

AUEGA W
AUA DEIB. G.C.
n° 36 del
3.3.2017
IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Rita Riccio



COMUNE di FORMIA

Provincia di Latina

**PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE
DELLA CORRUZIONE**

E

DELLA TRASPARENZA

2017 – 2019

Premessa

Con la legge n.190 del 6/11/2012 si è dettato il quadro normativo relativo alla prevenzione della repressione della corruzione nelle Pubbliche Amministrazioni seguita dalla Circolare n.1 del 25 gennaio 2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri e dall'Intesa tra Governo, Regione ed Enti locali del 24 luglio 2013,

Da ultimo il legislatore ha attuato un intervento correttivo della legge n.190/2012 con il d.lgs.97/2016.

La novella legislativa oltre ad intervenire in modo rilevante sul dlgs 33/2013 ha riguardato anche la definizione ed il ruolo dei soggetti coinvolti nelle strategie di prevenzione della corruzione, quali il Responsabile della prevenzione e della trasparenza, l'Organismo indipendente di valutazione /Nucleo di Valutazione e l'Organo di indirizzo politico.

Le misure amministrative di contrasto alla corruzione si configurano come precise scelte organizzative che vanno di pari passo col miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'attività dei soggetti coinvolti.

Il concetto di corruzione considerato va inteso in senso lato ossia in tutti i casi in cui vi sia abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati;

si tratta di una nozione amministrativistica di corruzione, diversa da quella penalistica.

È una nozione certamente più ampia di quella penalistica, che rinvia non solo a condotte penalmente rilevanti, ma anche a condotte che sono fonte di responsabilità di altro tipo o non espongono ad alcuna sanzione, ma sono comunque sgradite all'ordinamento giuridico: conflitti di interessi, nepotismo, clientelismo, partigianeria, occupazione di cariche pubbliche, assenteismo, sprechi.

Si tratta dunque di una nozione giuridicamente rilevante molto più ampia rispetto alle fattispecie penalistiche previste dagli artt. 318, 319 e 319 ter c.p. e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma di delitti contro la P.A. disciplinata dal tit. Il capo I del codice penale ma anche situazioni in cui a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo rimanga a livello di tentativo .

Il Piano Nazionale Anticorruzione adottato dall'Anac con deliberazione n. 831 il 3 agosto 2016 ha evidenziato la natura del piano quale atto generale di indirizzo rivolto a tutte le Amministrazioni ed ai soggetti di diritto privato in controllo pubblico.

Ha richiamato in merito quanto riportato nella Relazione della Commissione europea (COM (2014) ove si sottolinea la necessità che l'ordinamento italiano presidi in modo efficace gli enti locali e i livelli di governo territoriale attraverso misure per la prevenzione della corruzione che siano in grado di promuovere la

trasparenza e di contrastare i conflitti di interesse, le infiltrazioni della criminalità organizzata, la corruzione e il malaffare, sia nelle cariche elettive sia nell'apparato amministrativo.

Si raccomanda inoltre di garantire un quadro uniforme per i controlli e la verifica dell'uso delle risorse pubbliche a livello regionale e locale, soprattutto in materia di appalti pubblici.

Una particolare enfasi è posta sul tema della trasparenza ad ogni livello di governo e per tutte le Pubbliche Amministrazioni.

In particolare la Commissione si sofferma sull'esigenza di rendere più trasparenti gli appalti pubblici, prima e dopo l'aggiudicazione, come richiesto peraltro dalle Raccomandazioni del 2013 e del 2014 del Consiglio europeo sul programma nazionale di riforma dell'Italia, anche attraverso l'obbligo per le strutture amministrative di pubblicare online i conti e i bilanci annuali, insieme alla ripartizione dei costi per i contratti pubblici di opere, forniture e servizi e all'apertura del mercato dei servizi pubblici locali

In particolare l'Autorità ha chiarito che le indicazioni del P.N.A. impegnano le Amministrazioni allo svolgimento di analisi della realtà amministrativa e organizzativa nella quale si svolgono le attività di esercizio di funzioni pubbliche e di attività di pubblico interesse esposte a rischi di corruzione e all'adozione di concrete misure di prevenzione della corruzione.

Processo di adozione del Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

Per la predisposizione del presente piano si è proceduto preliminarmente ad una attenta lettura del PNA 2017 approvato dall'ANAC al fine di verificare l'adeguatezza degli strumenti messi in campo con i precedenti piani approvati da questa amministrazione

Si è posta particolare attenzione sul fatto che ai contenuti evidenziati nel PNA 2013 e nella determinazione 12/2015, come nel nuovo piano nazionale, si evidenzia che il d.lgs. 97/2016, nel modificare il d.lgs. 33/2013 e la l. 190/2012, ha fornito ulteriori indicazioni sul contenuto del PTPC.

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

L'elaborazione del PTPC presuppone, dunque, il diretto coinvolgimento del vertice delle p.a. e degli enti in ordine alla determinazione delle finalità da perseguire per la prevenzione della corruzione, decisione che è elemento essenziale e indefettibile del Piano stesso e dei documenti di programmazione strategico-gestionale

Altro contenuto indefettibile del PTPC riguarda la definizione delle misure organizzative per l'attuazione effettiva degli obblighi di trasparenza.

La soppressione del riferimento esplicito al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, per effetto della nuova disciplina, comporta che l'individuazione delle modalità di attuazione della trasparenza non sia oggetto di un separato atto, ma sia parte integrante del PTPC come "apposita sezione".

Quest'ultima deve contenere, dunque, le soluzioni organizzative idonee ad assicurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione di dati e informazioni previsti dalla normativa vigente.

In essa devono anche essere chiaramente identificati i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati, dei documenti e delle informazioni.

Gli organi di indirizzo nelle amministrazioni e negli enti dispongono di competenze rilevanti nel processo di individuazione delle misure di prevenzione della corruzione ossia la nomina del RPC e l'adozione del PTPC (art. 41, co. 1, lett. g) del d.lgs. 97/2016). Per gli enti locali la norma precisa che «il piano è approvato dalla giunta».

Al fine di ricevere proposte e/o osservazioni da parte di osservatori esterni è stato pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente apposito avviso pubblico, sono stati inoltre invitati i dirigenti a formulare specifiche proposte in ordine alle misure da porre a presidio del rischio corruttivo da inserire nel nuovo piano anticorruzione

Obiettivi e contenuti del Piano

Il PNA non precisa i puntuali contenuti che il piano deve presentare, né viene indicata una struttura ad hoc di PTPCT, ma fa rinvio ai contesti delle singole amministrazioni nell'ambito dei segnalati contenuti minimi di dati.

