che Presidente o Assembleare. Tutte le nomine devono tenere conto del D.Lgs. 8 aprile 2013, n. 39 "Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190."

CONCLUSIONE PROCESSO DI RAZIONALIZZAZIONE DELLE SOCIETA' PARTECIPATE

(Delibera di C.P. n. 9/2015)

A seguito del processo di razionalizzazione risultano le seguenti società partecipate:

- a) Società Valore Immobiliare srl (100%) - Liquidata quota.
- b) Società Megasnet spa (40.23%) – Fusione.
- c) Cosmob spa. (23.42%) – Attiva.
- d) Gal Flaminia Cesano srl (34.61%) – Attiva.
- e) Società Aeroporto Fanum Fortunae srl (16.33%) - Attiva in dismissione la quota.
- f) Agenzia per l'innovazione nell'amministrazione e nei servizi pubblici locali srl. – Liquidata la partecipazione.
- g) Marche Multiservizi spa (1.8%) – Attiva.
- h) Società Aerdorica spa (0.039%) - In liquidazione la partecipazione.
- i) Consorzio regionale marchigiano in liquidazione (6.42%) - Liquidata.
- l) Sil Appennino centrale srl.(11.49%) – Liquidata.
- m) Convention Bureau terre Ducali s.c.r.l: (3.25%) – Cessione quota.
- n) Montefeltro sviluppo sc a r l. (2.79%) – Attiva.

Il Piano di razionalizzazione, prevede la dismissione di gran parte delle società partecipate, secondo gli indirizzi espressi dalla legge, in coerenza con le funzioni di cui la Provincia è titolare.

Molte situazioni che richiederebbero una revisione statutaria o di Bilancio vengono posticipate rispetto al principale intento di dismissione. Quale RPC, in merito a situazioni complesse quali

fusioni e liquidazioni con trasferimenti patrimoniali, ho richiesto particolare attenzione con un controllo preventivo dei soggetti incaricati, sui procedimenti da intraprendere, con l'acquisizione di relazioni circostanziate e pianificazione gestionale da eseguirsi con il supporto ad opera di consulenti esperti e qualificati. Per l'anno 2018 occorre organizzare le verifiche degli schemi previsti nei seguenti schemi.

RESPONSABILE	Direzione generale
MISURA DI PREVENZIONE	Nomine assembleari e vigilanza di società di diritto privato: controllo preventivo nomine di carattere assembleare (non adottate con decreto presidenziale o designati); Verifica sulla incompatibilità ed inconferibilità delle nomine e conflitti di interesse (vedi nota 12) ; Vigilanza (PTPCT Partecipante); Adozione del modello 231.

RESPONSABILE	Segretario Generale
MISURA DI PREVENZIONE	Verifiche incompatibilità. Per nomine adottate con decreto presidenziale Verifica sulla incompatibilità ed inconferibilità delle nomine e conflitti di interesse (vedi nota 12).
RESPONSABILE	Responsabile trasparenza/Direttore generale
	Obblighi di pubblicazioni delle società partecipate

VERIFICHE

Il Segretario trasmetterà una checklist di verifica, con la richiesta di eventuali repor specifici.

L'A.N.A.C., vigila sulla stessa attività di vigilanza svolta dalle amministrazioni controllanti e partecipanti sulle società e sugli enti controllati e partecipati. Poiché queste attività di vigilanza devono essere programmate nel PTPCT dell'amministrazione controllante o partecipante, la mancanza di tale previsione sarà considerata in sede di valutazione della qualità dei piani adottati dalle amministrazioni.

Nelle situazioni in cui questo ente partecipa a società con quote di limitata entità, o comunque esistono nella società partecipata altri enti pubblici con quote di maggioranza, può richiedere che siano gli stessi a procedere alle verifiche richieste dai Piani, trasmettendo ai soci di minoranza i dati, nonché i relativi esiti.

M14) IL MONITORAGGIO: TEMPI E MODALITA' DI CONTROLLO DELL'EFFICACIA DEL 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 dall'RPC e dagli altri soggetti coinvolti nel processo di gestione del rischio.

