

**UNIONE VALMERULA E MONTAROSIO
PROVINCIA DI SAVONA**

**Piano triennale di prevenzione della corruzione
2017 - 2019**

**(Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità
nella pubblica amministrazione, articolo 1, commi 8 e 9 della legge 60 novembre
2012 numero 190)**

**Approvato con deliberazione di Giunta Unione n. 9 del 27 gennaio 2017
per l'Unione dei Comuni Valmerula e Montarosio nonché i
Comuni di Andora, Cesio, Chiusanico, Testico, Stellanello.**



Sommario

I. Contenuti generali

1. Premessa
2. Il concetto di "corruzione" ed i principali attori del sistema di contrasto alla corruzione
3. L'Autorità nazionale anticorruzione
- 4 Il Dipartimento della Funzione Pubblica
- 5 Il responsabile della prevenzione della corruzione
6. Anticorruzione e trasparenza
7. Trasparenza delle gare d'appalto
8. Il titolare del potere sostitutivo
9. Il Piano nazionale anticorruzione (PNA)
10. Il Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC)
11. Processo di adozione del PTCP
12. Gestione del rischio
13. Formazione in tema di anticorruzione
14. Codici di comportamento
15. Altre iniziative
16. Processo di adozione del PTPC
17. Gestione del rischio
- 18 Formazione in tema di anticorruzione
- 19 Codice di comportamento
20. Altre iniziative
21. Analisi del rischio

II. Atto di indirizzo per l' approvazione del primo piano dell' Unione dei Comuni Valmerula e Montaroso. (Approvato con DCU 29 del 28.9.2016)

III. I contenuti del Piano 2017-2019.

IV. Il Piano formazione 2017.

Allegati:

- Valutazione dei rischi dei Comuni aderenti come definita nei precedenti Piani anticorruzione
- Relazioni dei Responsabili anticorruzione dei Comuni relative all'anno 2016
- Programma triennale per la trasparenza e l'integrità
- Codice di comportamento

2

PARTE I

Contenuti generali

1. Premessa

In attuazione dell'articolo 6 della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione e degli articoli 20 e 21 della Convenzione Penale sulla corruzione di Strasburgo del 27 gennaio 1999, il 6 novembre 2012 il legislatore ha approvato la legge 190 recante le disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione (di seguito legge 190/2012).

La Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, è stata adottata dall'Assemblea Generale dell'ONU il 31 ottobre 2003, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003 e ratificata attraverso la legge 3 agosto 2009 numero 116.

La Convenzione ONU 31 ottobre 2003 prevede che ogni Stato debba: elaborare ed applicare delle politiche di prevenzione della corruzione efficaci e coordinate; adoperarsi al fine di attuare e promuovere efficaci pratiche di prevenzione; vagliarne periodicamente l'adeguatezza; collaborare con gli altri Stati e le organizzazioni regionali ed internazionali per la promozione e messa a punto delle misure anticorruzione.

La Convenzione prevede che ogni Stato individui uno o più organi incaricati di prevenire la corruzione.

In tema di contrasto alla corruzione, di grande rilievo sono le misure internazionali contenute nelle linee guida e nelle convenzioni che l'OECD, il Consiglio d'Europa con il GRECO (Groupe d'Etats Contre la Corruption) e l'Unione europea riservano alla materia e che vanno nella medesima direzione indicata dall'ONU: implementare la capacità degli Stati membri nella lotta alla corruzione, monitorando la loro conformità agli standard anticorruzione ed individuando le carenze politiche nazionali.

2. Il concetto di "corruzione" ed i principali attori del sistema di contrasto alla corruzione

La legge 190/2012 considera la corruzione nella sua accezione più ampia.

Il concetto di corruzione della legge 190/2012 comprende tutte le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte d'un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

Il legislatore della legge 190/2012 non si riferisce alle sole fattispecie di cui agli artt. 318, 319 e 319-ter del Codice penale, ma estende la nozione di corruzione a tutti i delitti contro la pubblica amministrazione. Si veda la circolare numero 1 del 25 gennaio 2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica – Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Comune di Andora Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2019/2019

amministrazione e ad ogni situazione in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza:

- un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite;
- l'inquinamento dell'azione amministrativa o anche il solo tentativo.

Con la legge 190/2012, lo Stato ha individuato gli organi incaricati di svolgere, con modalità tali da assicurare un'azione coordinata, attività di controllo, di prevenzione e di contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.

La strategia nazionale di prevenzione della corruzione è attuata mediante l'azione sinergica delle seguenti istituzioni:

1. l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), che svolge funzioni di raccordo con le altre autorità ed esercita poteri di vigilanza e controllo dell'efficacia delle misure di prevenzione adottate dalle amministrazioni, nonché del rispetto della normativa in materia di trasparenza (art. 1, commi 2 e 3, legge 190/2012);
2. la Corte di conti, che partecipa ordinariamente all'attività di prevenzione attraverso le

sue funzioni di controllo;

3. il Comitato interministeriale che elabora linee di indirizzo/direttive (art. 1, comma 4, legge 190/2012) istituito con il DPCM 16 gennaio 2013;
4. la Conferenza unificata Stato, Regioni e Autonomie Locali, chiamata ad individuare adempimenti e termini per l'attuazione della legge e dei decreti attuativi da parte di regioni, province autonome, enti locali, enti pubblici e soggetti di diritto privato sottoposti al loro controllo (art. 1, commi 60 e 61, legge 190/2012);
5. il Dipartimento della Funzione Pubblica (DPF) quale soggetto promotore delle strategie di prevenzione e coordinatore della loro attuazione (art. 1 co. 4 legge 190/2012);
6. i Prefetti della Repubblica che forniscono supporto tecnico e informativo, facoltativo, agli enti locali (art. 1 co. 6 legge 190/2012);
7. la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione (SSPA) che predisporre percorsi, anche specifici e settoriali, di formazione dei dipendenti delle amministrazioni statali (art. 1 co. 11 legge 190/2012);
8. le pubbliche amministrazioni che attuano ed implementano le misure previste dalla legge e dal Piano Nazionale Anticorruzione (art. 1 legge 190/2012) anche attraverso l'azione del proprio Responsabile delle prevenzione della corruzione.
9. gli enti pubblici economici e i soggetti di diritto privato in controllo pubblico, responsabili anch'essi dell'introduzione ed implementazione delle misure previste dalla legge e dal Piano Nazionale Anticorruzione (art. 1 legge 190/2012).

3 L'Autorità nazionale anticorruzione

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) è stata individuata nella soppressa Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT).

La CIVIT venne istituita nel 2009 ad opera del decreto legislativo 150/2009.

La legge 190/2012 attribuisce alla Autorità nazionale anticorruzione lo svolgimento delle funzioni seguenti:

1. collaborazione con i paritetici organismi stranieri, con le organizzazioni regionali ed internazionali competenti;
2. approvazione del Piano nazionale anticorruzione (PNA) che viene materialmente predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
3. analisi delle cause e dei fattori della corruzione e definizione degli interventi che ne possono favorire la prevenzione e il contrasto;
4. esprimere pareri facoltativi agli organi dello Stato e a tutte le amministrazioni pubbliche, in materia di conformità di atti e comportamenti dei funzionari pubblici alla legge, ai codici di comportamento e ai contratti, collettivi e individuali, regolanti il rapporto di lavoro pubblico;
5. esprimere pareri facoltativi in materia di autorizzazioni, di cui all'articolo 53 del decreto legislativo 165/2001, allo svolgimento di incarichi esterni da parte dei dirigenti amministrativi dello Stato e degli enti pubblici nazionali, con particolare riferimento all'applicazione del comma 16-ter, introdotto dalla legge 190/2012;
6. esercitare vigilanza e controllo sull'effettiva applicazione e sull'efficacia delle misure adottate dalle pubbliche amministrazioni e sul rispetto delle regole sulla trasparenza dell'attività amministrativa previste dalla legge 190/2012 e dalle altre disposizioni vigenti;
7. riferire al Parlamento, presentando una relazione entro il 31 dicembre di ciascun anno, sull'attività di contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione e sull'efficacia delle disposizioni vigenti in materia.