Nel Comune di Formia manca un'apposita struttura destinata al PTPC, tutto è rimesso al solo segretario generale che nell'ambito dei molteplici compiti istituzionali e di quelli ulteriori assegnati dall'Amministrazione è impegnato direttamente per l'esecuzione di tutto quanto attiene allo stesso

In continuità con i precedenti piani, data la difficoltà di catturare entro gli schemi di una logica puramente normativa una figura che più di altre è caratterizzata da prospettive giusnaturalistiche, attinenti all'etica e la morale, si tende a recuperare il senso del dovere riconquistando la fiducia dei cittadini nelle istituzioni democratiche e dello Stato di diritto anche le regole dettate con il suddetto piano, volte a creare

- 1) - un contesto sfavorevole alla corruzione rafforzando i sani principi buon costume : etica, integrità e chiarezza /trasparenza.
- 2) ridurre le opportunità che si manifestano rischi di corruzione; -

3) aumentare la capacità dell'amministrazione di scoprire casi di corruzione; -

Vengono così aggiornate le misure di prevenzione indicate per il triennio 2016 – 2018, e individuate misure ulteriori, ossia, secondo la nuova terminologia, specifiche, programmate per il triennio 2017-2019, in particolare in riferimento all'area di rischio "Governare del territorio"

Analisi del contesto

analisi del contesto esterno popolazione e territorio

La città di Formia si estende su una superficie di 74 Km² con una densità abitativa (ab/km²) 515,2. È un comune italiano di 38142 abitanti della provincia di Latina nel Lazio. È il secondo comune in provincia di Latina con la più alta densità abitativa.

Formia, dal Basso Medioevo, e fino al 1861, era la parte settentrionale (al confine con lo Stato Pontificio) della Regione di Terra di Lavoro, regione storica sorta sotto il Regno di Sicilia (poi Regno di Napoli e Regno delle Due Sicilie).

Anche dopo la sconfitta militare del suddetto Regno delle Due Sicilie e la sua forzata annessione, nel 1861, prima al regno di Sardegna poi al nuovo Regno d'Italia, Formia continuò a far parte della provincia di Terra di Lavoro, nell'ambito del Circondario di Gaeta. Ma nel 1927 il governo fascista di Mussolini scisse detta Provincia e assegnò Formia (e tutto il territorio del Circondario di Gaeta) prima alla provincia di Roma e successivamente, dal 1934, alla neonata Provincia di Littoria (poi Latina).

Il contesto esterno è stato ampiamente descritto nel piano triennale 2016-2018. La situazione in questo breve periodo non ha subito mutamenti.

Continua l'azione di attenzione da parte dell'Amministrazione comunale per debellare fenomeni di criminalità che possono ingerirsi nella società civile (prevenzione gioco d'azzardo e ludopatia) affermazione programmatica di principi fondamentali che contraddistinguono una economia sana ed in accordo con altri attori interessati mira ad arginare devianze acute con l'attuale crisi economica (lavoro in nero-abusivismo edilizio e commerciale ..)

Tutto il programma amministrativo è basato sulla soddisfazione del cittadino.

L'intervento dei cittadini nel processo di valutazione dei servizi erogati e delle attività poste in essere, consente di evidenziare la necessità di alcuni cambiamenti che investono la cultura del lavoro amministrativo e, in particolare, il versante dello sviluppo di competenze professionali appropriate.

L'inserimento del cittadino nel processo di valutazione deve essere accompagnato da un'ampia riflessione volta a rafforzare i metodi disponibili e le relative pratiche.

Deve esserci una ricerca sociale applicata ed orientata all'ascolto, che sostiene l'apertura dell'amministrazione e la sua fuoriuscita dall'eremo dell'autoreferenzialità.

Oggi la società è pronta a parlare con la PA, a reclamarne servizi ed assistenza.

Spetta all'Amministrazione ascoltarla ad assumere atteggiamenti conseguenti. In merito il supporto imperativo della legge dello Stato con le sue sanzioni aiuta a migliorare la relazione dipendente/cittadino.

Analisi del contesto interno

Risultano in servizio al 31.12.2016 n. 222 dipendenti.

Durante l'anno 2016 l'Ente ha proceduto ad una serie di riorganizzazione strutturale anche a seguito del pensionamento di dirigenti e per meglio garantire un servizio pubblico efficiente.

L struttura operativo è articolata in sette settori e precisamente:

1. settore vigilanza –anagrafe stato civile
2. settore avvocatura –CUC
3. settore finanziario –attività produttiva
4. settore LL.PP –manutenzione-patrimonio
5. settore urbanistico
6. settore AA.GG e personale
7. settore sociale-cultura –

a capo di ciascun settore è stato posto un dirigente con funzioni di responsabilità.

Dei sette dirigenti cinque sono interni mentre due sono assunti a tempo determinato .

Per due dirigenti interni è stato disposto dalla magistratura rinvio a giudizio unitamente a tre dipendenti per reati contro la pubblica amministrazione.

Conformemente alle direttive Anac si è posta attenzione alle attività che ciascuno di loro esplica al fine di verificare la connessione con l'imputazione di carattere penale eliminando la permanenza di dette attività in testa al dipendente/dirigente inquisito.

La struttura operativa risente della carenza di organico anche in vista del collocamento in quiescenza nel corrente anno di diversi dipendenti alcuni dei quali titolari di posizioni organizzative.

Alla carenza di organico ed ai limiti assunzionali previsti per legge l'Amministrazione cerca di porre rimedio con l'accoglimento di personale qualificato proveniente da altre amministrazioni in posizione di distacco, assicurando in tal modo agli uffici le risorse umane necessarie per l'espletamento dei compiti istituzionali. Si sono altresì aperte selezioni concorsuali sia a tempo determinato che indeterminato per assunzioni di n.3 unità.

L'età media dei dipendenti è prossima ai 60 anni, con prevalenza di dipendenti maschi,

Sogetti e ruoli della strategia di prevenzione della corruzione

Per attuare una strategia anticorruptiva preventiva necessariamente vanno posti in sinergia ed in collaborazione una pluralità di soggetti in particolare:

- **l'autorità di indirizzo politico**, - chiamata a designare il Responsabile della prevenzione della corruzione e il Responsabile della trasparenza e ad adottare il PTPCT (Giunta comunale) nonché tutti gli atti di indirizzo di carattere generale che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione stabilendo gli obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione (ferma restando l'eventuale competenza del Consiglio comunale in relazione all'ambito di intervento);

- **il Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPC)**, individuato dall'Amministrazione nella persona del Segretario Generale. Questo assolve agli obblighi previsti dalla legge 190/2012, come modificata con il decreto legislativo 97/2016. Pertanto, egli predispone e propone annualmente il PTPCT, verifica l'efficace attuazione e l'idoneità del Piano e predispone la relazione annuale sull'attività svolta; indica all'Ufficio procedimenti disciplinari i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza; tra l'altro individua il personale da inserire nei programmi di formazione in materia di anticorruzione e verifica, d'intesa con il dirigente competente procede per l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio di corruzione; segnala all'organo di indirizzo e al Nucleo Indipendente di Valutazione (NIV) le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza; inoltre, assolve ai compiti previsti da provvedimenti adottati dall'ANAC, quali ad esempio, la vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità di cui al d.lgs. 39/2013 e le attività in materia di segnalazione di illeciti di cui all'istituto del cd. whistleblower (determinazione n. 6/2015 dell'ANAC).