L'RPC dà conto dello stato di attuazione del Piano e delle misure assegnategli attraverso la redazione entro il 15 dicembre della relazione annuale sullo stato di attuazione del Piano e riferisce sull'attività svolta ogniqualvolta lo ritenga opportuno o l'organo politico ne faccia richiesta.

Si rinvia alle disposizioni stabilite nel Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e nel Codice di Comportamento dei dipendenti della Provincia di Pesaro e Urbino per le specifiche ulteriori modalità di controllo riguardanti l'attuazione dei provvedimenti medesimi.

L'RPC nell'attuazione del PTPC si avvale di tutti gli uffici e la struttura dell'Ente con il Nucleo di valutazione, in un'ottica di collaborazione ed integrazione.

M15) SEZIONE TRASPARENZA

Il Responsabile della trasparenza assume i seguenti compiti:

1. di coordinamento interno delle attività in capo ai singoli settori per le materie attribuite e riferite all'ambito della trasparenza;
2. di stimolo e supporto informativo interno, nonché nei confronti dei comuni, in materia di trasparenza ed integrità;
3. di controllo dell'adempimento da parte dell'amministrazione pubblica degli obblighi di trasparenza contemplati dal D.Lgs. 33/2013;
4. di verifica della completezza, chiarezza ed aggiornamento delle informazioni rese accessibili mediante la pubblicazione;
5. di aggiornamento del Programma triennale, sia in relazione al costante controllo dell'attuazione degli obblighi, sia in ordine alla verifica di nuove iniziative di promozione della trasparenza finalizzate al contrasto della corruzione;
6. di presa d'atto di eventuali variazioni relative ai responsabili della pubblicazione dei dati connesse a modificazioni dell'assetto organizzativo interno, che dovranno essere recepite ed implementate dallo stesso Responsabile della trasparenza con proprio provvedimento;
7. di verifica della regolarità e dell'attuazione dell'accesso civico.

Il Responsabile ha inoltre il potere:

di segnalazione alle Autorità competenti (Nucleo di Valutazione-, A.N.A.C. - quale Autorità Nazionale anticorruzione - e Ufficio disciplina) delle inadempienze relative alle pubblicazioni obbligatorie;

di segnalazione dei casi più gravi di inadempimento degli obblighi sopra indicati, alle Autorità indicate al punto precedente (anche per le iniziative disciplinari) nonché all'Autorità politica per le ulteriori forme di responsabilità configurabili.

La relazione annuale viene pubblicata sul sito web nella sezione "Amministrazione trasparente".

Al fine di realizzare un "monitoraggio collaborativo", l'ufficio del Responsabile della trasparenza effettua una verifica periodica della pubblicazione dei singoli obblighi "in scadenza" facenti carico ad un unico responsabile.

A seguito di tale verifica, l'ufficio può contattare i referenti per la trasparenza dei settori, per segnalazioni, chiarimenti, o richieste di informazioni.

Il Responsabile della trasparenza può provvedere ad appurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione (ove previsti).

Il Nucleo di Valutazione: svolge compiti di controllo sull'attuazione delle azioni attestando l'assolvimento degli obblighi ed esercitando un'attività di impulso e di promozione per favorire lo sviluppo della cultura della trasparenza e dell'integrità all'interno dell'Ente.

Nella sezione trasparenza sono indicati gli obblighi di pubblicazione, le relative tempistiche e i dirigenti responsabili adeguati con l'aggiornamento normativo richiesto dal D.Lgs 97/2016.

Sono di seguito schematizzate le azioni relative alla realizzazione del Programma, corredate degli indicatori e delle date di esecuzione effettive/previste.

Azioni	Indicatore /Responsabile	Data effettiva/prevista
Redazione proposta di aggiornamento programma Trasparenza 2018/2020	Responsabile Trasparenza	Novembre/Dicembre 2018
Coinvolgimento stakeholder	Raccolta proposte/osservazioni da parte del Responsabile anticorruzione	Dicembre 2018/Gennaio 2019
Adozione programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2018/2020	Decreto presidenziale	Aggiornamento annuale con adozione entro il 31 gennaio
Relazione annuale riassuntiva del <u>responsabile della trasparenza</u> sullo stato di attuazione del programma.	Trasmissione al Nucleo di valutazione da parte del responsabile trasparenza	Al 15/luglio di ogni anno
Attestazione del Nucleo di valutazione relativa all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.	Pubblicazione sul sito dell'attestazione degli obblighi da parte Responsabile trasparenza.	Al 31/01 di ogni anno

Nel corso del 2018 proseguiranno le attività di coordinamento, supporto e sviluppo relative a quanto previsto dal Piano, dando particolare rilievo al valore degli adempimenti in materia di trasparenza, che costituiscono non solo obblighi, ma anche opportunità di crescita e di razionalizzazione del lavoro.