Inoltre, a norma dell'art. 19 co. 5 del DL 90/2014 (convertito con modificazioni dalla legge 114/2014), l'Autorità nazionale anticorruzione, in aggiunta ai compiti di cui sopra:

1. riceve notizie e segnalazioni di illeciti, anche nelle forme di cui all'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001;

2. riceve notizie e segnalazioni da ciascun avvocato dello Stato che venga a conoscenza di violazioni di disposizioni di legge o di regolamento o di altre anomalie o irregolarità relative ai contratti che rientrano nella disciplina del Codice di cui al d.lgs. 163/2006;

3. salvo che il fatto costituisca reato, applica, nel rispetto delle norme previste dalla legge 689/1981, una sanzione amministrativa non inferiore nel minimo a euro 1.000 e non superiore nel massimo a euro 10.000, nel caso in cui il soggetto obbligato ometta l'adozione dei piani triennali di prevenzione della corruzione, dei programmi triennali di trasparenza o dei codici di comportamento.

Infine, si segnala che il medesimo art. 19 del DL 90/2014, ha soppresso l'Autorità di vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture e ne ha trasferito compiti e funzioni all'Autorità nazionale anticorruzione.

4 Il Dipartimento della Funzione Pubblica

All'attività di contrasto alla corruzione partecipa anche il Dipartimento della Funzione Pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le linee di indirizzo adottate dal Comitato interministeriale istituito con DPCM 16 gennaio 2013:

1. coordina l'attuazione delle strategie di prevenzione e contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione elaborate a livello nazionale e internazionale;
2. promuove e definisce norme e metodologie comuni per la prevenzione della corruzione, coerenti con gli indirizzi, i programmi e i progetti internazionali;
3. predispose il Piano nazionale anticorruzione, anche al fine di assicurare l'attuazione coordinata delle misure di cui alla lettera a);
4. definisce modelli standard delle informazioni e dei dati occorrenti per il conseguimento degli obiettivi previsti dalla presente legge, secondo modalità che consentano la loro gestione ed analisi informatizzata;
5. definisce criteri per assicurare la rotazione dei dirigenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione e misure per evitare sovrapposizioni di funzioni e cumuli di incarichi nominativi in capo ai dirigenti pubblici, anche esterni.

Si segnala la circolare numero 1 del 25 gennaio 2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica ad oggetto: "legge n. 190 del 2012 - Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione".

5 Il responsabile della prevenzione della corruzione

Tutte le amministrazioni pubbliche devono individuare il proprio Responsabile della prevenzione della corruzione (di seguito per brevità "Responsabile").

Negli enti locali, il Responsabile è individuato preferibilmente nel Segretario comunale. Il Dipartimento della Funzione Pubblica (circolare numero 1 del 25 gennaio 2013, paragrafo 2) ha precisato che nella scelta del Responsabile gli enti locali dispongono di una certa flessibilità che consente loro "di scegliere motivate soluzioni gestionali differenziate".

In pratica è possibile designare un figura diversa dal Segretario.

Secondo il DPF la nomina dovrebbe riguardare qualcuno in possesso dei requisiti seguenti: non essere destinatario di provvedimenti giudiziari di condanna; non essere destinatario di provvedimenti disciplinari; aver dato dimostrazione, nel tempo, di condotta integerrima.

Il titolare del potere di nomina del responsabile della prevenzione della corruzione va individuato nel Sindaco, quale organo di indirizzo politico amministrativo, salvo che il singolo comune, nell'esercizio della propria autonomia normativa e organizzativa, riconosca alla giunta o al consiglio tale funzione (ANAC deliberazione 15/2013).

Secondo la legge 190/2012 e le deliberazioni ANAC, il Responsabile svolge prioritariamente i compiti di seguito elencati da inquadrare nella più vasta strategia nazionale di contrasto alla corruzione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione ha il dovere di:

- proporre all'organo di indirizzo politico, per l'approvazione, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione la cui elaborazione non può essere affidata a soggetti estranei all'amministrazione (art. 1 co. 8 L. 190/2012);
 - definire le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori di attività particolarmente esposti alla corruzione;
 - verificare l'efficace attuazione e l'idoneità del PTCP;
 - proporre le modifiche del PTCP, anche a seguito di accertate significative violazioni delle prescrizioni, così come qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
 - d'intesa con il dirigente/responsabile competente, deve verificare l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività per le quali è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
 - entro il 15 dicembre di ogni anno, deve pubblicare nel sito web dell'amministrazione una relazione recante i risultati dell'attività svolta e trasmetterla all'organo di indirizzo;
 - nei casi in cui l'organo di indirizzo politico lo richieda, o qualora il dirigente/responsabile lo ritenga opportuno, il responsabile deve riferire sull'attività svolta.
- Per questo ente, Responsabile della prevenzione della corruzione è stato nominato il Segretario Generale.

6. Anticorruzione e trasparenza

In esecuzione alla delega contenuta nella legge 190/2012 (art. 1 co. 35 e 36) il Governo, il 14 marzo 2013, ha approvato il decreto legislativo 33/2013 di "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni".

L'art. 1 del d.lgs. 33/2013 definisce la trasparenza "come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche".

Nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto e di protezione dei dati personali, la trasparenza, concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione.

La trasparenza "è condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali, integra il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino".

Il co. 15 dell'art. 1 della stessa legge 190/2012 prevede che la trasparenza dell'attività amministrativa costituisce livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dall'articolo 117 del Costituzione ed è assicurata mediante la pubblicazione, nei siti web istituzionali delle pubbliche amministrazioni, delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi, secondo criteri di facile accessibilità, completezza e semplicità di consultazione.

La trasparenza intesa "come accessibilità totale delle informazioni" è lo strumento principale di contrasto alla corruzione individuato dal legislatore della legge 190/2012.

Pertanto, l'analisi delle azioni di contrasto al malaffare non può prescindere da una verifica delle attività finalizzate alla trasparenza dell'azione amministrativa

A norma dell'articolo 43 del decreto legislativo 33/2013, il Responsabile svolge di norma anche il ruolo di Responsabile per la trasparenza.

E' comunque possibile distinguere le due figure.

Il responsabile per la trasparenza svolge stabilmente attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'OIV (o struttura analoga), all'ANAC e, nei casi più gravi, all'ufficio per i

procedimenti disciplinari i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

Il D. Lgs. 33/2013 impone la programmazione su base triennale delle azioni e delle attività volte ad assicurare la trasparenza dell'azione amministrativa

A norma dell'art. 10 del D. Lgs. 33/2013 ogni amministrazione, sentite le associazioni rappresentate nel Consiglio nazionale dei consumatori e degli utenti, adotta un Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, da aggiornare annualmente, che indica le iniziative previste per garantire: a) un adeguato livello di trasparenza; b) la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità.

Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità definisce le misure, i modi e le iniziative volti all'attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa, ivi comprese le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi.

“Le misure del Programma triennale sono collegate, sotto l'indirizzo del responsabile, con le misure e gli interventi previsti dal Piano di prevenzione della corruzione. A tal fine, il Programma costituisce di norma una sezione del Piano di prevenzione della corruzione”.

Secondo l'articolo 10 del decreto legislativo 33/2013 il Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità è di norma una sezione del PTPC.

In questo ente, è stato nominato Responsabile della trasparenza il Segretario Generale.

7. Trasparenza delle gare d'appalto

A norma del comma 32 dell'articolo 1 della legge 190/2012, per ciascuna gara le stazioni appaltanti sono tenute a pubblicare nei propri siti web:

· la struttura proponente; l'oggetto del bando; l'elenco degli operatori invitati a presentare offerte; l'aggiudicatario; l'importo di aggiudicazione; i tempi di completamento dell'opera, servizio o fornitura; l'importo delle somme liquidate.

Entro il 31 gennaio di ogni anno, tali informazioni, relativamente all'anno precedente, sono pubblicate in tabelle riassuntive rese liberamente scaricabili in un formato digitale standard aperto che consenta di analizzare e rielaborare, anche a fini statistici, i dati informatici.

Le amministrazioni trasmettono in formato digitale tali informazioni all'ANAC (in precedenza AVCP) che le pubblica nel proprio sito web in una sezione liberamente consultabile da tutti i cittadini, catalogate in base alla tipologia di stazione appaltante e per regione.

L'ANAC ha fissato le modalità tecniche per pubblicare e trasmettere le suddette informazioni con la deliberazione numero 26 del 22 maggio 2013.

8. Il titolare del potere sostitutivo

Il costante rispetto dei termini di conclusione del procedimento amministrativo, in particolare quando avviato su “istanza di parte”, è indice di buona amministrazione ed una variabile da monitorare per l'attuazione delle politiche di contrasto alla corruzione.

