

Responsabile della Prevenzione della corruzione e
della Trasparenza: Segretario comunale

Avv. Daniele Macciotta

**PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
TRIENNIO 2018-2020**



COMUNE DI ELMAS

CITTÀ METROPOLITANA DI CAGLIARI

SEZIONE 1 OGGETTO DEL PIANO

- Articolo 1. Premessa-Analisi del contesto
- Articolo 2. Le attività a rischio di corruzione
- Articolo 3. Mappatura dei processi-analisi del rischio
- Articolo 4. Il Trattamento del rischio

SEZIONE 2 MISURE DI CONTRASTO

2.1. MISURE OBBLIGATORIE

- Articolo 5. Trasparenza
- Articolo 6. Codice di comportamento dei dipendenti
- Articolo 7. Astensione in caso di conflitto di interesse e monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti esterni
- Articolo 8. Incarichi d'ufficio, attività ed incarichi extra-istituzionali vietati ai dipendenti
- Articolo 9. Inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali e di incarichi amministrativi di vertice
- Articolo 10. Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro
- Articolo 11. Formazione delle commissioni e assegnazione del personale agli uffici
- Articolo 12. Rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione
- Articolo 13. Tutela del soggetto che segnala illeciti (whistleblowing)
- Articolo 14. Formazione del personale
- Articolo 15. Patti di integrità
- Articolo 16. Monitoraggio sul rispetto dei termini procedurali
- Articolo 17. ATTIVITÀ DI PIANIFICAZIONE URBANISTICA E GESTIONE DEL TERRITORIO

APPENDICE: PIANO DELLA TRASPARENZA

SEZIONE 1

Art. 1 – Premessa-Analisi del Contesto

1) l'aggiornamento al piano triennale di prevenzione della corruzione contenuto in questo documento tiene conto, oltre che della normativa di cui alla legge n. 190 del 2012, del piano nazionale approvato con delibera CIVIT n. 72 del 2013, dell'aggiornamento 2015, approvato con Determinazione ANAC n. 12 del 28/10/2015, dell'aggiornamento 2016 approvato con Determinazione ANAC n. 831 del 03/08/2016, dell'aggiornamento 2017 approvato con Deliberazione ANAC n. 1208 del 22/11/2017. Esso mira al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Ridurre le opportunità che favoriscano i casi di corruzione.
- Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione.
- Stabilire interventi organizzativi volti a prevenire il rischio corruzione.
- Creare un collegamento tra prevenzione della corruzione – trasparenza – performance nell'ottica di una più ampia gestione del "rischio istituzionale".

Il Responsabile dell'Anticorruzione e Trasparenza, nominato con Decreto del Sindaco del 18/10/2016, è individuato nella persona del Segretario comunale.

Art. 2 –Le attività a rischio di corruzione

Le attività a rischio di corruzione sono confermate nelle seguenti:

- a) ***-Acquisizione e progressione del Personale;***
- b) ***-Affidamento di lavori, servizi e forniture;***
- c) ***-Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato per il destinatario;***
- d) ***-Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;***
- e) ***Pianificazione urbanistica.***

Art. 3. Mappatura dei processi-analisi del rischio

La mappatura dei processi è stata effettuata in precedenza e risulta inserita nel piano triennale 2016-18, e corredata del valore di rischio attribuito.

Nel corso del triennio potrà essere implementato l'elenco, con l'inserimento di nuovi processi.

Art. 4 Il trattamento del rischio

Sono confermate le misure già presenti nel piano triennale 2017-2019, con le ulteriori precisazioni riportate nelle relative sezioni e la previsione riguardante l'attività di pianificazione.

SEZIONE 2

MISURE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO "CORRUZIONE"

2. 1. MISURE OBBLIGATORIE

Art. 5) Trasparenza

Fonti normative:

Decreto legislativo 97/2016;

Art. 1, commi 15, 16, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 33 e 34, L. 6 novembre 2012 n. 190;

Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33;

L. 7 agosto 1990, n. 241;

Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013.

Descrizione della misura

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

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

Il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, adottato in virtù della delega legislativa contenuta nella predetta legge, definisce la trasparenza quale "accessibilità totale" 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.

Le misure per l'attuazione degli obblighi di trasparenza sono indicate nel Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2018-20 riportato nell'appendice al presente atto.