La nuova disciplina è volta a unificare in capo ad un solo soggetto l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e a rafforzarne il ruolo (PNA 2016). L'Amministrazione del Comune di Formia da subito con due successivi decreti ha identificato nel Segretario Generale il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Quale responsabile della trasparenza il segretario generale ai sensi dell'art. 43 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'Amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate

Quale **responsabile della trasparenza**, segnala all'organo di indirizzo politico, al Nucleo Indipendente di Valutazione (NIV), all'Autorità Nazionale Anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina, i casi di mancato o ritardato adempimento

degli obblighi di pubblicazione. Inoltre, insieme ai dirigenti, controlla e assicura la regolare attuazione del diritto di accesso ai sensi dell'articolo 5 del d.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.; -

- **il Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante (RASA)**

è il soggetto responsabile dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante. Secondo le indicazioni fornite dall'Autorità nell'ambito del PNA 2016, il RPC è tenuto a sollecitare l'individuazione e a indicare il nominativo del RASA all'interno del PTPCT. L'individuazione del RASA, ad avviso dell'Autorità, è da intendersi, inoltre, "come misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione

Attualmente l'Amministrazione non ha ancora individuato il RASA

- **i dirigenti** per l'area di rispettiva competenza, i quali svolgono attività informativa nei confronti del RPC e dell'Autorità Giudiziaria; partecipano attivamente al processo di gestione del rischio; propongono le misure di prevenzione; assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione; adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale ed osservano le misure contenute nel PTPCT; garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge;

- **il Nucleo Indipendente di Valutazione (N.I.V.)** che predispose la relazione annuale sull'assolvimento degli obblighi di pubblicità da parte dell'Ente ed emette parere nell'ambito della procedura di adozione del codice di comportamento; riveste un ruolo importante per la verifica della coerenza tra gli obiettivi di performance organizzativa e individuale e l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione; inoltre, a seguito delle modifiche introdotte dal d.lgs. 97/2016 alla legge 190/2012, riceve dal RPC e RT le segnalazioni riguardanti eventuali disfunzioni inerenti l'attuazione dei PTPCT e può essere destinatario di richieste di informazioni da parte dell'ANAC in merito allo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza;

- **l'Ufficio Procedimenti Disciplinari**, che svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza, provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria e propone l'aggiornamento del Codice di comportamento, fornisce periodicamente i dati al RPC sui procedimenti disciplinari d'interesse; -

- Il servizio **Controlli Successivi di regolarità amministrativa** effettuato dal Segretario Generale che svolge il controllo a campione sugli atti gestionali (determine verbali autorizzazioni concessioni contratti ...)

- **I collaboratori a qualsiasi titolo dell'Amministrazione**, i quali osservano le misure contenute nel PTPCT, conformano il proprio comportamento alle disposizioni contenute nel Codice di Comportamento e segnalano, altresì, le situazioni di illecito.

ATTUAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

Collegamenti con il Piano della Performance e con gli altri strumenti di programmazione .

L'ANAC ha più volte ricordato la natura di atto programmatico del PTPCT che, pertanto, non costituisce un insieme astratto di previsioni e misure, ma tende alla loro concreta attuazione in modo coordinato rispetto al contenuto di tutti gli altri strumenti di programmazione presenti nell'amministrazione e, rispetto al Piano della Performance, col quale deve essere realizzato un collegamento effettivo e puntuale.

Tale inclinazione del Piano, con riferimento al Comune di Formia, è già stata prevista nell'anno 2016, con l'individuazione, nel Piano degli Obiettivi Gestionali, di quelli volti all'assolvimento, da parte di ciascun dirigente, di tutte le misure previste dal Piano triennale per la prevenzione della corruzione degli obblighi di trasmissione e pubblicazione stabiliti dal decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e ss.mm.ii., oltre che dal PTPCT.

I principi guida ed ispiratori dell'azione di prevenzione della corruzione e di tutta l'azione amministrativa inseriti nel Documento Unico di Programmazione 2017-2019 dovranno consentire per il corrente anno il raggiungimento dei seguenti obiettivi :

1. coniugare lo sviluppo economico, sociale culturale del territorio con la legalità e partecipazione dei cittadini, al fine di promuovere una coscienza civile diffusa.
2. promuovere l'art.3 della Costituzione, prevenendo i fenomeni corruttivi e garantendo ai cittadini e agli operatori economici uguali doveri ed uguali diritti.
3. definire, attuare migliorare nel tempo modalità di lavoro e controlli finalizzati alla prevenzione della corruzione
4. Promuovere iniziative di formazione specifica del personale
5. favorire le segnalazioni di situazioni a rischio di corruzione da parte del personale, fatte in buona fede, o sulla base di una ragionevole convinzione, senza il rischio che avvengano ritorsioni sui segnalanti;
6. standardizzare le procedure e informatizzare la gestione dei processi.
7. Impegnare i dirigenti ed il personale dell'Ente per quanto di competenza, ad osservare il termine per l'avvio e la conclusione di ogni procedimento, fornendo per iscritto eventuali ritardi che devono essere puntuali e congrui e non generici. Evitare che si formino arretrati nella trattazione delle pratiche di ufficio e che venga fornita risposta alle richieste di amministratori e cittadini anche se negative.

8. Incrementare i controlli sulle presenze del personale e le verifiche circa la sussistenza dei provvedimenti autorizzativi in casa di uscita del personale dal luogo di lavoro

· Il RPC assunta al riguardo ogni notizia, anche su eventuale segnalazioni di assessori e/o consiglieri avvia il procedimento conseguente.

Obiettivi Strategici per favorire la partecipazione dei cittadini :

1. Promuovere momenti di comunicazione e confronto con le associazioni di categoria e gli ordini professionali, per condividere azioni congiunte di sensibilizzazione sui temi della legalità

2. Promuovere momenti di formazione e confronto con i docenti e gli studenti degli istituti scolastici, per promuovere azioni di educazione e sensibilizzazione sui temi della legalità

3. Promuovere momenti di comunicazione e confronto con le associazioni dei cittadini che fruiscono dei servizi del comune (genitori, anziani, disabili, utenti dei servizi, ecc...)

L'analisi e la gestione del rischio corruzione

Il Piano della Prevenzione della corruzione, secondo quanto indicato dalla legge 190/2012 nasce da un processo di gestione/analisi di gestione del rischio in grado di individuare ,valutare e segnalare il rischio corruttivo che può intanarsi nella struttura operativa della Pubblica Amministrazionee che più specificamente viene designato come Risk Management

Il processo di gestione del rischio corruttivo deve essere finalizzato alla individuazione degli eventi rischiosi, il cui verificarsi incide sulla realizzazione delle attività poste in essere dal Comune di Formia e genera conseguenze di diversa natura;

- identificazione del grado di esposizione dell'amministrazione comunale al rischio corruttivo.

Per identificare il grado di esposizione a rischio corruttivo è necessario l'utilizzo di una metodologia capace di intercettare e valutare in maniera corretta il grado di esposizione dell'Amministrazione al rischio.

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2013, suggerisce l'utilizzo dello standard ISO 31000:2009,per avere un primo avvicinamento all'identificazione, valutazione e gestione dei rischi,

Il processo di gestione del rischio delineato dalla norma ISO 31000 richiede, nella fase iniziale, un'approfondita analisi del contesto esterno ed interno, propedeutica alla fase di identificazione degli eventi rischiosi che possono verificarsi durante lo svolgimento delle attività poste in essere dall'organizzazione.

Una volta individuati gli eventi rischiosi, è opportuno procedere all'analisi e valutazione del suddetto rischio, prendendo in considerazione una pluralità di variabili connesse alla probabilità ed all'impatto di tali eventi.