Il sistema di monitoraggio del rispetto dei suddetti termini è prioritaria misura anticorruzione prevista dal PNA e del PTPC.

Vigila sul rispetto dei termini procedurali il “titolare del potere sostitutivo”.

Il titolare del potere sostitutivo è il dirigente cui il privato può rivolgersi in caso di colpevole inerzia degli uffici affinché, “entro un termine pari alla metà di quello originariamente previsto, concluda il procedimento attraverso le strutture competenti o con la nomina di un commissario” (art. 2 co. 9-ter legge 241/1990).

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

In questo ente, è stato nominato titolare del potere sostitutivo il Segretario Generale.

9. Il Piano nazionale anticorruzione (PNA)

2

Tra i compiti che la legge 190/2012 assegna all'Autorità nazionale anticorruzione, è precipua l'approvazione del Piano nazionale anticorruzione (PNA) predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Sulla scorta delle linee di indirizzo formulate dal Comitato Interministeriale, istituito con DPCM 16 gennaio 2013, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha licenziato lo schema di PNA.

Il Piano nazionale anticorruzione è stato approvato in via definitiva dall'Autorità nazionale anticorruzione, in data 11 settembre 2013 con la deliberazione numero 72.

10. Il Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC)

A livello periferico, la legge 190/2012 impone all'organo di indirizzo politico l'adozione del Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC).

Sulla scorta dei contenuti del PNA, il Responsabile anticorruzione propone all'approvazione dell'organo di indirizzo politico il PTPC ogni anno entro il 31 gennaio.

L'attività di elaborazione del piano non può essere affidata a soggetti estranei all'amministrazione.

La PA devono trasmettere in via telematica, secondo le indicazioni contenute nel PNA (pag. 33), il Piano triennale di prevenzione della corruzione al Dipartimento della Funzione Pubblica (gli enti locali anche alla Regione di appartenenza).

Il PTPC reca un nucleo minimo di dati e informazioni che saranno trasmessi in formato elaborabile al Dipartimento della Funzione Pubblica attraverso moduli definiti in raccordo con CIVIT.

La competenza ad approvare il Piano triennale di prevenzione della corruzione, per quanto concerne gli enti locali spetta alla giunta, salvo diversa previsione adottata nell'esercizio del potere di autoregolamentazione dal singolo ente (ANAC deliberazione 12/2014).

11. Processo di adozione del PTPC

Secondo il PNA (pag. 27 e seguenti), il PTPC reca le informazioni seguenti:

- data e documento di approvazione del Piano da parte degli organi di indirizzo politico amministrativo;
- individuazione degli attori interni all'amministrazione che hanno partecipato alla predisposizione del Piano nonché dei canali e degli strumenti di partecipazione;
- individuazione degli attori esterni all'amministrazione che hanno partecipato alla predisposizione del Piano nonché dei canali e degli strumenti di partecipazione
- indicazione di canali, strumenti e iniziative di comunicazione dei contenuti del Piano.

12. Gestione del rischio

Questo paragrafo del PTPC reca:

- l'indicazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato (comma 5 lett. a) il rischio di corruzione, "aree di rischio";
- la metodologia utilizzata per effettuare la valutazione del rischio;
- schede di programmazione delle misure di prevenzione utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi, in riferimento a ciascuna area di rischio, con indicazione degli obiettivi, della tempistica, dei responsabili, degli indicatori e delle modalità di verifica dell'attuazione, in relazione alle misure di carattere generale introdotte o rafforzate dalla legge 190/2012 e dai decreti attuativi, nonché alle misure ulteriori introdotte con il PNA.

13. Formazione in tema di anticorruzione

Informazioni contenute in questo paragrafo:

- indicazione del collegamento tra formazione in tema di anticorruzione e programma annuale della formazione;
- individuazione dei soggetti cui viene erogata la formazione in tema di anticorruzione;
- individuazione dei soggetti che erogano la formazione in tema di anticorruzione;
- indicazione dei contenuti della formazione in tema di anticorruzione;

- indicazione di canali e strumenti di erogazione della formazione in tema di anticorruzione;
- quantificazione di ore/giornate dedicate alla formazione in tema di anticorruzione.

14. Codici di comportamento

Secondo il PNA (pag. 27 e seguenti), il PTPC reca le informazioni in merito a:

- adozione delle integrazioni al codice di comportamento dei dipendenti pubblici;
- indicazione dei meccanismi di denuncia delle violazioni del codice di comportamento;
- indicazione dell'ufficio competente a emanare pareri sulla applicazione del codice di comportamento.

15. Altre iniziative

Infine, secondo il PNA, le amministrazioni possono evidenziare nel PTPC ulteriori informazioni in merito a:

- indicazione dei criteri di rotazione del personale;
- indicazione delle disposizioni relative al ricorso all'arbitrato con modalità che ne assicurino la pubblicità e la rotazione;
- elaborazione della proposta di decreto per disciplinare gli incarichi e le attività non consentite ai pubblici dipendenti;
- elaborazione di direttive per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali, con la definizione delle cause ostative al conferimento;
- definizione di modalità per verificare il rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto;
- elaborazione di direttive per effettuare controlli su precedenti penali ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione ad uffici;
- adozione di misure per la tutela del whistleblower;
- predisposizione di protocolli di legalità per gli affidamenti.
- realizzazione del sistema di monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dal regolamento, per la conclusione dei procedimenti;
- realizzazione di un sistema di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con essa stipulano contratti e indicazione delle ulteriori iniziative nell'ambito dei contratti pubblici;
- indicazione delle iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere;
- indicazione delle iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personale;
- indicazione delle iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive/organizzazione del sistema di monitoraggio sull'attuazione del PTPC, con individuazione dei referenti, dei tempi e delle modalità di informativa.

16. Processo di adozione del PTPC

1. Data e documento di approvazione del Piano da parte degli organi di indirizzo politico amministrativo

L'esecutivo ha approvato il presente PTPC con deliberazione numero 9 del 27.01.2017.

2. Attori interni all'amministrazione che hanno partecipato alla redazione del Primo piano anticorruzione Segretario generale / Responsabile anticorruzione, trasparenza e titolare del potere sostitutivo.

3. Individuazione degli attori esterni all'amministrazione che hanno partecipato alla predisposizione del Piano nonché dei canali e degli strumenti di partecipazione

Con deliberazione di Consiglio Unione n. 29 del 28 settembre 2016 è stato approvato atto di indirizzo al fine della redazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione 2017-2019. L'atto è stato pubblicato in visione al pubblico per 30 giorni consecutivi sul sito dell' Unione e dei Comuni che la compongono ed inviato ai seguenti soggetti per osservazioni:

- l'esposizione di avvisi alla popolazione ed ai dipendenti
- l'invio al Nucleo di valutazione
- l'invio alla RSU ed alle Associazioni sindacali territoriali
- l'invio alle Prefetture di Savona e Imperia
- l'invio alle Province di Savona e Imperia
- l'invio alle Associazioni di categoria delle Province di Savona e Imperia.

I contributi auspicati non ci sono stati pertanto l'atto che qui si approva, come ricalca i piani dei Comuni aderenti relativamente alla analisi dei rischi e le linee guida adottate con la direttiva citata riguardo alle azioni da intraprendere 2017-2019.

4. Indicazione di canali, strumenti e iniziative di comunicazione dei contenuti del Piano
Il Piano sarà pubblicato stabilmente sul sito istituzionale, link dalla homepage "amministrazione trasparente" nella sezione ventitreesima "altri contenuti", a tempo indeterminato sino a revoca o sostituzione con un Piano aggiornato.

17 Gestione del rischio

1. Indicazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, "aree di rischio"

Per ogni ripartizione organizzativa dell'ente, sono ritenute "aree di rischio", quali attività a più elevato rischio di corruzione, le attività che compongono i procedimenti riconducibili alle macro AREE seguenti:

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

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

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

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

AREA E - provvedimenti di pianificazione urbanistica generale ed attuativa, gestione dell'attività di levata dei protesti cambiari, gestione del processo di irrogazione delle sanzioni per violazione del CDS, gestione ordinaria delle entrate di bilancio, gestione ordinaria delle spese di bilancio, accertamenti e verifiche dei tributi locali, accertamenti con adesione dei tributi locali, accertamento e controlli sugli abusi edilizi, incentivi economici al personale (produttività e retribuzioni di risultato).