Attuazione della misura

AZIONI	SOGGETTI RESPONSABILI	TEMPISTICA DI ATTUAZIONE	PROCESSI INTERESSATI/DESTINATARI	EVENTUALI RISORSE ECONOMICHE NECESSARIE
Le azioni sono indicate nel Programma Triennale	Responsabile per la Trasparenza, Responsabili di Settore, refe-	2018/20, secondo le indicazioni	tutti	=====

le per la trasparenza e l'Integrità 2018/20	renti per la trasparenza, incaricati della pubblicazione, dipendenti in genere, secondo le indicazioni del Programma Triennale per la trasparenza e l'Integrità 2018/20	del Programma Triennale		
---	---	-------------------------	--	--

Art. 6) Codice di comportamento dei dipendenti

Fonti normative:

Art. 54 D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 1, comma 44, L. 190/2012;

D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165";

Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013;

Descrizione della misura

In attuazione della delega conferitagli con la L. 190/2012 *"al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico"* il Governo ha approvato il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62).

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

In attuazione delle disposizioni normative di recente introduzione (art. 54, comma 5, D.Lgs. 165/2001 e art.1, comma 2, D.P.R. 62/2013) e delle indicazioni fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con propria deliberazione n. 75/2013, il Comune di Elmas ha approvato il proprio Codice di comportamento, con Deliberazione di Giunta comunale n. 31 del 11/05/2017, nel quale so-

no state individuate specifiche regole comportamentali, tenuto conto del contesto organizzativo di riferimento.

Attuazione della misura

AZIONI	SOGGETTI RESPONSABILI	TEMPISTICA DI ATTUAZIONE	PROCESSI INTERESSATI/DESTINATARI	EVENTUALI RISORSE ECONOMICHE NECESSARIE
Le azioni sono indicate nel Codice di Comportamento del Comune	Responsabili di Settore, dipendenti, collaboratori e consulenti del Comune, secondo le indicazioni del Codice di comportamento	2018 secondo le indicazioni del Codice	Tutti	=====
Ulteriore divulgazione dei testi del Codice di comportamento nazionale ed integrativo, in particolare per i nuovi assunti	Responsabile Anticorruzione, personale in p.o.	2018	Tutti (Dipendenti, collaboratori)	=====

Art. 7) Astensione in caso di conflitto di interesse e monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti esterni

Fonti normative: Art. 6 bis L. 241/1990; Art. 1, comma 9, lett. e), L. 190/2012;

D.P.R. 62/2013.

Descrizione della misura

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

1) Conflitto di interesse Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale de-

vono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziali (art. 6 L. 241/90).

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

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

2) Monitoraggio dei rapporti

La L. 190/2012 (art.1, comma 9) stabilisce che, attraverso le disposizioni del PTPC, debba essere garantita l'esigenza di monitorare i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione.

Descrizione della misura

AZIONI	SOGGETTI RESPONSABILI	TEMPISTICA DI ATTUAZIONE	PROCESSI INTERESSATI	RISORSE ECONOMICHE NECESSARIE EVENTUALI
Informativa scritta relativa alla sussistenza di conflitto di interessi, anche potenziale.	R.P.C.T., Responsabili di Settore, Dipendenti	2018/2020	Tutti	=====

<p>Informativa scritta all'atto di assunzione o dell'assegnazione all'ufficio, in ordine ai rapporti diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati, in qualunque modo retribuiti, che il soggetto abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni</p>	<p>Responsabili di Settore</p>	<p>2018/2020</p>	<p>Tutti</p>	<p>=====</p>
<p>Divulgazione degli obblighi di astensione previsti dal Codice di comportamento nazionale ed integrativo.</p>	<p>Responsabile della prevenzione della corruzione</p>	<p>2018/2020</p>	<p>Tutti</p>	<p>=====</p>

Art. 8) Incarichi d'ufficio, attività ed incarichi extra-istituzionali vietati ai dipendenti

Fonti normative art. 53, comma 3-bis , D.lgs n. 165/2001; art. 1, comma 58 -bis, legge n. 662/1996; Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013

Descrizione della misura

La concentrazione di incarichi conferiti dall'amministrazione e, dunque, di potere decisionale, in capo ad un unico soggetto aumenta il rischio che l'attività svolta possa essere finalizzata a scopi privati o impropri. Inoltre, lo svolgimento di incarichi extra-istituzionali può dar luogo a situazioni di conflitto di interesse, che possono costituire a loro volta sintomo di fatti corruttivi.

Peraltro lo svolgimento di incarichi *extra* istituzionali può costituire per il dipendente una valida occasione di arricchimento professionale con utili ricadute sull'attività amministrativa dell'Ente. La L. 190/2012 ha stabilito gli adempimenti per l'adozione, da parte di ciascuna amministrazione, di norme regolamentari relative all'individuazione degli incarichi vietati ai dipendenti pubblici di cui al citato articolo 53, comma 3-bis, D.Lgs. 165/2001.