Ciò consente di valutare se il rischio cui è esposta l'organizzazione è accettabile o inaccettabile e, quindi, di identificare le modalità più opportune di trattamento dello stesso.

A tali fasi consequenziali, si aggiungono due fasi trasversali, quella della comunicazione e monitoraggio, essenziali al fine di prendere corrette e tempestive decisioni sulla gestione del rischio all'interno dell'organizzazione.

Nei piani 2014/2016 – 2015/2017-2016/2018

Sono state individuate le aree a rischio e avviata un'attività di aggiornamento e di completamento della mappatura dei processi,

attività tutt'ora in corso.

PIANIFICAZIONE DEGLI INTERVENTI PER LA RIDUZIONE DEL RISCHIO

La pianificazione delle misure

Nel PNA 2016 risulta abbandonata la distinzione prima operata dall'ANAC tra misure "misura obbligatoria" e "misura ulteriore" introducendo, il concetto di "misura generale", l'Autorità, ha preferito distinguere le misure in "generaliste" che si caratterizzano per il fatto di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in maniera trasversale sull'intera amministrazione o ente e "specifiche", che si caratterizzano per il fatto di incidere su problemi specifici, individuati tramite l'analisi del rischio.

In coerenza con tali indicazioni, il PTPCT 2017-2019 intende recepire la definizione delle misure così come suggerita dall'Autorità,

In linea generale, l'identificazione della concreta misura di trattamento del rischio deve rispondere a tre requisiti:

- Efficacia nella neutralizzazione delle cause del rischio.

l'identificazione della misura di prevenzione è quindi una conseguenza logica della adeguata comprensione delle cause dell'evento rischioso.

- . Sostenibilità economica e organizzativa delle misure.
- . Adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione.

Processo di adozione del PTPCT 2017/2019

La pianificazione delle misure, secondo quanto definito nel PNA, traduce le decisioni dell'amministrazione circa le priorità di trattamento, le quali si basano sul livello di rischiosità del processo (a rischio più elevato corrisponde una maggiore priorità di trattamento) e sull'impatto organizzativo e finanziario della sua implementazione (in termini di efficacia rispetto ai costi di implementazione).

Le misure generali

Vengono di seguito riportate le seguenti misure generali (prima denominate "obbligatorie")

- 1- Codice di comportamento;
- 2- Rotazione del personale;
- 3- Inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali e presso gli enti privati in controllo pubblico ai sensi del d.lgs. 39/2013;
- 4- Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse;
- 5- Disciplina delle autorizzazioni al personale per lo svolgimento di incarichi extraistituzionali;
- 6- Disciplina per lo svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro, cd. pantouflage;
- 6- Applicazione dell'articolo 35 bis del d.lgs. 165/2001 relativo alla formazione di commissioni e all'assegnazione agli uffici in caso di condanna per delitti contro la p.a.;
- 7- Tutela del dipendente che segnala illeciti, ai sensi dell'articolo 54 bis del d.lgs. 165/2001, c.d. whistleblower;
- 8- Formazione del personale in materia di prevenzione della corruzione e sui temi della trasparenza e dell'etica;
- 9- Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile - procedura per le segnalazioni dall'esterno;
- 10- Monitoraggio dei tempi procedurali.

Codice di comportamento Con deliberazione di Giunta comunale n.del.....è stato approvato il Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Formia, ai sensi dell'articolo 54 del d.lgs. 165/2001, come modificato dalla legge 190/2012, il quale è stato previsto esplicitamente dal PNA come misura di prevenzione della corruzione.

Il Codice di Comportamento indica i principi cui i dipendenti ed i collaboratori a vario titolo del Comune devono ispirarsi nell'agire quotidiano e, come nel caso della Trasparenza, la misura è trasversale a tutta l'organizzazione e deve trovare attuazione nella totalità dei processi mappati, con le specificità del caso.

Assume particolare rilievo l'ambito di applicazione del Codice.

Esso, infatti, non solo si applica a tutti i dipendenti del Comune (a tempo determinato e indeterminato), ma anche al personale alle dipendenze degli enti pubblici istituiti e vigilati dal Comune che non abbiano provveduto ad adottarne uno specifico, a tutti i collaboratori e consulenti (inclusi i titolari di incarichi negli uffici di diretta collaborazione con gli organi politici) ed alle imprese fornitrici di beni e servizi o che realizzano opere in favore del Comune di Formia, così come ai prestatori di opera professionale su incarico del Comune.

Ciò al fine di diffondere standard di eticità a tutti coloro che operano con, e per conto dell'amministrazione comunale.

la definizione di alcuni profili applicativi sul piano sanzionatorio sono a cura dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari; -

l'OIV/NIV è chiamato ad emettere parere nell'ambito della procedura di adozione del codice.

Nel corso del 2017 viene programmato un monitoraggio sull'attuazione del codice .

Ciascun dirigente coordinati dal dirigente del personale relazioneranno in merito. Ogni servizio dovrà dotarsi di questionari anonimi a disposizione dell'utenza circa il grado comportamentale del dipendente. Detti questionari contribuiranno ad evidenziare elementi di criticità per poter apportare profili di miglioramento del codice .

Da una prima verifica da effettuarsi entro il 30 giugno potranno sorgere proposte di modifica da sottoporre all'attenzione di tutti i soggetti interessati - OO.SS. di riferimento dell' Ente, Nucleo Indipendente di Valutazione, soggetti esterni a vario titolo interessati - affinché possano avere contezza dell'operato dell'Amministrazione e possano proporre, se lo ritengono, osservazioni. A seguito della fase partecipativa, potrà essere proposto e sottoposto all'approvazione il testo modificato del Codice, al quale, verranno riportate, in allegato, apposite tabelle ricognitive delle sanzioni disciplinari applicabili in relazione ai diversi obblighi comportamentali.

Con l'adozione del nuovo codice che si prevede potrà avvenire entro il 30.12.2017 dopo di che sarà necessario riavviare la fase divulgativa del Codice con organizzazione di seminari dedicati, in cui coinvolgere tutti i servizi dell'ente, e tenuti direttamente dai componenti dell'ufficio procedimenti disciplinari.

Rotazione del personale

La legge 190/2012 prevede tra le misure cardini di prevenzione del rischio, la rotazione del personale dirigenziale, ed, in particolare, del personale responsabile delle aree maggiormente esposte a rischio di corruzione.

il d.lgs. n. 165 del 2001 prevede nell'ambito delle misure gestionale assegnate ai dirigenti la rotazione del personale. Infatti, l'art. 16, comma 1, lett. l) quater prevede espressamente che i dirigenti dispongono, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

L'avvicendamento nelle posizioni con maggiori responsabilità decisionali dovrebbe limitare la possibilità che possano sorgere situazioni di privilegio, accordi di collusione o, relazioni particolari tra utenti e dipendenti.

L'applicazione di questa misura richiede la definizione delle modalità in cui la rotazione deve avvenire, in modo da contemperare le esigenze dettate dalla legge con quelle dirette a garantire il buon andamento dell'amministrazione, l'individuazione delle competenze necessarie per ricoprire talune posizioni nell'amministrazione, la definizione dei tempi di rotazione, ecc

Per rendere più efficace la misura, per scongiurare il consolidarsi di "posizioni di privilegio" nella gestione di determinate attività ed evitare che un medesimo

soggetto si occupi per prolungati periodi di tempo dello stesso tipo di attività/procedimenti e si relazioni sempre con gli stessi utenti.