2. Metodologia utilizzata per effettuare la valutazione del rischio

La valutazione del rischio è svolta per ciascuna attività, processo o fase di processo mappati. La valutazione prevede l'identificazione, l'analisi e la ponderazione del rischio.

A. L'identificazione del rischio

Consiste nel ricercare, individuare e descrivere i "rischi di corruzione" intesa nella più ampia accezione della legge 190/2012.

Richiede che, per ciascuna attività, processo o fase, siano evidenziati i possibili rischi di corruzione.

Questi sono fatti emergere considerando il contesto esterno ed interno all'amministrazione, anche con riferimento alle specifiche posizioni organizzative presenti all'interno dell'amministrazione.

I rischi sono identificati:

- attraverso la consultazione ed il confronto tra i soggetti coinvolti, tenendo presenti le specificità dell'ente, di ciascun processo e del livello organizzativo in cui il processo si colloca;
- valutando i passati procedimenti giudiziari e disciplinari che hanno interessato

l'amministrazione;

· applicando i criteri descritti nell'Allegato 5 del PNA: discrezionalità, rilevanza esterna, complessità del processo, valore economico, razionalità del processo, controlli, impatto economico, impatto organizzativo, economico e di immagine.

L'identificazione dei rischi è stata mutuata dal Piano triennale anticorruzione 2014/2019, effettuata in allora da un "gruppo di lavoro" composto dai dirigenti/responsabili di ciascuna ripartizione organizzativa e coordinato dal Responsabile della prevenzione della corruzione. All'elaborazione hanno partecipato i componenti dell'OIV.

B. L'analisi del rischio

In questa fase sono stimate le probabilità che il rischio si concretizzi (probabilità) e sono pesate le conseguenze che ciò produrrebbe (impatto).

Al termine, è calcolato il livello di rischio moltiplicando "probabilità" per "impatto".

L'Allegato 5 del PNA, suggerisce criteri per stimare probabilità e impatto e, quindi, per valutare il livello di rischio.

B1. Stima del valore della probabilità che il rischio si concretizzi

Criteri e valori (o pesi, o punteggi) per stimare la "probabilità" sono i seguenti:

- discrezionalità: più è elevata, maggiore è la probabilità di rischio (valori da 0 a 5);
- rilevanza esterna: nessuna valore 2; se il risultato si rivolge a terzi valore 5;
- complessità del processo: se il processo coinvolge più amministrazioni il valore aumenta (da 1 a 5);
- valore economico: se il processo attribuisce vantaggi a soggetti terzi, la probabilità aumenta (valore da 1 a 5);
- frazionabilità del processo: se il risultato finale può essere raggiunto anche attraverso una pluralità di operazioni di entità economica ridotta, la probabilità sale (valori da 1 a 5);
- controlli: (valori da 1 a 5) la stima della probabilità tiene conto del sistema dei controlli vigente. Per controllo si intende qualunque strumento utilizzato che sia utile per ridurre la probabilità del rischio. Quindi, sia il controllo preventivo che successivo di legittimità e il controllo di gestione, sia altri meccanismi di controllo utilizzati.

Per ogni attività/processo esposto al rischio è stato attribuito un valore/punteggio per ciascuno dei sei criteri elencati.

La media finale rappresenta la "stima della probabilità" (max 5).

B2. Stima del valore dell'impatto

L'impatto si misura in termini di impatto economico, organizzativo, reputazionale e sull'immagine.

L'Allegato 5 del PNA, propone criteri e valori (punteggi o pesi) da utilizzare per stimare "l'impatto" di potenziali episodi di malaffare.

Impatto organizzativo: tanto maggiore è la percentuale di personale impiegato nel processo/attività esaminati, rispetto al personale complessivo dell'unità organizzativa, tanto maggiore sarà "l'impatto" (fino al 20% del personale=1; 100% del personale=5).

Impatto economico: se negli ultimi cinque anni sono intervenute sentenze di condanna della Corte dei Conti o sentenze di risarcimento per danni alla PA a carico di dipendenti, punti 5. In caso contrario, punti 1.

Impatto reputazionale: se negli ultimi cinque anni sono stati pubblicati su giornali (o sui media in genere) articoli aventi ad oggetto episodi di malaffare che hanno interessato la PA, fino ad un massimo di 5 punti per le pubblicazioni nazionali. Altrimenti punti 0.

Impatto sull'immagine: dipende dalla posizione gerarchica ricoperta dal soggetto esposto al rischio. Tanto più è elevata, tanto maggiore è l'indice (da 1 a 5 punti).

Attribuiti i punteggi per ognuna delle quattro voci di cui sopra, la media finale misura la "stima dell'impatto".

L'analisi del rischio si conclude moltiplicando tra loro valore della probabilità e valore dell'impatto per ottenere il valore complessivo, che esprime il livello di rischio del processo.

A. La ponderazione del rischio

Dopo aver determinato il livello di rischio di ciascun processo o attività si procede alla "ponderazione".

In pratica la formulazione di una sorta di graduatoria dei rischi sulla base del parametro numerico "livello di rischio".

I singoli rischi ed i relativi processi sono inseriti in una "classifica del livello di rischio".

Le fasi di processo o i processi per i quali siano emersi i più elevati livelli di rischio identificano le aree di rischio, che rappresentano le attività più sensibili ai fini della prevenzione.

B. Il trattamento

Il processo di "gestione del rischio" si conclude con il "trattamento".

Il trattamento consiste nel procedimento "per modificare il rischio". In concreto, individuare e valutare delle misure per neutralizzare o almeno ridurre il rischio di corruzione.

Il responsabile della prevenzione della corruzione deve stabilire le "priorità di trattamento" in base al livello di rischio, all'obbligatorietà della misura ed all'impatto organizzativo e finanziario della misura stessa.

Il PTPC può/deve contenere e prevedere l'implementazione anche di misure di carattere trasversale, come:

la trasparenza, che di norma costituisce oggetto del PTTI quale "sezione" del PTPC. Gli adempimenti per la trasparenza possono essere misure obbligatorie o ulteriori. Le misure ulteriori di trasparenza sono indicate nel PTTI, come definito dalla delibera CIVIT' 50/2013; l'informatizzazione dei processi consente per tutte le attività dell'amministrazione la tracciabilità dello sviluppo del processo e riduce quindi il rischio di "blocchi" non controllabili con emersione delle responsabilità per ciascuna fase;

l'accesso telematico a dati, documenti e procedimenti e il riutilizzo dei dati, documenti e procedimenti consente l'apertura dell'amministrazione verso l'esterno e, quindi, la diffusione del patrimonio pubblico e il controllo sull'attività da parte dell'utenza;

il monitoraggio sul rispetto dei termini procedurali per far emergere eventuali omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi.

Le "misure" specifiche previste e disciplinate dal presente sono descritte nei successivi paragrafi:

3. Formazione; 4. Codice di comportamento; 5. Altre iniziative (paragrafi 5.1. e seguenti).

18. Formazione in tema di anticorruzione

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

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

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

Tali Piani sono trasmessi al DFP, al Ministero dell'economia e delle finanze e al Comitato per il coordinamento delle scuole pubbliche di formazione che redige il Programma triennale delle attività di formazione dei dirigenti e funzionari pubblici, entro il 31 ottobre di ogni anno.

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

Si rammenta che l'ente è assoggettato al limite di spesa per la formazione fissato dall'articolo 6 comma 13 del DL 78/2010 (50% della spesa 2009), ferma restando l'interpretazione resa dalla Corte costituzionale, sentenza 182/2011, in merito alla portata dei limiti di cui all'articolo 6 del DL 78/2010 per gli enti locali, per la quale i suddetti limiti di spesa sono da considerarsi complessivamente e non singolarmente.

Ove possibile la formazione è strutturata su due livelli:

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

livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli

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

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

Si demanda al Responsabile per la prevenzione della corruzione il compito di individuare, di concerto con i dirigenti/titolari di P.O., i collaboratori cui far formazione dedicata sul tema.

3. Individuazione dei soggetti che erogano la formazione in tema di anticorruzione

Si demanda al Responsabile per la prevenzione della corruzione il compito di individuare, di concerto con i dirigenti/ titolari di P.O, i soggetti incaricati della formazione.

4. Indicazione dei contenuti della formazione in tema di anticorruzione

Si demanda al Responsabile per la prevenzione della corruzione il compito di definire i contenuti della formazione sulla scorta del programma che la Scuola della Pubblica Amministrazione proporrà alle amministrazioni dello Stato.