Attuazione della misura

AZIONI	SOGGETTI RESPONSABILI	TEMPISTICA DI ATTUAZIONE	PROCESSI INTERESSATI	RISORSE ECONOMICHE NECESSARIE EVENTUALI
Verifica della compatibilità e della rispondenza del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi dell'Ente con la normativa di riferimento e eventuale suo eventuale adeguamento	Responsabile di Settore competente in collaborazione con il Responsabile della prevenzione della corruzione	2018/2020	Tutti	=====

Art. 9) Inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali e di incarichi amministrativi di vertice

Fonti normative: Decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39;

Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013

Descrizione della misura

Attraverso lo svolgimento di determinate attività o funzioni possono essere precostituite situazioni favorevoli ad un successivo conferimento di incarichi dirigenziali (attraverso accordi corruttivi per conseguire il vantaggio in maniera illecita). In caso di condanna penale, anche non definitiva, per determinate categorie di reati il legislatore ha ritenuto, in via precauzionale, di evitare che al soggetto nei cui confronti la sentenza sia stata pronunciata possano essere conferiti incarichi dirigenziali o amministrativi di vertice. Le disposizioni del D.Lgs. 39/2013 stabiliscono, dunque, in primo luogo, ipotesi di inconferibilità degli incarichi dirigenziali e degli incarichi amministrativi di vertice. Gli atti e i contratti posti in essere in violazione del divieto sono nulli e l'inconferibilità non può essere sanata. Il decreto in esame prevede, inoltre, ipotesi di incompatibilità tra l'incarico dirigenziale e lo svolgimento di incarichi e cariche determinate, di attività professionale o l'assunzione della carica di componente di organo di indirizzo politico.

La causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell'interessato all'incarico incompatibile.

Attuazione della misura

AZIONI	SOGGETTI RESPONSABILI	TEMPISTICA DI ATTUAZIONE	PROCESSI INTERESSATI	ECONOMICHE NECESSARIE EVENTUALI RISORSE
Acquisizione di dichiarazione sostitutiva di certificazione (art.46 D.P.R. 445/2000) in ordine all'insussistenza di cause di inconfiribilità o incompatibilità dell'incarico e pubblicazione sul sito internet istituzionale.	Responsabile della prevenzione della corruzione	2018/2020: - All'atto del conferimento dell'incarico.	Tutti	=====
Dichiarazione tempestiva in ordine all'insorgere di cause di inconfiribilità o incompatibilità dell'incarico	Responsabili di Settore e Segretario comunale	2018/2020 immediatamente al verificarsi della causa di inconfiribilità o incompatibilità	Tutti	=====

Art. 10) Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (*pantouflage - revolving doors*)

Fonti normative: art. 53, comma 16-ter, D.Lgs n. 165/2001

Descrizione della misura

La misura mira a prevenire il rischio che, durante il periodo lavorativo, il dipendente possa essersi preconstituito situazioni lavorative tali da poter sfruttare il ruolo ricoperto al fine di ottenere un

impiego più vantaggioso presso l'impresa o il soggetto privato con cui ha avuto contatti. Per eliminare il rischio di accordi fraudolenti, il legislatore ha, dunque, limitato la capacità negoziale del dipendente cessato dall'incarico per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego. I dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'amministrazione non possono svolgere, infatti, in detto periodo 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 del divieto sono nulli; ai soggetti privati che li hanno conferiti o conclusi è vietato contrattare con la pubblica amministrazione interessata per i tre anni successivi, con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti.

Attuazione della misura

AZIONI	SOGGETTI RESPONSABILI	TEMPISTICA DI ATTUAZIONE	PROCESSI INTERESSATI	ECONOMICHE NECESSARIE EVENTUALI RISORSE
<p>Nelle procedura di scelta del contraente, acquisizione di dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà delle imprese interessate in relazione al fatto di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e di non aver attribuito incarichi a ex dipendenti che abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto</p>	<p>Responsabili di Settore.</p>	<p>2018/2020</p>	<p>Procedure di scelta del contraente</p>	<p>=====</p>

del Comune nei loro confronti nel triennio successivo alla cessazione del rapporto. Esclusione dalla procedura in caso di violazione.				
Inserimento nei contratti di assunzione del personale della clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente	Responsabili di Settore	2018/2020	Selezione del personale	=====