A tal fine sono individuati i settori maggiormente esposti a rischio quali:

settore finanziario/attività produttive

Settore Polizia locale , svolgendo essa funzioni anche di natura trasversale rispetto alla generalità delle aree di rischio, con particolare riferimento al controllo.

CUC

Personale

Urbanistica

LL.PP

Diverse sono la tempistica (durata dei cicli di rotazione)

i dirigenti responsabili di settori esercitano,

fra gli altri, i seguenti compiti e poteri:

- provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva. Personale titolare di incarico di alta professionalità o di posizione organizzativa, RUP e direttori dei lavori, direttori dell'esecuzione di contratti di fornitura di beni o di servizi , responsabili del procedimento individuati nell'ambito di quei processi lavorativi dove maggiore è il rapporto relazionale con l'utenza. La durata massima è:

quadriennale per il personale dirigenziale,

triennale per i titolari di incarichi di alta professionalità o di posizione organizzativa e per i responsabili del procedimento,

biennale – a prescindere dallo stato di avanzamento dei lavori o della fornitura - per i direttori dei lavori e i RUP e i direttori dell'esecuzione di contratti di fornitura di beni o di servizi

biennale – economo comunale

In presenza di specifiche motivazioni, qualora l'applicazione della misura possa compromettere il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa, adeguatamente motivata possono essere adottate misure sostitutive, quali la controfirma degli atti riconducibili all'attività a rischio da parte di altro soggetto o misure organizzative che modifichino l'attribuzione di funzioni o di parti di processi o che frazionino le relative attività, attribuendole a soggetti diversi (cd. segregazione delle funzioni)

Nel corso del 2017, fermo la predisposizione dei piani di rotazione di ogni settore a cura del dirigente responsabile, si procederà a monitorare e vigilare sulla corretta applicazione della misura, raccogliendo anche eventuali criticità rilevate dagli uffici in sede di applicazione della misura ai fini di eventuali modifiche.

Nel corso del triennio ci si auspica di addivenire ad una rotazione complessiva, sistematica e organizzata del personale affiancata e accompagnata, tra l'altro, da un'attività di formazione e affiancamento. Per quanto concerne l'applicazione della rotazione del personale nei casi di cosiddetta "Rotazione Straordinaria", prevista dall' articolo 16, comma 1, lettera quater, del d.lgs. 165/2001, si adotterà una direttiva informativa finalizzata a chiarire meglio l'ambito e le modalità applicative della misura, rivedendo, altresì, le procedure del flusso informativo funzionale ad assicurare l'attività di monitoraggio.

Inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali e presso gli enti privati in controllo pubblico ai sensi del decreto legislativo 39/2013

In aggiunta a situazioni di conflitto di interesse, il d.lgs. n. 39 del 2013 (Capi II, III e IV), ha chiaramente identificato sia ipotesi di inconferibilità degli incarichi dirigenziali (in caso di particolari attività/incarichi precedenti e nel caso in cui i soggetti chiamati ad assumere l'incarico siano stati condannati penalmente per delitti contro la pubblica amministrazione) sia ipotesi di incompatibilità (relative al contemporaneo svolgimento di più attività/incarichi). Se l'inconferibilità non può essere sanata, la situazione di incompatibilità può essere rimossa con la rinuncia da parte del soggetto interessato, all'atto del conferimento dell'incarico, a svolgere uno degli incarichi dichiarati tra loro incompatibili.

Con tale misura si vuole in effetti evitare i rischi legati ad accordi collusivi finalizzati al conseguimento di vantaggi da essi derivanti, nonché l'affidamento di incarichi dirigenziali che comportano responsabilità su aree a rischio di corruzione a soggetti con condanne penali anche se non definitive e scongiurare situazioni di potenziale conflitto di interessi.

Detta misura va quindi necessariamente applicata a tutti i processi

A tal fine la verifica delle situazioni di inconferibilità e di incompatibilità, va attivata sia qualora il Responsabile della prevenzione della corruzione venga a conoscenza di possibili violazioni delle disposizioni del decreto, sia su segnalazione, nonché, periodicamente, su di un campione selezionato;

a tal uopo ciascun dirigente di settore procede ogni sei mesi ad una verifica a campione per le dichiarazioni effettuate dai propri dipendenti.

Data la centralità che la legge stessa riconosce alla programmazione delle misure amministrative di contrasto alla corruzione, da intendere come precise scelte organizzative, nel PNA 2016, l'ANAC evidenzia che la soppressione del riferimento esplicito al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, per effetto della nuova disciplina, comporta che l'individuazione delle modalità di attuazione della trasparenza non sia oggetto di un separato atto, ma sia parte integrante del Piano triennale per la prevenzione della corruzione come "apposita sezione".

La sezione Trasparenza deve contenere quindi delle soluzioni organizzative idonee ad assicurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione di dati e informazioni previsti dalla normativa vigente; in essa devono anche essere chiaramente identificati i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati, dei documenti e delle informazioni;

In conseguenza il Piano triennale per la prevenzione della corruzione PTPC assume la denominazione di Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT)

in continuità con i precedenti piani, con il presente PTPCT 2017-2019 si mira al perseguimento di tre principali obiettivi:

- ridurre le opportunità che si manifestino rischi di corruzione;
- aumentare la capacità dell' amministrazione di scoprire casi di corruzione; •

creare un contesto sfavorevole alla corruzione ispirato dai principi di etica, integrità e trasparenza;

per tale finalità, le linee d'azione previste dal PTPCT costituiscono obiettivi dell'Amministrazione riportati nel DUP 2017/2019 intesi come strumenti di programmazione strategica e operativa, anche ai fini della misurazione e valutazione della performance dei dirigenti/soggetti responsabili;

Per l'aggiornamento e completamento della mappatura dei processi

Si è invitata la dirigenza, all'identificazione di ulteriori eventi rischiosi e, conseguentemente, a formulare specifiche proposte in ordine alle misure da porre a presidio del rischio corruttivo da inserire nel nuovo Piano si sono inoltre coinvolti gli stakeholder esterni, mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente di un apposito avviso con il quale tutti i soggetti portatori di interessi sono stati invitati a presentare proposte e a formulare osservazioni ponendosi in tal modo l'obiettivo di elaborare una strategia anticorruzione aperta e partecipata

A tale richiesta però non è seguita alcuna risposta.

Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse

Tra le misure generali rientra anche l'obbligo di astensione in qualsiasi situazione di conflitto di interessi,

in virtù di tale obbligo per i responsabili dei procedimenti amministrativi, i titolari degli uffici, nell'adozione di pareri, nelle valutazioni tecniche, nella redazione degli atti endoprocedimentali o nell'adozione del provvedimento finale hanno l'obbligo di segnalare ogni situazione di conflitto, anche solo potenziale

In tale situazione il dirigente a valutare la situazione e a comunicare se la partecipazione alle attività decisionali o lo svolgimento delle mansioni da parte del funzionario interessato possa ledere (o meno) l'agire amministrativo.

Nel caso in cui ad essere coinvolto in una situazione di conflitto sia lo stesso dirigente, la valutazione sarà fatta dal Responsabile della prevenzione della corruzione.