5. Indicazione di canali e strumenti di erogazione della formazione in tema di anticorruzione

I consueti canali di formazione ai quali si può aggiungere formazione online in remoto.

6. Quantificazione di ore/giornate dedicate alla formazione in tema di anticorruzione

Non meno di due ore annue per ciascun dipendente individuato al punto 3.2.

19. Codice di comportamento

1. Adozione delle integrazioni al codice di comportamento dei dipendenti pubblici

L'articolo 54 del decreto legislativo 165/2001, ha previsto che il Governo definisse un "Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni" per assicurare: la qualità dei servizi; la prevenzione dei fenomeni di corruzione; il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.

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

Il comma 3 dell'articolo 54 del decreto legislativo 165/2001, dispone che ciascuna amministrazione elabori un proprio Codice di comportamento "con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione".

In data 29.11.2013, mediante avviso pubblico, è stata pubblicata la bozza del Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Andora sul sito web istituzionale del Comune di Andora dal 29.11.2013 al 16.12.2013, per il coinvolgimento degli stakeholder;

Successivamente, con nota prot. n. 28157 del 2.12.2013, è stata altresì trasmessa tramite mail alle OO.SS.. Quindi, acquisito il parere favorevole del Nucleo di valutazione e constatato che non è pervenuta alcuna osservazione con deliberazione della Giunta comunale n. 288 del 20.12.2013, è stato approvato in via definitiva.

Di conseguenza, sono stati modificati gli schemi tipo di incarico e/o contratti inserendo la condizione dell'osservanza del Codice di comportamento approvato per i collaboratori esterni e qualsiasi titolo, per i titolari di organi, per i collaboratori delle ditte fornitrici di beni e servizi o lavori a favore dell'Amministrazione, nonché prevedendo la risoluzione o la decadenza dal rapporto contrattuale in caso di violazione degli obblighi derivanti dal suddetto codice.

2. Meccanismi di denuncia delle violazioni del codice di comportamento

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

3. Ufficio competente ad emanare pareri sulla applicazione del codice di comportamento

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

20. Altre iniziative

1. Indicazione dei criteri di rotazione del personale

L'ente intende adeguare il proprio ordinamento alle previsioni di cui all'art. 16, comma 1, lett. I quater), del decreto legislativo 165/2001, in modo da assicurare la prevenzione della corruzione

mediante la tutela anticipata.

La dotazione organica dell'ente è limitata e richiede quindi per l'applicazione del criterio della rotazione l'adozione di alcune limitazioni per non creare disservizi nelle posizioni per le quali non esistono figure professionali perfettamente fungibili.

In questo senso l'atto di indirizzo ha così stabilito:

L'organigramma dell'Unione ricalca in larga parte l'organigramma che era del Comune di Andora con l'introduzione di una posizione organizzativa e di quote del personale degli altri comuni.

Il Piano nazionale suggerisce che per le funzioni dirigenziali la rotazione sia fisiologica e non punitiva, prevedendo una durata massima degli incarichi nella medesima posizione pari al limite minimo legale degli stessi nei settori se tra quelli individuati quali più a rischio ed il massimo di un rinnovo nella medesima posizione per gli altri.

L'applicazione dei criteri indicati appare condivisibile ed auspicabile e con gli opportuni accorgimenti applicabile anche alle funzioni dirigenziali che richiedono specifiche professionalità/abilitazioni.

L'attuale dotazione organica che prevede un Dirigente tecnico ed uno amministrativo è già stata oggetto di parziale rotazione mediante l'assegnazione al Segretario di funzioni dirigenziali su settori scorporati dalle direzioni esistenti.

Si propone il mantenimento di una dotazione di dirigenti sufficiente ad assicurare la rotazione degli incarichi, la durata massima della attribuzione di un area/ufficio pari ad incarico della durata minima legale più un rinnovo.

Una rotazione più frequente in un contesto nel complesso abbastanza limitato soprattutto come numero di posizioni di responsabilità potrebbe negativamente incidere sulla qualità dei servizi erogati. Per il personale dipendente si dovrà prevedere un criterio di rotazione all'interno dell'area dirigenziale, ovvero ove possibile tra aree analoghe, di durata pari ad un solo mandato dirigenziale in modo che il cambio di responsabile non coincida con il cambio dei dipendenti assegnati.

Dovrà essere sempre immediatamente realizzato l'allontanamento del dipendente sottoposto a procedimento penale/disciplinare per episodi corruttivi ad altro settore.

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

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

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

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

Il conferimento degli incarichi avviene nel rispetto delle procedure indicate del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi vigenti.

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

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

L'ente applica con puntualità la già esaustiva e dettagliata disciplina recata dagli articoli 50 comma 10, 107 e 109 del TUEL e dagli articoli 13 – 27 del decreto legislativo 165/2001 e smi. Inoltre, l'ente applica puntualmente le disposizioni del decreto legislativo 39/2013 ed in particolare l'articolo 20 rubricato: dichiarazione sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità.

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

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

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

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

La disposizione stabilisce che "I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni (...) 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."

Pertanto, ogni contraente e appaltatore dell'ente, ai sensi del DPR 445/2000, all'atto della stipulazione del contratto deve rendere una dichiarazione circa l'insussistenza delle situazioni di lavoro o dei rapporti di collaborazione di cui sopra.

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

Con la nuova normativa sono state introdotte anche delle misure di prevenzione di carattere soggettivo, con le quali la tutela è anticipata al momento della formazione degli organi che sono deputati a prendere decisioni e ad esercitare il potere nelle amministrazioni.

Tra queste, il nuovo articolo 35-bis del decreto legislativo 165/2001 pone delle condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione.

La norma in particolare prevede:

"1. Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

non possono fare parte, anche 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 fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere".

Pertanto, ogni commissario e/o responsabile all'atto della designazione sarà tenuto a rendere, ai sensi del DPR 445/2000, una dichiarazione di insussistenza delle condizioni di incompatibilità di cui sopra. L'ente verifica la veridicità di tutte le suddette dichiarazioni.

7. adozione di misure per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower)

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

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

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

Per completezza si riportano i paragrafi B.12. 1,2 e 3 dell'Allegato 1 del PNA:

“B.12.1 - Anonimato.

La ratio della norma è quella di evitare che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

La norma tutela l'anonimato facendo specifico riferimento al procedimento disciplinare.

Tuttavia, l'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Per quanto riguarda lo specifico contesto del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato nei seguenti casi:

consenso del segnalante;

la contestazione dell'addebito disciplinare è fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione: si tratta dei casi in cui la segnalazione è solo uno degli elementi che hanno fatto emergere l'illecito, ma la contestazione avviene sulla base di altri fatti da soli sufficienti a far scattare l'apertura del procedimento disciplinare;

la contestazione è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità è assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato: tale circostanza può emergere solo a seguito dell'audizione dell'incolpato ovvero dalle memorie difensive che lo stesso produce nel procedimento.

La tutela dell'anonimato prevista dalla norma non è sinonimo di accettazione di segnalazione anonima. La misura di tutela introdotta dalla disposizione si riferisce al caso della segnalazione proveniente da dipendenti individuabili e riconoscibili. Resta fermo restando che l'amministrazione deve prendere in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es.: indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

Le disposizioni a tutela dell'anonimato e di esclusione dell'accesso documentale non possono comunque essere riferibili a casi in cui, in seguito a disposizioni di legge speciale, l'anonimato non può essere opposto, ad esempio indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni, ecc.

B.12.2 - Il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower.