Si prevedono le seguenti azioni:

- elaborazione documenti, informazioni e dati disponibili e loro inserimento in "Amministrazione Trasparente";
- individuazione dei sistemi di archiviazione o eliminazione delle informazioni e dei dati superati o non più significativi;
- individuazione di specifici indicatori per gli obiettivi dell'Ente di maggior impatto sulla collettività, per facilitare l'approccio alla complessità tipica degli strumenti di programmazione, misurazione e rendicontazione dell'attività provinciale. In considerazione del fatto che il Piano della Performance occupa un posto centrale nel programma per la trasparenza dell'azione amministrativa si rende necessario garantire che le informazioni di maggior rilievo siano semplici e comprensibili;
- rilevazione dei dati di accesso alla sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web della Provincia ed elaborazione statistica.

M16) MISURE PER ASSICURARE L'EFFICACIA DELL'ISTITUTO DELL'ACCESSO CIVICO

L' "accesso civico" di cui all'art 5 del D.Lgs. n. 33/2013, e il diritto offerto a chiunque di chiedere ed ottenere le informazioni che dovrebbero essere pubblicate sul sito istituzionale dell'ente, in quanto obbligatorie secondo la normativa vigente. L'accesso civico si differenzia dal diritto di accesso ex L. 241/90 per l'oggetto (si può esercitare solo nei confronti degli atti la cui pubblicazione sia obbligatoria) e per la modalità (mentre il diritto di accesso "ordinario" è sottoposto alla necessità di presentare una domanda motivata che si basi su un interesse qualificato, e al pagamento dei diritti di ricerca e riproduzione, il diritto di accesso civico non è sottoposto a limitazione alcuna, ed è completamente gratuito).

Questa nuova forma di accesso mira, da un lato ad alimentare il rapporto di fiducia intercorrente tra la collettività e le pubbliche amministrazioni; dall'altro a promuovere la cultura della legalità, nonché la prevenzione di fenomeni corruttivi. Tale diritto rappresenta un ampliamento del potere di controllo dei cittadini sull'operato delle pubbliche amministrazioni, un potere introdotto originariamente dalla Legge 241/1990, la quale aveva previsto la pubblicità come regola e il segreto come eccezione.

Tutti hanno il diritto di chiedere ed ottenere che le pubbliche amministrazioni pubblichino gli atti, i documenti e le informazioni da queste detenute ma che, benché tenute a farlo, per qualsiasi motivo, non hanno provveduto a rendere pubblici sui propri siti istituzionali.

E' riconosciuto a tutti il diritto di accesso civico, anche a coloro che non sono portatori di alcun interesse giuridico qualificato (diretto, concreto e attuale).

Al diritto di accesso civico corrisponde, per il dirigente competente individuato dal Programma per la Trasparenza, l'obbligo di pubblicare nel sito dell'Ente il documento, l'informazione o il dato richiesto e di trasmetterlo contestualmente al richiedente, ovvero di comunicare al medesimo l'avvenuta pubblicazione, indicando il collegamento ipertestuale a quanto richiesto. Se il documento, l'informazione o il dato richiesto risultano già pubblicati nel rispetto della normativa vigente, il competente dirigente indica al richiedente il relativo collegamento ipertestuale.

La richiesta di accesso è formale e gratuita e deve essere istruita dal dirigente competente per gli adempimenti che gli fanno carico, ai quali provvede entro 30 giorni dalla richiesta.

E' prevista la possibilità di attivare il potere sostitutivo (previsto dall'articolo 2, comma 9-bis, della legge n. 241 del 1990) in caso di ritardo o mancata risposta.