Art. 11) Formazione delle commissioni e assegnazione del personale agli uffici

Fonti normative: art.35 bis D.Lgs. 165/2001 (introdotto dalla L. 190/2012)

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 ammini-

strazione), all'interno di organi amministrativi cui sono affidati peculiari poteri decisionali. Tali soggetti: -non possono far parte, neppure con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi; -non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;

-non possono far parte di commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere. In relazione alla formazione delle commissioni e alla nomina dei segretari, la violazione delle disposizioni sopraindicate, si traduce nell'illegittimità dei provvedimenti conclusivi del relativo procedimento. Nel caso in cui sia accertata la sussistenza delle cause ostative individuate dalla norma in commento l'ente si astiene dal conferire l'incarico e, in caso di accertamento successivo, provvede alla rimozione dell'incaricato

Attuazione della misura

AZIONI	SOGGETTI RESPONSABILI	TEMPISTICA DI ATTUAZIONE	PROCESSI INTERESSATI	ECONOMICHE NECESSARIE EVENTUALI RISORSE
Acquisizione di dichiarazione sostitutiva di certificazione circa l'assenza di cause ostative da parte dei membri delle commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi, per la scelta del contraente o per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o	Responsabile di Settore interessato alla formazione della commissione	2018/2020 all'atto della formazione della commissione	Acquisizione e progressione del Personale; -Affidamento di lavori, servizi e forniture; - Provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico di-	=====

di vantaggi economici			retto ed immediato per il destinatario	
Comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione della pronuncia nei propri confronti di sentenza, anche non definitiva, di condanna o di applicazione della pena su richiesta per i reati previsti nel capo I del titolo II del codice penale (delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione)	Responsabili di Settore preposti alla gestione di risorse finanziarie, acquisizione di beni, servizi e forniture o alla concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o di vantaggi economici	2018/2020 tempestivamente.		

Art. 12) Rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione

Fonti normative articolo 1, commi 4 lett. e), 5 lett. b), 10 lett. b) della legge 190/2012; art. 16, comma 1, lett. I-quater, del D.lgs 165/2001; Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013.

Descrizione della misura

Come precisato nel PNA, l'alternanza tra più professionisti nell'assunzione di decisioni e nella gestione delle procedure riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazione ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e di situazioni ambientali potenzialmente foriere di risposte illegali o improntate a collusione. Le pubbliche amministrazioni devono, pertanto, adottare criteri per effettuare la rotazione dei dirigenti e dei responsabili del procedimento operanti nelle aree a più elevato rischio di corruzione. Il Comune di Elmas non dispone di un numero di dipendenti incaricabili di funzioni dirigenziali adeguato per effettuare la rotazione programmata degli incarichi. Qualora compatibile con la funzionalità degli uffici sarà di-

sposta la rotazione dei dipendenti incaricati della responsabilità dei procedimenti nei settori a più elevato rischio corruzione.

Come precisato nelle disposizioni normative di riferimento e secondo quanto chiarito attraverso l'intesa raggiunta sul tema dalla Conferenza Unificata Stato Regioni Enti Locali il 24.7.2013, l'applicazione della misura riguardante la rotazione del personale è limitata alle aree a più elevato rischio di corruzione, quali esse risultano dal PTPC.

La rotazione sarà attuata in ogni caso per ogni dipendente nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva, in relazione alle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione. La rotazione nell'incarico dei titolari di p.o. viene comunque effettuata dal Sindaco subentrante, tuttavia per le figure "infungibili" saranno introdotte misure di controllo più stringenti alternative alla misura della rotazione. L'applicazione dovrà risultare compatibile con il numero contenuto dell'organico dell'Ente e con le esigenze di funzionamento degli Uffici comunali.

Attuazione della misura

AZIONI	SOGGETTI RESPONSABILI	TEMPISTICA DI ATTUAZIONE	PROCESSI INTERESSATI	ECONOMICHE NECESSARIE EVENTUALI RISORSE
Attuazione delle disposizioni riguardanti la revoca dell'incarico e/o l'assegnazione ad altro servizio in caso di notizia formale di avvio di procedimento penale a carico di un dipendente e in caso di avvio di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva	Sindaco, in relazione ai Responsabili di Settore e al Segretario comunale. Responsabili di Settore, in relazione ai dipendenti del servizio stesso	2018/2020	Attività con classificazione di rischio corruzione "Alto" o "Molto alto"	=====

Art. 13) Tutela del soggetto che segnala illeciti (*whistleblowing*)

Fonti normative Art.54 bis D.Lgs. 165/2001;

Linee guida ANAC approvate con Deliberazione n. 6 del 28/04/2015

LEGGE 30 novembre 2017, n. 179 “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato.”