Per misure discriminatorie si intende le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili. La tutela prevista dalla norma è circoscritta all'ambito della pubblica amministrazione; infatti, il segnalante e il denunciato sono entrambi pubblici dipendenti. La norma riguarda le segnalazioni effettuate all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti o al proprio superiore gerarchico.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito:

deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al responsabile della prevenzione; il responsabile valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto al dirigente sovraordinato del dipendente che ha operato la discriminazione; il dirigente valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione,

all'U.P.D.; l'U.P.D., per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione,

all'Ufficio del contenzioso dell'amministrazione; l'Ufficio del contenzioso valuta la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine della pubblica amministrazione;

all'Ispettorato della funzione pubblica; l'Ispettorato della funzione pubblica valuta la necessità di avviare un'ispezione al fine di acquisire ulteriori elementi per le successive determinazioni; può dare notizia dell'avvenuta discriminazione all'organizzazione sindacale alla quale aderisce o

ad una delle organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto presenti nell'amministrazione; l'organizzazione sindacale deve riferire della situazione di discriminazione all'Ispettorato della funzione pubblica se la segnalazione non è stata effettuata dal responsabile della prevenzione; può dare notizia dell'avvenuta discriminazione al Comitato Unico di Garanzia, d'ora in poi C.U.G.; il presidente del C.U.G. deve riferire della situazione di discriminazione all'Ispettorato della funzione pubblica se la segnalazione non è stata effettuata dal responsabile della prevenzione; può agire in giudizio nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione e dell'amministrazione per ottenere un provvedimento giudiziale d'urgenza finalizzato alla cessazione della misura discriminatoria e/o al ripristino immediato della situazione precedente; l'annullamento davanti al T.A.R. dell'eventuale provvedimento amministrativo illegittimo e/o, se del caso, la sua disapplicazione da parte del Tribunale del lavoro e la condanna nel merito per le controversie in cui è parte il personale c.d. contrattualizzato; il risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale conseguente alla discriminazione.

B.12.3 sottrazione al diritto di accesso.

Il documento non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241 del 1990. In caso di regolamentazione autonoma da parte dell'ente della disciplina dell'accesso documentale, in assenza di integrazione espressa del regolamento, quest'ultimo deve intendersi etero integrato dalla disposizione contenuta nella l. n. 190".

8. Predisposizione di protocolli di legalità per gli affidamenti

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

Il patto di integrità è un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare e permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo.

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

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

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

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

Il sistema di monitoraggio dei principali procedimenti è attivato in seno al controllo di gestione dell'ente.

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

Il sistema di monitoraggio è attivato in seno al controllo di gestione dell'ente. Inoltre taluni parametri di misurazione dei termini procedurali sono utilizzati per finalità di valutazione

della performance dei dirigenti/responsabili e del personale dipendente.

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

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

Detto regolamento è stato approvato dall'organo consiliare con deliberazione C.C. n. 23 del 25/05/2000 – Modificato con delibera C.C. 31 del 27/05/2003 – Integrato con delibera C.C. 06 del 16/02/2005 – Integrato con delibera G.C. 181 del 15/11/2005 – Modificato con delibera C.C. 86 del 29/11/2007.

Ogni provvedimento d'attribuzione/elargizione è prontamente pubblicato sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "amministrazione trasparente", oltre che all'albo online e nella sezione "determinazioni/deliberazioni".

12. Indicazione delle iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personale
I concorsi e le procedure selettive si svolgono secondo le prescrizioni del decreto legislativo 165/2001 e del Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi al Titolo VII- "Procedure di accesso agli impieghi" approvato dall'organo esecutivo con la deliberazione G.C. n. 100 del 11/07/2002 e successivamente modificato con ulteriori deliberazioni.

Ogni provvedimento relativo a concorsi e procedure selettive è prontamente pubblicato sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "amministrazione trasparente".

Prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo 33/2013 che ha imposto la sezione del sito "amministrazione trasparente, detti provvedimenti sono stati sempre pubblicati secondo la disciplina regolamentare.

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

Il monitoraggio circa l'applicazione del presente PTPC è svolto in autonomia dal Responsabile della prevenzione della corruzione.

Ai fini del monitoraggio i dirigenti/e titolari di Posizioni Organizzative sono tenuti a collaborare con il Responsabile della prevenzione della corruzione e forniscono ogni informazione che lo stesso ritenga utile.

14. Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

In conformità al PNA (pagina 52), l'ente intende pianificare ad attivare misure di sensibilizzazione della cittadinanza finalizzate alla promozione della cultura della legalità.

A questo fine, una prima azione consiste nel dare efficace comunicazione e diffusione alla strategia di prevenzione dei fenomeni corruttivi impostata e attuata mediante il presente PTPC e alle connesse misure.

Considerato che l'azione di prevenzione e contrasto della corruzione richiede un'apertura di credito e di fiducia nella relazione con cittadini, utenti e imprese, che possa nutrirsi anche di un rapporto continuo alimentato dal funzionamento di stabili canali di comunicazione, l'amministrazione dedicherà particolare attenzione alla segnalazione dall'esterno di episodi di cattiva amministrazione, conflitto di interessi, corruzione.

21. Analisi del rischio

1. Analisi del rischio

A norma della Parte II - capitolo 2 "gestione del rischio", si procede all'analisi ed alla valutazione del rischio del concreto verificarsi di fenomeni corruttivi per le attività individuate nel medesimo paragrafo:

AREE DI RISCHIO

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

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

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

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

AREA E – provvedimenti di pianificazione urbanistica generale ed attuativa, gestione dell'attività di levata dei protesti cambiari, gestione del processo di irrogazione delle sanzioni per violazione del CDS, gestione ordinaria delle entrate di bilancio, gestione ordinaria delle spese di bilancio, accertamenti e verifiche dei tributi locali, accertamenti con adesione dei tributi locali, accertamento e controlli sugli abusi edilizi, incentivi economici al personale (produttività e retribuzioni di risultato).

La metodologia utilizzata per effettuare la valutazione del rischio è compiutamente descritta nella Parte II - capitolo 2 “gestione del rischio”.

La valutazione si sviluppa attraverso le seguenti fasi:

A. L'identificazione del rischio;

B. L'analisi del rischio:

B1. Stima del valore della probabilità che il rischio si concretizzi;

B2. Stima del valore dell'impatto;

C. La ponderazione del rischio;

D. Il trattamento.

Applicando la suddetta metodologia sono state esaminate le seguenti attività riferibili alle macro aree A – E.

Per il Comune di Andora si fa riferimento alle schede allegate al precedente Piano Anticorruzione in cui sono riportati i valori attribuiti a ciascun criterio per la valutazione della probabilità e la valutazione dell'impatto.

La moltiplicazione dei due valori determina la “valutazione del rischio” connesso all'attività. I risultati sono nelle allegate **schede di valutazione del rischio di tutte le attività analizzate.**

Per i Comuni di Cesio, Chiusanico, Stellanello e Testico si fa riferimento ai precedenti Piani Anticorruzione ed alle valutazioni negli stessi contenute.

PARTE II

Atto di indirizzo per la approvazione del primo piano anticorruzione dell'Unione dei Comuni approvato con DCU 29 del 28.9.2016.

In data 3 agosto 2016 con deliberazione n. 831 dell' ANAC è stato approvato definitivamente il Piano Nazionale Anticorruzione 2016.

Si tratta del primo piano approvato dall' Autorità anticorruzione a seguito del conferimento alla stessa delle funzioni di prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza attuato dal Decreto Legge 24 giugno 2014 n. 90.

Il Decreto legislativo 97 del 25 maggio 2016 ha successivamente precisato i contenuti ed i destinatari del PNA ed ha modificato gli obblighi di pubblicazione posti in capo alle pubbliche amministrazioni e disciplinato l' accesso civico.

Il PNA contiene indicazioni che impegnano le amministrazioni allo svolgimento di attività di analisi della realtà amministrativa e organizzativa e delle attività di pubblico interesse esposte a rischi di corruzione nonché all'adozione di concrete misure di prevenzione della corruzione.

L'ANAC, ai fini dell'attuazione del PNA, è dotata di poteri di vigilanza sulla qualità di Piani adottati dalle pubbliche amministrazioni, che possono comportare l'emissione di raccomandazioni alle

amministrazioni perché svolgano le attività previste dal Piano medesimo ed ha poteri sanzionatori nei casi di mancata adozione dei PTPC.

Punti salienti del PNA 2016 per quel che qui interessa sono:

1. l'indicazione della necessità di coinvolgimento degli organi di indirizzo nella redazione e gestione dei Piani
2. la regolamentazione dei criteri per la scelta del Responsabile della prevenzione della corruzione e la durata degli incarichi
3. l'accento sulla rotazione del personale, in particolare nelle aree più esposte a rischio con indicazione di precise modalità e tempistiche
4. l'approfondimento delle modalità di gestione del Piano Anticorruzione nei piccoli comuni (intesi al di sotto dei 15.000 abitanti) e le indicazioni per la gestione in forma associata
5. l'adozione di precise indicazioni per i settori dell'urbanistica e dell'edilizia intesi come settori di governo del territorio per loro natura esposti a rischio corruzione per le forti pressioni e gli interessi privati che li contraddistinguono.