Detta misura rappresenta un utile strumento in grado di orientare dirigenti e dipendenti nell'interpretazione della normativa e nell'applicazione degli specifici obblighi di astensione previsti nel Codice di Comportamento del Comune di Formia.

Per quanto concerne il triennio 2017-2019, si continuerà l'azione già intrapresa di monitoraggio del rispetto delle indicazioni in materia di conflitto di interesse e obbligo di astensione attraverso, in particolare, la rilevazione dell'applicazione delle specifiche disposizioni del Codice di Comportamento

Disciplina delle autorizzazioni al personale per lo svolgimento di incarichi extra istituzionali

Questa ulteriore misura generale mira a regolamentare il conferimento di incarichi extra-istituzionali in capo ad un medesimo soggetto, sia esso dirigente o funzionario amministrativo.

La misura mira ad evitare che l'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale possa dirigere l'attività amministrativa verso fini che possono ledere l'interesse pubblico con serio pregiudizio per il buon andamento.

A tal fine, il dipendente è sempre tenuto a comunicare formalmente all'amministrazione l'attribuzione di incarichi (anche se a titolo gratuito) e l'amministrazione avrà così la facoltà di accordare (o meno), previa valutazione delle circostanze, l'autorizzazione a svolgere o meno l'incarico in oggetto.

Per l'attuazione della misura si provvederà ad un monitoraggio semestrale a cura del dirigente dell'ufficio personale con obbligo di relazione al RPCT.

la verifica in merito ad eventuali incarichi extraistituzionali non autorizzati, questa si realizzerà attraverso controlli "a campione" con cadenza annuale.

I nominativi estratti saranno oggetto di accertamenti presso le banche-dati dell'Anagrafe Tributaria, della Camera di Commercio, Ordini e Albi Professionali e successivamente, qualora emergano delle possibili irregolarità si provvede all'acquisizione di atti e informazioni presso gli uffici del personale dell'Ente ed eventualmente si procede alle audizioni dei soggetti interessati. All'esito degli accertamenti, nel caso di violazioni, si dà avvio ai procedimenti sanzionatori.

Disciplina per lo svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro, cd. pantouflage

La legge 190/2012, ha introdotto un ulteriore comma all'art. 53 del d.lgs. 165/2001, il comma 16-ter, volto ad evitare che dipendenti delle amministrazioni pubbliche possano utilizzare il ruolo e la funzione ricoperti all'interno dell'ente di appartenenza, precostituendo, mediante accordi illeciti, situazioni lavorative vantaggiose presso soggetti privati con cui siano entrati in contatto nell'esercizio di poteri autoritativi o negoziali, da poter sfruttare a seguito della cessazione del rapporto di lavoro con la Pubblica Amministrazione.

Sono interessati da questa disposizione solo quei dipendenti che per il ruolo e la posizione ricoperti nell'amministrazione hanno avuto il potere di incidere sulle decisioni oggetto dell'atto e, quindi, coloro che hanno esercitato la potestà o il potere negoziale con riguardo a specifici procedimenti o procedure.

Trattasi di misura applicabile a tutti i processi

Nell'ottica di assicurare la conformità a quanto disposto dalle normative di riferimento nei bandi e avvisi inerenti a qualsiasi procedura di affidamento e nei relativi schemi di contratto, i dirigenti responsabili devono inserire tra la documentazione da presentare, specifica dichiarazione riguardante il rispetto del divieto di cui all'art. 53, comma 16-ter del dlgs 165/2001; il Dirigente dell'Ufficio personale o su incarico di questo il titolare di posizione organizzativa provvede alla pubblicazione sul sito istituzionale del Comune l'elenco, costantemente aggiornato, dei dipendenti/incaricati cessati negli ultimi tre anni, attraverso la cui consultazione i dirigenti possono verificare le dichiarazioni rese dai soggetti affidatari;

nell'ambito dei controlli interni, i controlli a campione sulle autocertificazioni ricevute dovrà tenersi conto anche delle dichiarazioni rese nell'ambito di procedure di affidamento in riferimento all'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. 165/2001; nei contratti individuali di lavoro riferiti a dipendenti, va inserita la clausola che prevede il divieto; al momento della cessazione dei contratti di lavoro, l'Ufficio personale acquisisce dai dipendenti interessati apposita dichiarazione di consapevolezza e obbligo di osservanza del divieto

Applicazione dell'articolo 35 bis del d.lgs. 165/2001 relativo alla formazione di commissioni e all'assegnazione agli uffici in caso di condanna per delitti contro la p.a

Ai sensi del d.lgs. n. 165 del 2001, articolo 35 bis, 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 (reati contro la PA):

a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;

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

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

Con riferimento agli incarichi dirigenziali, la disposizione ha trovato ulteriore sviluppo con la disciplina in materia di inconfiribilità di incarichi di cui al d.lgs. n. 39 del 2013, per la cui applicazione è prevista la specifica misura "Inconfiribilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali e presso enti privati in controllo pubblico ai sensi del decreto legislativo 39/2013".

Seguendo quanto suggerito dal PNA 2013 in materia di definizione delle direttive interne per l'applicazione della misura in oggetto si prevede quanto segue:

A) All'atto della formazione di commissioni:

- per l'assunzione o la selezione del personale;
- per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture di beni o servizi;
- per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere;

i dirigenti acquisiscono dai dipendenti e/o dai soggetti esterni individuati quali componenti o segretari delle commissioni, una dichiarazione, ai sensi degli articoli 46, 47 e 76 del D.P.R. 445/2000, con la quale gli stessi dipendenti/soggetti esterni attestano di non essere "stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per alcuno dei reati previsti nel Capo I del Titolo II del Libro Secondo del codice penale" e le trasmettono ai Direttori/Coordinatori;

ai fini del monitoraggio del rispetto degli obblighi, gli stessi dirigenti, entro il mese di novembre, trasmettono una relazione al RPC, con la quale sono comunicati il

numero di componenti/segretari di commissione nominati, il numero di dichiarazioni acquisite, il numero di dichiarazioni verificate e le azioni conseguenti.

B) all'atto dell'assegnazione 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:

il dirigente che provvede all'assegnazione acquisisce dal dipendente una dichiarazione, ai sensi degli articoli 46, 47 e 76 del D.P.R. 445/2000, con la quale lo stesso dipendente attesta di non essere "stato condannato, anche con sentenza non passata in giudicato, per alcuno dei reati previsti nel Capo I del Titolo II del Libro Secondo del codice penale"

- le dichiarazioni sono trasmesse all'Ufficio Personale che provvede alla verifica, su di un campione congruo e significativo, della veridicità delle dichiarazioni rese, assumendo le determinazioni conseguenti;

ai fini del monitoraggio del rispetto degli obblighi l'Ufficio personale entro il mese di novembre, trasmette una relazione al RPC, con la quale sono comunicati il numero di dipendenti e gli ambiti interessati, il numero di dichiarazioni acquisite, il numero di dichiarazioni verificate e le azioni conseguenti

Tutela del dipendente che segnala illeciti ai sensi dell'articolo 54 bis del d.lgs. 165/2001, c.d. whistleblower

Al fine di favorire l'emersione di fattispecie di illecito, l'articolo 1, comma 51, della legge 190/2012 ha introdotto nel d.lgs. 165/2001, l'articolo 54 bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti" (cd. whistleblower);

la nuova disciplina prevede una particolare tutela in favore del pubblico dipendente che denunci all'Autorità Giudiziaria, alla Corte dei Conti o all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), ovvero riferisca al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui abbia saputo in ragione del rapporto di lavoro assicurando la riservatezza sull'identità del segnalante disponendo che il dipendente non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad alcuna misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia che è sottratta al diritto di accesso di cui agli articoli 22 e seguenti della L. 241/1990, assicurando, in tal modo, la riservatezza sull'identità del segnalante.