Descrizione della misura

In base all'art. 54 bis D.Lgs. 165/2001 (introdotto dalla L. 190/2012 e modificato, da ultimo, con l'art. 1 della legge 179 del 2017) *“Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.*

2. Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

3. L'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnala-

zione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità'.

4. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.

5. L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

6. Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. L'ANAC determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.

7. È a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente di cui al comma 2 dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli.

8. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.

9. Le tutele di cui al presente articolo non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave “

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

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

In attesa delle linee guida ANAC in merito, è stata attivata la casella di posta elettronica dedicata con indirizzo anticorruzione@comune.elmas.ca.it, con accesso riservato al Responsabile della prevenzione della corruzione. Eventuali segnalazioni anonime saranno prese in considerazione solo se adeguatamente circostanziate.

Attuazione della misura

AZIONI	SOGGETTI RESPONSABILI	TEMPISTICA DI ATTUAZIONE	PROCESSI INTERESSATI	ECONOMICHE NECESSARIE EVENTUALI RISORSE
Consultazione della casella di posta elettronica anticorruzione@comune.elmas.ca.it . Adeguamento alla normativa sopravvenuta ed alle linee guida ANAC quando saranno emanate.	Responsabile della prevenzione della corruzione con il supporto dell'ufficio preposto	Anno 2018	Tutti	Da quantificare

Art. 14) Formazione del personale

Fonti normative Articolo 1, commi 5, lett. b), 8, 10, lett. c), 11, L. 190/2012

Descrizione della misura

La formazione è stata regolarmente effettuata nell'anno 2017; si prevede pertanto lo svolgimento della formazione specifica per i soggetti neo assunti nel 2018 ed una formazione in occasione di novità normative/giurisprudenziali rilevanti nel corso del 2018 per tutti i dipendenti esposti a ri-

schio corruzione definibile medio ed elevato.

Attuazione della misura

AZIONI	SOGGETTI RESPONSABILI	TEMPISTICA DI ATTUAZIONE	PROCESSI INTERESSATI	ECONOMICHE NECESSARIE EVENTUALI RISORSE
La formazione, rivolta al personale neo assunto, consta di almeno una giornata all'anno di almeno sei ore. In occasione di novità normative/giurisprudenziali sarà effettuata formazione specifica	Responsabile della prevenzione della corruzione	Anno 2018.	Personale a rischio medio ed elevato	Ove la SNA non proceda all'organizzazione di corsi appositi, le risorse saranno stanziare con il bilancio comunale
Adozione di circolari interpretative contenenti disposizioni operative e ragguglio sulle pronunce giurisprudenziali in materia.	Responsabile della prevenzione della corruzione	2018/2020	Tutti	=====

Art. 15) Patti di integrità

Fonti normative art.1, comma 17, L. 190/2012

Descrizione della misura

In prosecuzione di quanto previsto nel piano precedentemente adottato, il Comune di Elmas intende promuovere l'adozione e l'applicazione dello strumento. La Regione Sardegna, inoltre, ha approvato e diffuso un modello di patto di integrità rivolto ai Comuni, chiedendone a questi l'impegno alla diffusione.

Il Comune di Elmas ha, con nota del Sindaco in data 11/05/2017 prot. 5044 manifestato l'adesione all'iniziativa regionale, impegnandosi ad utilizzare il modello predisposto dalla Regione e relativamente alle procedure di realizzazione di lavori e acquisizione di beni e servizi finanziati con le risorse

se del c.d. fondo unico (art. 10 della legge regionale n. 2 del 29/05/2007).

Nell'anno 2018 e per il triennio il Comune utilizzerà il modello per le procedure di cui al Decreto 50/2016 relative all'impiego di risorse del c.d. fondo unico regionale e promuoverà l'adozione di patti a livello territoriale per un più ampio utilizzo

Art. 16) Monitoraggio sul rispetto dei termini procedurali

Fonti normative art. 1, commi 9 e 28, L. 190/2012 Art. 24, comma 2, D.Lgs. 33/2013