In tale caso la richiesta va inoltrata al titolare del potere sostitutivo che la esamina e si pronuncia, attivando il meccanismo sopra descritto, con un termine pari alla meta di quello originariamente previsto. La richiesta di accesso civico comporta, da parte del Responsabile della Trasparenza, l'obbligo di segnalazione all'Ufficio di disciplina. Nella sezione Amministrazione Trasparente del sito sono indicate le informazioni per i cittadini ai fini della presentazione della richiesta di accesso civico.

Il D.lgs. n. 97/2016 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" entrato in vigore il 23 giugno ha introdotto un importante aggiornamento normativo in materia di trasparenza. Infatti il decreto, che da attuazione alla delega contenuta nell'art. 7 della Legge 124/2015 (cd. Riforma della pubblica amministrazione), apporta importanti modifiche al D.lgs. n. 33/2013 con particolare riferimento all'ambito di applicazione degli obblighi e delle misure in materia di trasparenza della P.A.

L'attività dell'Ente, nel 2017 dovrà essere caratterizzata dall'applicazione delle rilevanti novità contenute nel D.Lgs. n. 97/2016, in particolare:

- dall'adeguamento degli strumenti regolamentari vigenti;
- dalla predisposizione di apposita modulistica per le richieste di accesso civico;
- dalla pubblicazione (articolo 9-bis D.Lgs. 33/2013) dei dati residenti in archivi "centrali", indicati nell'allegato B del decreto e dei link agli archivi "centrali" o comunque un archivio "locale" che sia identico a quello centrale.

AZIONI TRASVERSALI

M17) COORDINAMENTO CON IL CICLO DELLA PERFORMANCE

Il ciclo della performance dell'Ente riveste un ruolo fondamentale per la piena attuazione del principio di trasparenza. Le finalità generali del ciclo di gestione della performance riguardano il miglioramento della performance conseguite dall'amministrazione pubblica nei confronti degli stakeholder di riferimento ossia dei destinatari dei servizi erogati. Il ciclo della performance rappresenta quindi uno strumento attraverso il quale i cittadini possono conoscere e valutare in modo oggettivo e semplice l'operato dell'amministrazione pubblica.

Conformemente alle indicazioni di cui alle Delibere CIVIT n. 6/2013, n. 50/2013 e ribadite nella Determinazione dell'ANAC n. 12 del 28/10/2015, l'Ente intende provvedere alla costruzione di un ciclo della Performance integrato, comprendente anche gli ambiti relativi alla trasparenza e alle azioni di prevenzione e contrasto della corruzione.

Per l'anno 2017, saranno formulati obiettivi di PEG, anche in stretto collegamento con la programmazione strategica dell'amministrazione espressa nel DUP, in coerenza con quanto già contenuto nel presente piano per tutti i dirigenti.

M18) LA FORMAZIONE DEL PERSONALE

La legge 190/2012 impegna le Pubbliche Amministrazioni a prestare particolare attenzione alla formazione del personale, considerandola uno degli strumenti principali per la prevenzione della corruzione. Al fine di garantire un'adeguata formazione pertinente al presente Piano ed assicurare una generale diffusione della cultura della legalità, la Provincia si impegna ad attivare specifiche attività formative e di aggiornamento rivolte al personale dipendente, anche a tempo determinato, in materia di legalità, integrità, trasparenza e pubblicità.

L'esperienza dell'Ente in materia di anticorruzione e trasparenza matura, in ogni caso, anche attraverso la partecipazione a seminari gratuiti, specie in modalità webinar e online, organizzati da diversi soggetti (IFEL Fondazione ANCI formazione, FORMEZ, ecc) oltre che formazione specifica indirizzata ai Dirigenti e ai Referenti dell'anticorruzione e trasparenza tenuta dai formatori appositamente incaricati dal responsabile del Settore Risorse Umane, anche a supporto della revisione del Piano in parola a fronte della novità introdotte nel PNA 2016.

Nel 2018 si possono prevedere altri momenti formativi a supporto, una volta mappati i processi a livello di area, alla valutazione dei rischi in coerenza con l'approccio di gestione del rischio in uso, al fine di rilevare le aree di maggiore criticità e quindi di mettere in atto le più opportune misure preventive, sia generali che ulteriori, previa revisione dei processi.