Ai fini dell'applicazione nel nostro Comune e delle disposizioni recate dall'articolo 54 bis del d.lgs. 165/2001 e delle indicazioni del P.N.A. il Responsabile della prevenzione della corruzione è il soggetto deputato, all'interno dell'Amministrazione, a ricevere ai sensi dell'articolo 54 bis del d.lgs. 165/2001, segnalazioni di condotte illecite e di casi di mala gestio;

Si è disposta già con il Piano 2016/2018 l'attivazione, di una specifica casella e-mail e un sistema di precauzioni idonee a tutelare la riservatezza sulla denuncia e sull'identità del segnalante/whistleblower;

Va rilevato come per una tale misura permanga un sentimento generale di diffidenza nei confronti dell'istituto del whistleblowing è necessario pertanto procedere per un'attività di formazione/informazione sia verso l'esterno che all'interno

Formazione del personale in materia di prevenzione della corruzione e sui temi della trasparenza e dell'etica

La formazione anche secondo quanto disposto dall'art. 1 del d.lgs. 165 del 2001 è, probabilmente, una delle misure più rilevanti per l'amministrazione al fine di consentire a tutto il personale dipendente, e quindi non solo a coloro che sono chiamati a ricoprire posizioni dirigenziali, di saper prevenire, gestire o scongiurare il manifestarsi di fenomeni corruttivi anche nel quotidiano svolgersi dell'attività amministrativa.

Il P.N.A. 2014 e i successivi di aggiornamento prevedevano quale misura necessaria per combattere fenomeni corruttivi percorsi formativi per dipendenti e dirigenti diffondendo nel contempo i principi dell'etica e della legalità delle azioni;

sono stati così svolti specifici corsi di formazione sia nell'anno 2015 che 2016 nell'ambito di apposita convenzione stipulata con il dipartimento di Giurisprudenza della seconda università agli studi di Napoli.

Nella consapevolezza della difficoltà di effettuare una programmazione nell'incertezza delle risorse e, al contempo, della rilevanza strategica della formazione quale strumento per la realizzazione della prevenzione della corruzione, allo stato, si ritiene opportuno operare

un periodo di formazione anche per il corrente anno per dirigenti e dipendenti avvalendosi della competenza del dipartimento di Giurisprudenza della seconda università di Napoli

si prevede di valorizzare l'area di rischio contratti pubblici così come meglio specificata nella Determina n. 12/2015 dell'ANAC e l'area di rischio introdotta con il PNA 2016 Governo del Territorio; -

Adeguamenti regolamentari

Tutti i regolamenti di organizzazione hanno necessità di adeguarsi alla normativa vigente e rivisti secondo le logiche della prevenzione della corruzione.

Nel Comune di Formia il regolamento degli Uffici e servizi è fermo al 2000, mai adeguati ai numerosi interventi legislativi in materia di pubblico impiego e alla legge anticorruzione.

Ogni Dirigente responsabili di settori, deve farsi carico di adeguare i propri regolamenti non solo alle intervenute numerose modifiche legislative ma correlarli a sistemi di prevenzione della corruzione,

Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile –

La Convenzione delle Nazioni Unite sulla corruzione, richiamata dal PNA –, dispone che le amministrazioni pubbliche devono, al duplice fine di creare un rapporto fiduciario con i propri stakeholder (siano essi cittadini, imprese, ecc.) e di promuovere la cultura della legalità nel contesto di riferimento, dotarsi di un sistema che favorisca le segnalazioni di casi di corruzione, cattiva gestione o eventuali conflitti di interesse.

L'attuazione di questa misura richiede sia la predisposizione di un buon sistema di comunicazione e diffusione della strategia di prevenzione, sia

. Già dall'anno 2016 è stata attivata una specifica casella di posta elettronica **anticorruzione@comune.formia.it** ; è stato predisposto un apposito modello per le segnalazioni dall'esterno di fenomeni corruttivi, reso poi disponibile sulla homepage del sito istituzionale,. Ad oggi non risultano pervenute

. Per il 2017, si continuerà nell'attività di sensibilizzazione e di monitoraggio

Monitoraggio dei tempi procedurali

Il monitoraggio dei tempi risulta, necessario, sia al cittadino, sia all'Ente stesso che eroga quei servizi e procedimenti oggetto di monitoraggio, come benchmark per una gestione quanto più efficiente possibile della propria attività. Entrambi gli obblighi di pubblicazione sono oggi venuti meno a seguito delle modifiche apportate al regime della trasparenza con il d.lgs. 97/2016.

Il Comune di Formia prevede per il corrente anno di dotarsi di apposito software per la gestione dei controlli interni",

Le misure specifiche

Con tale termine vengono indicate le misure che si caratterizzano con il fatto di incidere su problemi specifici individuate tramite l'analisi del rischio.

Già nei precedenti piani si erano individuata una serie di misure oltre a quelle previste nel PNA al fine del contenimento del rischio .

Con il presente Piano il numero delle misure viene rivisto secondo le indicazioni dell'Autorità ed alla luce delle esperienze maturate.

Una vera e propria rivisitazione di tutte le misure indicate potrà essere effettuata solo a seguito di una fase di controllo e di monitoraggio delle stesse, onde evitare la pianificazione di misure astratte e non realizzabili.

Si spera nel presente anno di poter dar corso ad una struttura operativa all'uopo dedicata e che si giunga ad una maggiore attenzione degli Uffici e quindi dei Dirigenti per la proposizione di nuove e/o diverse misure in relazione a profili di rischio che si sono potuti individuare nell'anno 2016 e precedenti

– **“Processi e misure a presidio del rischio”**.

Misure specifiche di aree a rischio

Avvisi volontari per la trasparenza

pubblicazione di report semestrali con la rendicontazione di contratti prorogati, contratti relativi a procedure di somma urgenza e contratti relativi a procedure per ragioni di estrema urgenza con relative motivazioni

Elenchi di operatori economici fornitori del Comune di Formia idonei per l'affidamento dei contratti sotto soglia ex articolo 36 d. lgs. 50/2016 e per le procedure di somma urgenza ex art. 163 d. lgs. 50/2016

Disciplinare per la nomina e la composizione delle commissioni giudicatrici e dei seggi di gara - in via transitoria, fino alla costituzione da parte dell'ANAC dell'elenco previsto dal d.lgs. 50/2016,

modalità di nomina dei componenti delle commissioni giudicatrici debbono avvenire secondo criteri di trasparenza, rotazione e professionalità

Attività di indirizzo e controllo sugli organismi partecipati: Controllo analogo

Gestione delle spese per finalità generali e per l'attuazione delle politiche pubbliche: Programmazione degli acquisti di beni e servizi - predisposizione di un atto con cui si stabilisce il fabbisogno complessivo, per tipologia di bene e servizio, con la relativa spesa da sostenere, in ottemperanza all'obbligo di programmazione degli acquisti

Per quanto concerne quest'area di rischio, oltre a trovare conferma le misure previste nella precedente programmazione seguendo le indicazioni del PNA, vengono proposte specifiche misure a presidio dei rischi riguardanti il settore del governo del territorio, con particolare riferimento ai processi afferenti alla pianificazione urbanistica e all'edilizia privata.