Descrizione della misura

Con il D.L. 9 febbraio 2012, n. 5 "Disposizioni urgenti in materia di semplificazione e di sviluppo" (convertito con legge n.5/2012) e con il D.L. 22 giugno 2012, n. 83 "Misure urgenti per la crescita del Paese" (convertito con legge n. 134/2012) sono state apportate rilevanti modifiche alla legge 7 agosto 1990 n. 241 in relazione alla disciplina del termine di conclusione del procedimento, attraverso la previsione di un potere sostitutivo per il caso di inerzia del funzionario responsabile. La medesima disposizione normativa stabilisce che in caso di non espressa nomina, il titolare del potere sostitutivo è il funzionario più alto in grado dell'Amministrazione. Anche la L. 190/2012 è intervenuta sulla questione relativa alla tempistica procedimentale e, considerata l'inerzia dell'amministrazione nel provvedere quale elemento potenzialmente sintomatico di corruzione e illegalità, ha rafforzato l'obbligo in capo agli enti di monitorare il rispetto dei termini, previsti da leggi o regolamenti, per la conclusione dei procedimenti e di eliminare tempestivamente le anomalie riscontrate. In base alle disposizioni del D.Lgs. 33/2013 le pubbliche amministrazioni sono, inoltre, tenute a pubblicare i risultati del monitoraggio nel sito web istituzionale.

Attuazione della misura

AZIONI	SOGGETTI RESPONSABILI	TEMPISTICA DI ATTUAZIONE	PROCESSI INTERESSATI	ECONOMICHE NECESSARIE EVENTUALI RISORSE
Monitoraggio del rispetto dei termini procedurali, in base a quanto previsto nel Regolamento comunale sui controlli interni o su segnalazione e pubblicazione sul sito internet	Segretario comunale/Responsabili di Settore	2018/2020	Tutti	=====

istituzionale dei risultati.				
------------------------------	--	--	--	--

ART. 17 ATTIVITÀ DI PIANIFICAZIONE URBANISTICA E GESTIONE DEL TERRITORIO;

in riferimento alla specifica area individuata come ad alto rischio, il piano nazionale di prevenzione della corruzione del 2016 dedica una specifica sezione al “Governo del Territorio”.

In riferimento alle possibili misure di prevenzione citate nel piano nazionale riguardo l’argomento, si ritengono applicabili al contesto del Comune di Elmas:

1. il potenziamento della trasparenza nelle fasi procedurali riguardanti gli atti di pianificazione generali;
2. la richiesta di attestazione espressa di assenza di situazioni di incompatibilità e conflitto d’interesse da parte dei soggetti non politici coinvolti nei procedimenti di pianificazione e gestione del governo del territorio;

PIANO PER LA TRASPARENZA 2018-20.

Nell'anno 2018 si prevede di completare la messa in funzione del nuovo sito internet istituzionale e del passaggio a diverso fornitore di sistemi software gestionali dei procedimenti dell'Ente.

L'interazione dei flussi di informazione nella sezione "Trasparenza" dovrà essere garantita nella misura più automatica possibile attraverso il passaggio diretto dei dati dai sistemi di gestione degli atti al canale web istituzionale accessibile dai cittadini.

La Giunta approva annualmente il PTTI nell'ambito del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) o con atto separato ed i relativi aggiornamenti.

Ai sensi dell'articolo 43 del decreto legislativo 33/2013, il Responsabile per la prevenzione della corruzione (ex art. 1 co. 7 della legge 190/2012) di norma svolge le funzioni di Responsabile per la trasparenza. Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e quindi, per la trasparenza è il Segretario comunale designato con Decreto del Sindaco del 18/10/2016.

Il Responsabile della Trasparenza, individuato nel Segretario, coordina gli interventi e le azioni relativi alla trasparenza e svolge attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, segnalando gli esiti di tale controllo al Nucleo di valutazione.

A tal fine promuove e cura il coinvolgimento dei settori e si avvale del supporto del personale di segreteria.

Il Nucleo di valutazione: verifica l'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza ed integrità, esercita un'attività di impulso nei confronti del livello politico amministrativo e del Responsabile della Trasparenza per l'elaborazione del relativo programma.

I Responsabili di Settore hanno la responsabilità dell'individuazione dei contenuti e dell'attuazione del Programma Triennale della Trasparenza per la parte di loro competenza. Collaborano, inoltre, alla realizzazione delle iniziative volte, nel loro complesso, a garantire un adeguato livello di trasparenza, nonché la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità.

In allegato sono riprodotti, in tabella, i contenuti dell'albero della trasparenza.

L'alimentazione delle informazioni sul sito internet avviene per competenza di ogni singolo Responsabile di Settore che indica un dipendente addetto per il flusso informatico quale referente per la trasparenza.