Si è ritenuto indispensabile inserire nel Piano di formazione dell'Ente per l'anno 2018, anche gli argomenti relativi alla formazione per l'anticorruzione sui temi riguardanti:

Denuncia comportamenti illeciti – procedimenti disciplinari (c.d. "Whistleblower"), codice di comportamento; controlli e sanzioni.

M19) ILLECITO DISCIPLINARE – sanzioni

(in attesa che il CCNL preveda l'aggiornamento al nuovo codice disciplinare in adeguamento alle nuove norme)

Con il Il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 , entrato in vigore il 22 giugno 2017, è stata innovata profondamente la materia dei procedimenti disciplinari nel Pubblico Impiego, che modifica diverse disposizioni del DLGS 165 del 2001.

Disposizioni che, come ha disposto (con l'art. 22, comma 13) il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, si applicheranno agli illeciti disciplinari commessi successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto, ovvero a partire dal 22 giugno 2017.

¹⁴Prime annotazioni sulle modifiche al Testo unico del pubblico impiego riguardanti i procedimenti disciplinari.

Premessa

Il D.Lgs. 25 maggio 2017 , n. 75, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 130 in data 7 giugno 2017 in vigore dal 22/06/2017, avente ad oggetto "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a) , c), e) , f) , g) , h) , l), m) , n) , o), q), r), s) e z) , della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche", ha inciso in modo sostanziale sul procedimento disciplinare modificando e/o riscrivendo alcune parti degli artt. da 55 a 55-sexies del Testo unico del pubblico impiego, ad opera rispettivamente degli artt. 12, 13, 14, 15, 16, 17 del citato D.Lgs. 25 maggio 2017 , n. 75, qui di seguito esaminati in dettaglio. Va precisato, tuttavia, come già con il D.Lgs. n. 116 del 2015 il legislatore sia intervenuto con l'obiettivo di contrastare con più efficacia il fenomeno delle false attestazioni in servizio, introducendo un procedimento disciplinare acceleratorio il quale dovrà concludersi entro il termine di 30 giorni da parte dell'UPD, qualora sia accertata la citata violazione in flagranza o mediante sistemi di sorveglianza o di registrazione degli accessi.

Art. 55. Sanzioni disciplinari e responsabilità

Oltre a confermare che le disposizioni legislative sul procedimento disciplinare non possono essere derogate, in quanto norme imperative, dalla contrattazione collettiva, l'art. 12 del decreto rafforza la responsabilità disciplinare nei confronti dei responsabili che, con dolo o colpa grave, non abbiano proceduto alla loro corretta applicazione.

Art. 55-bis. Forme e termini del procedimento disciplinare

Cambia in modo sostanziale la titolarità dell'azione disciplinare, in quanto viene modificato ad opera dell'art. 13 del decreto, l'apparato sanzionatorio di competenza dell'Ufficio dei procedimenti disciplinari, cui sono trasferiti tutti i procedimenti disciplinari con la sola eccezione del rimprovero verbale lasciato alla competenza del responsabile della struttura in cui lavora il dipendente. In considerazione della competenza esclusiva attribuita all'UPD, restano in ogni caso in capo ai responsabili di struttura l'obbligo di segnalazione all'Ufficio dei procedimenti disciplinari, in presenza di possibili violazioni da parte dei dipendenti appartenenti alla struttura, entro un termine non superiore ai 10 giorni. Una volta avuta la segnalazione, ovvero in caso in cui ne sia venuto a conoscenza, l'UPD dovrà attivare la procedura entro il termine massimo di 30 giorni (mentre prima i termini erano di 40 giorni in caso di infrazioni disciplinari superiori ai 10 giorni, mentre per i procedimenti disciplinare fino a 10 giorni di competenza del responsabile della struttura i termini per l'attivazione del procedimento erano pari a 20 giorni).

¹⁴ tratto da quotidiano pa.leggiditalia.it.

Anche i termini per la convocazione del dipendente sono stati unificati, prevedendo un termine minimo di almeno 20 giorni a prescindere dalla gravità dell'infrazione disciplinare rilevata. Infine, il termine della conclusione del procedimento disciplinare o dell'archiviazione, deve avvenire entro 90 giorni dalla contestazione dell'addebito.