1. Coinvolgimento degli organi di indirizzo nella relazione e gestione dei Piani.

Si propone che il Consiglio dell'Unione approvi il presente documento di indirizzo ispirato ai seguenti obiettivi strategici:

- democratizzazione dei processi decisionali e sensibilizzazione di dipendenti e cittadini al tema della prevenzione della corruzione
- adozione di un processo condiviso di mappatura dei rischi e di individuazione delle misure da adottare.
- gestione associata delle funzioni fondamentali per il miglioramento della qualità dei servizi sul territorio
- la funzione Anticorruzione, che lo stesso PNA indica come compresa nelle funzioni fondamentali di "organizzazione generale della amministrazione, gestione finanziaria e contabile e controllo", dovrà essere gestita in forma associata nella Unione dei Comuni Valmerula e Montaroso con le modalità di seguito elencate al punto 4
- massima trasparenza ed imparzialità della amministrazione
- adozione di procedure automatizzate di scelta dei contraenti per lavori, servizi e forniture e adozione di strumenti di gestione informatica dei processi e degli atti che ne facilitino a regime la pubblicazione, analitica e sintetica, per ampliare senza pregiudizio dell'efficienza, i documenti oggetto di pubblicazione, rotazione del personale per limitare i rischi di corruzione
- effettività della gestione del rischio
- attribuzione diretta al RPCT di mezzi, poteri e personale a garanzia di autonomia ed effettività dell'azione.

Si dispone quindi:

- l'adozione del Piano triennale di Andora quale linea guida per la redazione del piano triennale dell'Unione che dovrà essere integrato con l'analisi dei rischi specifici inserita nei Piani dei Comuni di Cesio, Chiusanico, Testico e Stellanico;
- la pubblicazione della delibera di Consiglio contenente le linee guida per la redazione del Piano sul sito istituzionale dell'Unione e di tutti i comuni aderenti all'Unione unitamente alla DCC di Andora di aggiornamento del Piano Triennale 2016-2018
- l'esposizione di avvisi alla popolazione ed ai dipendenti
- l'invio al Nucleo di valutazione
- l'invio alla RSU ed alle Associazioni sindacali territoriali
- l'invio alle Prefetture di Savona e Imperia
- l'invio alle Province di Savona e Imperia
- l'invio alle Associazioni di categoria delle Province di Savona e Imperia.

L'assegnazione di un termine di 30 giorni dalla pubblicazione sul sito istituzionale per l'invio di osservazioni da parte di chiunque abbia interesse ed in forma libera.

I contributi potranno avere ad oggetto i Piani vigenti, le linee guida delle modifiche in itinere ma anche l'analisi dei rischi interni ed esterni a suo tempo effettuate.

Le osservazioni indirizzate al RPCT saranno motivatamente utilizzate riassunte per argomento per la redazione del testo finale da sottoporre alla approvazione della Giunta dell'Unione.

2. Scelta del Responsabile della prevenzione della corruzione.

Il PNA 2016 ribadisce la scelta già operata dal legislatore e dal vigente Piano triennale del Comune in favore della individuazione del Segretario comunale quale soggetto di norma incaricato della funzione di Responsabile della prevenzione della corruzione e Responsabile della trasparenza.

La preferenza per il Segretario inteso quale organo con poteri di coordinamento ed impulso, dotato di autonomia valutativa ed indipendenza dagli organi politici viene ribadita nella recente riforma della dirigenza con l'indicazione che i futuri dirigenti apicali potranno essere i naturali destinatari degli incarichi nell'ottica di rafforzamento dei poteri del RPCT nei confronti dell'intera struttura.

Inoltre, riguardo alle gestioni associate, il PNA ribadisce per le Unioni dei comuni la possibilità di nominare un unico Responsabile.

Parallelamente alle indicazioni appena illustrate viene ribadito l'orientamento già espresso di evitare che in capo al RPCT confluiscono anche:

- la Responsabilità di direzione dell'Ufficio procedimenti disciplinari (per sua natura anch'esso naturalmente attribuito normalmente al Segretario in posizione di preminenza e terzietà rispetto al personale dell'Ente)

- la Responsabilità degli Uffici individuati quali a maggiore rischio di corruzione e viene sottolineata la necessità che il soggetto individuato sia esso Segretario/Dirigente/funziionario sia in posizione di autonomia ed indipendenza dagli organi di governo.

L'enunciazione di principio assolutamente condivisibile nel cercare la terzietà (rispetto agli amministratori e nel caso del Segretario anche rispetto ai dipendenti) del soggetto deputato ai controlli appare nei fatti smentita tanto dalla disciplina vigente delle nomine dei Segretari e dei Dirigenti/Funzionari che dalla riforma della Dirigenza in fase di definizione che vedrà rafforzato il potere della politica nei confronti dei dipendenti di vertice e si appresta ad inserire i Segretari/Dirigenti apicali tra i dipendenti in pianta organica.

A parziale soluzione delle contraddizioni sopra enunciate il PNA 2016 suggerisce di ancorare la nomina dell'RPCT all'incarico dirigenziale sottostante a garanzia che, almeno per la durata dell'incarico stesso il Responsabile possa essere tutelato da indebite pressioni.

Nello specifico della situazione dell'Unione dei Comuni Valmerula e Montarosio alle Aree dirigenziali (tre in totale) siano esse affidate al Segretario ovvero ai Dirigenti sono attribuiti settori a rischio ed i funzionari sono posti alle dipendenze dei dirigenti dai quali vengono nominati.

Si propone quindi che la nomina da parte del Presidente permanga indicata nel Piano come prioritariamente in capo al Segretario generale dell'Unione, ovvero in seconda battuta di eventuale altro Segretario in servizio nell'Unione e solo in via residuale e previa adeguata motivazione ad altro Dirigente/Responsabile.

Si suggerisce di valutare la modifica dei compiti attribuiti al Segretario, nell'ottica delle raccomandazioni ANAC valutando quanto meno di modificare la nomina a Responsabile dell'ufficio procedimenti disciplinari.

Si consiglia l'adozione di cautele quali adozione di sistemi automatici di gestione dei processi e di rendicontazione al fine di garantire che le funzioni gestionali assegnate al RPCT, chiunque egli sia, vengano adeguatamente monitorate.

Si propone inoltre l'attribuzione alle dirette dipendenze del RPCT di 1/2 unità di personale dell'Unione anche con assegnazione a tempo parziale per realizzare come consigliato dal PNA una struttura in grado di poter effettivamente monitorare la attuazione delle misure di prevenzione e di un budget adeguato per la formazione del personale.

3. Rotazione del personale.

Il PNA 2016 ribadisce ancora una volta il principio della necessità della rotazione del personale inteso quale misura atta a garantire che non si consolidino in capo ad un unico soggetto posizioni di potere e situazioni di eccessiva vicinanza all'utenza.

Il PNA definisce la rotazione ordinaria, intesa quale misura di programmazione da inserire oltre che nel Piano triennale negli altri atti di programmazione del Comune al DUP alla dotazione organica e la rotazione straordinaria destinata ad intervenire in emergenza in caso di avvio del procedimento penale o disciplinare per episodi di corruzione.

L'organigramma dell'Unione ricalca in larga parte l'organigramma che era del Comune di Andora con l'introduzione di una posizione organizzativa e di quote del personale degli altri comuni.

Il Piano nazionale suggerisce che per le funzioni dirigenziali la rotazione sia fisiologica e non punitiva, prevedendo una durata massima degli incarichi nella medesima posizione pari al limite minimo legale degli stessi nei settori se tra quelli individuati quali più a rischio ed il massimo di un rinnovo nella medesima posizione per gli altri.

L'applicazione dei criteri indicati appare condivisibile ed auspicabile e con gli opportuni accorgimenti applicabile anche alle funzioni dirigenziali che richiedono specifiche professionalità/abilitazioni.

L'attuale dotazione organica che prevede un Dirigente tecnico ed uno amministrativo è già stata oggetto di parziale rotazione mediante l'assegnazione al Segretario di funzioni dirigenziali su settori scorporati dalle direzioni esistenti.

Si propone il mantenimento di una dotazione di dirigenti sufficiente ad assicurare la rotazione degli incarichi, la durata massima della attribuzione di un area/ufficio pari ad un incarico della durata minima legale più un rinnovo.

Una rotazione più frequente in un contesto nel complesso abbastanza limitato soprattutto come numero di posizioni di responsabilità potrebbe negativamente incidere sulla qualità dei servizi erogati. Per il personale dipendente si dovrà prevedere un criterio di rotazione all'interno dell'area dirigenziale, ovvero ove possibile tra aree analoghe, di durata pari ad un solo mandato dirigenziale in modo che il cambio di responsabile non coincida con il cambio dei dipendenti assegnati.

Dovrà essere sempre immediatamente realizzato l'allontanamento del dipendente sottoposto a procedimento penale/disciplinare per episodi corruttivi ad altro settore.

4. Gestione associata dei servizi in Unione dei Comuni.

Il PNA 2016 dedica un approfondimento ai piccoli comuni, intesi come comuni inferiori ai 15.000 abitanti.

Il Comune di Andora e l'Unione dei Comuni Valmerula e Montariosio, costituita a gennaio 2015 tra i Comuni di Andora Cesio Chiusanico Testico e Stellanello, rientrano nella classe demografica indicata. Con decorrenza 1 agosto 2016 i Comuni aderenti hanno conferito all'Unione tutte le funzioni fondamentali oltre al turismo ed alle manifestazioni e stanno completando la fase di avvio.

L'obiettivo primario è realizzare entro la fine del 2016/primi mesi del 2017 la maggior semplificazione possibile mediante automazione dei processi e la riduzione/eliminazione delle duplicazioni di adempimenti in tutti i casi in cui ciò sia possibile e consentito dalla normativa.

In quest'ottica l'Unione potrà gestire la funzione Anticorruzione e trasparenza per conto di tutti i Comuni associati con un unico Piano ed un unico Responsabile.

Fino alla redazione del Piano triennale anticorruzione 2017-2019 dell'Unione dei Comuni Valmerula e Montariosio la gestione del rischio rimane affidata ai piani comunali vigenti.

L'analisi dei rischi sarà per il primo anno (2017) la somma delle analisi territoriali già effettuate eventualmente integrata delle osservazioni pervenute in questa fase.

Successivamente l'esperienza della gestione associata consentirà di individuare i rischi specifici cui l'Unione dovrà far fronte.

5. La gestione del territorio.

Ultimo approfondimento del PNA 2016 di interesse degli enti locali è la precisa disamina dei rischi specifici dei settori dell'edilizia e dell'urbanistica.

Il piano analizza con molta cura nei loro vari passaggi gli strumenti di pianificazione generale e particolare, i titoli edilizi, le convenzioni, il calcolo degli oneri la verifica delle urbanizzazioni e la vigilanza successiva.

Per ogni processo trattato viene fornito un possibile strumento di buona e virtuosa gestione. Senza entrare nel dettaglio di ciascun processo, essendo limitata questa sede alla adozione delle linee guida per la stesura del Piano 2017-2019 si suggerisce di far proprie le indicazioni del PNA in particolare con riguardo a:

la previsione di liste di controllo

l'adozione di standard per le convenzioni

la previsione di sdoppiamento delle attività istruttorie dal rilascio dei titoli

l'adozione di automatismi di gestione di flussi nella assegnazione delle pratiche.

PARTE III

Il contenuto del Piano 2017/2019. (Delibera di Giunta Unione 9 del 28.1.2017).

Visto il PNA 2016 e l'atto di indirizzo adottato con DCU 29/2016 e le indicazioni dallo stesso impartite e riportate alla parte II del presente atto si stabilisce quanto segue:

1. Coinvolgimento di portatori di interessi nella gestione dei piani.

Preso atto che, nonostante siano state adottate adeguate forme di pubblicità, il coinvolgimento dei portatori di interesse interni ed esterni non ha avuto alcun riscontro.

Si ritiene non produttivo riproporre per il 2017 analoghe modalità di condivisione del prossimo aggiornamento a gennaio 2018.

Si dispone quindi che al 31.12.2017 si operi una ricognizione di eventuali procedimenti penali e disciplinari instaurati nel corso dell'anno 2017 per valutare la necessità di modifica della valutazione dei rischi.

Si dispone inoltre che entro la stessa data i Dirigenti e Responsabili vengano chiamati a fornire la propria valutazione riguardo agli strumenti adottati per la prevenzione della corruzione unitamente a proposte di modifica degli stessi.

2 Gestione associata delle funzioni fondamentali in Unione dei Comuni.

Con decorrenza 1 agosto 2016 i Comuni di Andora, Cesio, Chiusanico, Testico e Stellanello hanno conferito all'Unione Valmerula e Montarosio tutte le funzioni fondamentali oltre al turismo ed alle manifestazioni. La funzione Anticorruzione, compresa nella funzione fondamentale di "organizzazione generale della amministrazione, gestione finanziaria e contabile e controllo", è stata conferita in Unione dei Comuni dal 1.8.2017 e con l'adozione di questo primo Piano Anticorruzione dell'Unione Valmerula e Montarosio si dà avvio alla gestione unitaria per tutti i Comuni e l'Unione stessa.

La valutazione dei rischi è costituita dal complesso delle valutazioni effettuate dai singoli comuni con i precedenti piani qui allegati.

Fino alla approvazione del presente Piano dell'Unione dei Comuni Valmerula e Montarosio la gestione del rischio è rimasta in capo ai Responsabili di ciascun comune ed ai Piani dei Comuni in precedenza approvati.

3. Scelta del Responsabile della prevenzione della corruzione.

Il Presidente dell'Unione dei Comuni ha nominato il Segretario generale dell'Unione Responsabile anticorruzione, trasparenza e Responsabile del potere sostitutivo dell'Unione dei Comuni Valmerula e Montarosio con atto n. 12 del 28.9.2017.

Qualora si dovesse modificare detta nomina, il Presidente, previa motivata valutazione, potrà individuare altro Segretario in servizio nell'Unione e solo in via residuale e previa adeguata motivazione ad altro Dirigente/Responsabile.

Il Presidente dovrà valutare la modifica dei compiti attribuiti al Segretario, nell'ottica delle raccomandazioni ANAC, con riguardo ai procedimenti disciplinari, agli appalti, al patrimonio. Si consiglia di valutare la fattibilità di accelerare il processo di automazione digitalizzazione dei processi, già avviato con lo SUE/SUAP fine di garantire che le funzioni gestionali assegnate al RPCT e a tutti i Dirigenti/Responsabili vengano adeguatamente monitorate. Dovrà essere modificata la dotazione organica con l'attribuzione alle dirette dipendenze del RPCT di 1/2 unità di personale dell'Unione a tempo parziale per realizzare una struttura in grado di poter effettivamente monitorare l'attuazione delle misure di prevenzione e di un budget adeguato per la formazione del personale.

4. Rotazione del personale.

Dovrà essere mantenuta una dotazione di dirigenti sufficiente ad assicurare la rotazione degli incarichi, la durata massima della attribuzione di un area/ufficio pari ad incarico della durata minima legale più un rinnovo.

Il personale dipendente dovrà ruotare all'interno dell'area dirigenziale, ovvero ove possibile tra aree analoghe, con cicli di durata pari ad un solo mandato dirigenziale in modo che il cambio di responsabile non coincida con il cambio dei dipendenti assegnati.

Dovrà essere sempre immediatamente realizzato l'allontanamento e lo spostamento in altro settore del dipendente sottoposto a procedimento penale/disciplinare per episodi corruttivi.

5. La gestione del territorio.

L'adozione del portale dell'edilizia e delle attività produttive già in itinere soddisfa l'indirizzo di predisporre liste di controllo e l'adozione di automatismi di gestione di flussi nella assegnazione delle pratiche.

Si consiglia l'estensione ad altri servizi del detto modello di gestione e l'adozione di standard per le convenzioni nonché lo sdoppiamento delle attività istruttorie dal rilascio dei titoli

PARTE IV

Piano formazione 2017.

- Saranno sottoposti ad almeno due ore di formazione specifica tutti i dipendenti (esclusi Dirigenti e PO) con le seguenti modalità:
ciascun responsabile di servizio redigerà liste di controllo per la corretta gestione dei procedimenti del servizio di maggior rilevanza e si occuperà della relativa formazione del proprio personale
- saranno sottoposti a formazione di secondo livello i Dirigenti e Responsabili con le seguenti modalità:
ciascun Dirigente e Responsabile di servizio sarà sottoposto ad almeno due ore di aggiornamento in materia di trasparenza e Foia.