Completamente innovative sono le disposizioni che riguardano le sorti del procedimento disciplinare, qualora vi siano vizi di forma, di decadenza dei termini, ovvero in termini di sanzioni inflitte. Il legislatore ha, in questo caso previsto, purché sia salvaguardato il diritto di difesa del dipendente, le seguenti possibilità: a) ferma la perentorietà dei termini di contestazione e quello per la conclusione del procedimento, la violazione di altri eventuali termini previsti dalla normativa non porta alla decadenza del procedimento, né all'invalidità degli atti e della sanzione disciplinare, purché il procedimento sia tempestivo; b) sono nulle le disposizioni di regolamento, le clausole contrattuali o le disposizioni interne, comunque qualificate, che prevedano per l'irrogazione di sanzioni disciplinari requisiti formali o procedurali ulteriori rispetto a quelli indicati dalla legge; c) il procedimento disciplinare che preveda la sanzione del licenziamento, ovvero sia stata disposta la sospensione dal servizio, dovrà essere in ogni caso concluso anche in caso di cessazione del dipendente.

Art. 55-ter. Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale

L'art. 14 del decreto si occupa del coordinamento tra procedura disciplinare e penale. In questo caso è previsto che, per i procedimenti disciplinari che prevedono l'irrogazione di una sanzione disciplinare superiore alla sospensione dal servizio per 10 giorni, l'UPD può disporre la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale. La citata sospensione può riprendere in qualunque momento qualora l'UPD raccolga elementi sufficienti per procedere in via autonoma. In caso di sentenza penale irrevocabile, il procedimento disciplinare dovrà essere riaperto nel termine di sei mesi, con ripartenza dei termini normali del procedimento disciplinare (contestazione e conclusione del procedimento).

Art. 55-quater. Licenziamento disciplinare

L'art. 15 del decreto rafforza ed estende i casi disciplinati in via legislativa per i licenziamenti introducendo, oltre a quelli già previsti, i seguenti: a) gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento; b) commissione dolosa, o gravemente colposa, del mancato esercizio dell'azione disciplinare, ovvero della segnalazione all'UPD di infrazioni disciplinari dei dipendenti appartenenti alla struttura. Per i dirigenti, inoltre tale violazione rappresenta anche responsabilità dirigenziale; b) la reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato l'applicazione, in sede disciplinare, della sospensione dal servizio per un periodo complessivo superiore a un anno nell'arco di un biennio; c) insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza, e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio.

Art. 55-quinquies. False attestazioni o certificazioni

L'art. 16 del decreto da come indicazione ai contratti collettivi nazionale quella di individuare e sanzionare le condotte con riferimento alle ipotesi di ripetute e ingiustificate assenze dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale, nonché con riferimento ai casi di ingiustificate assenze collettive in determinati periodi nei quali è necessario assicurare continuità nell'erogazione dei servizi all'utenza.

Art. 55-sexies. Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare

L'ultimo articolo (art. 17) del decreto riformula in modo più lineare la responsabilità in caso di risarcimento del danno subito dall'amministrazione per una condotta del dipendente pubblico che

abbia violato gli obblighi afferenti alla propria prestazione lavorativa. In tale ipotesi, è prevista la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entità del risarcimento, restando ferma i casi in cui ricorrono ipotesi più severe di sanzioni disciplinari.

Si prevede anche che in caso di mancato esercizio o nelle ipotesi di decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i tutti i soggetti responsabili la sospensione dal servizio fino a un massimo di 3 mesi, salva la maggiore sanzione del licenziamento nel caso in cui questa sia prevista.

D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 (G.U. 7 giugno 2017, n. 130).

ALLEGATI

ALLEGATO 1 – Mappatura del rischio al 01.03.2017 (aggiornata con riorganizzazione di cui alla determinazione 247/2017)

ALLEGATO 2- Aree a Rischio

ALLEGATO 3 – Misure per aree a rischio

ALLEGATO 4 – Controlli

ALLEGATO 5 – Linee guida di aggiornamento annualità PTPC 2019 – 2020

ALLEGATO 6 – Sezione trasparenza.