In tale ambito si ascrivono principalmente i settori dell'urbanistica e dell'edilizia sempre e viene percepito dai cittadini come un'area ad alto rischio corruttivo per le forti pressioni di interessi particolaristici che possono condizionare il perseguimento di interessi generali.

Nell'ambito del più generale obiettivo del presente piano di mappatura dei processi, si individuano:

- Revisione delle procedure di verifica sulle autocertificazioni tecniche rese ai fini del rilascio dei titoli abilitativi
- Standardizzazione delle procedure nei procedimenti di assegnazione, volture e regolarizzazione degli immobili del patrimonio comunale
- Riordino delle varie procedure ad evidenza pubblica esistenti per l'assegnazione di immobili comunali

potenziamento dei controlli aree Mercati

- Trasparenza nella fase di redazione della pianificazione urbanistica generale e delle sue varianti :

- Individuazione degli indirizzi di pianificazione, , partecipazione dei cittadini

- Trasparenza nella fase di pubblicazione e raccolta delle osservazioni e di approvazione della pianificazione urbanistica generale e delle sue varianti –

- Pubblicazione delle informazioni e istruttoria delle osservazioni pervenute

Trasparenza nella fase di gestione degli atti della pianificazione urbanistica generale

- verifica a campione delle certificazioni urbanistiche

- Trasparenza nella fase di istruttoria dei piani urbanistici attuativi di iniziativa privata

- Trasparenza nella fase di approvazione dei piani urbanistici attuativi di iniziativa privata

- Disciplina del regime convenzionale con il privato ai fini della realizzazione di piani urbanistici attuativi di iniziativa privata –

- Verifiche da effettuare nella valutazione dello schema di convenzione proposto dal privato

- Definizione e pubblicazione di un'apposita procedura per il controllo delle comunicazioni di inizio lavori asseverate
- Pubblicazione su area tematica dell'elenco dei titoli edilizi rilasciati negli ultimi 3 anni

AREA DI RISCHIO FINANZIARIO

Quest'area di rischio ricomprende processi di natura contabile in senso stretto (– Gestione delle entrate tributarie di carattere generale; – Gestione delle entrate derivanti da servizi; – Gestione delle spese per il pagamento e/o l'erogazione di benefici a prestatori d'opera esterni e/o interni) e altri, invece, riferiti alla gestione del patrimonio e dei valori pubblici in senso più ampio (– Maneggio di denaro o valori pubblici; – Attività di verifica sui debiti fuori bilancio)

Revisione della standardizzazione delle procedure operative dei servizi tributari

SEZIONE TRASPARENZA

Introduzione

Per il triennio 2017-2019, il dialogo sulla trasparenza non può che iniziare dalle novità introdotte dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, adottato sulla base della delega contenuta nella legge 7 agosto 2015, n. 124 concernente le “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”.

Con il citato decreto vengono ad essere modificate, in misura rilevante, le disposizioni in materia di trasparenza del previgente decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, adottato, a sua volta, in attuazione di specifica delega contenuta nella legge n. 190/2012.

In particolare, nel corso del 2016, le norme in materia di pubblicità e trasparenza sono state oggetto di un’attività di revisione e semplificazione da parte del legislatore basato sul riconoscimento alla stessa, nell’ambito delle misure dirette a prevenire il verificarsi di fenomeni corruttivi, di un ruolo notevolmente più incisivo.

Tale maggiore rilevanza (tra l’altro già evidenziata dall’ANAC nella determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015, in cui la trasparenza viene definita come “uno degli assi portanti della politica anticorruzione imposta dalla l.190/2012”) trova applicazione, in primis, nella nuova definizione contenuta all’art. 1, co. 1, del d.lgs. n. 33/2013 secondo cui *“La trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all’attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche.”*, e che si sostituisce a quella contenuta nella preesistente versione del d.lgs. n. 33/2013 che, invece, qualificava 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. [...]”*. In applicazione di questa nuova accezione di trasparenza il Programma triennale per la trasparenza e l’integrità viene posto all’interno del Piano della Prevenzione della Corruzione, che viene così ad acquisire la nuova denominazione di “Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza” (PTPCT).

La presente sezione relativa alla trasparenza, pertanto, è redatta secondo il nuovo dettato dell’art. 10 del d.lgs. n. 33/2013, nonché in conformità delle indicazioni contenute nella delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016, che la identifica

quale *“atto organizzativo fondamentale dei flussi informativi necessari per garantire, all'interno di ogni ente, l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati”*;

In particolare, l'attività che l'Amministrazione comunale andrà a realizzare nel triennio di riferimento in materia di trasparenza consisterà nel recepire, anche e, soprattutto, sotto il profilo organizzativo, le novità introdotte dal suindicato d.lgs. n. 97/2016, novità consistenti, principalmente, in una semplificazione degli obblighi di pubblicazione vigenti, attuata sia attraverso una modifica di alcuni di essi (quali, a titolo esemplificativo, quelli relativi alla pubblicazione dell'elenco dei “Provvedimenti dirigenziali” che viene ristretto solo a determinate tipologie), sia nell'integrale eliminazione di altri obblighi (ad es. i dati relativi al “Benessere organizzativo”).

Tale decreto, se da un lato ha operato un alleggerimento per taluni adempimenti di pubblicità, tuttavia, dall'altro, ne ha previsto di nuovi: si pensi, ad esempio, all'estensione dell'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 14 del d.lgs. n.33/2013, inizialmente previsto solo per i componenti di organi politici, ed esteso adesso anche ai titolari di incarichi o cariche di amministrazione, di direzione o di governo comunque denominati, salvo che siano attribuiti a titolo gratuito, e per i titolari di incarichi dirigenziali, a qualsiasi titolo conferiti, nonché alle posizioni organizzative alle quali sono affidate specifiche deleghe o, comunque, funzioni dirigenziali e che, necessariamente, richiederà oneri ulteriori a carico dei soggetti destinatari di tale obbligo.

Un'attenzione particolare merita, l'introduzione nel nostro ordinamento di una nuova forma di diritto di accesso, corrispondente a quello che, nei sistemi anglosassoni, è definito con l'acronimo “FOIA” (Freedom Of Information Act) e che l'ANAC ha denominato, invece, “accesso generalizzato”, disciplinato al comma 2 del nuovo dettato dell'art. 5 del d.lgs. n. 33/2013.

Tale nuovo istituto viene, ad affiancarsi al diritto di accesso “tradizionale”, disciplinato al Capo V della legge 7 agosto 1990, n. 241, e al diritto di “accesso civico”, già previsto all'art. 5 del precedente testo del d.lgs. n. 33/2013 e ora disciplinato al comma 1 dello stesso articolo.

Caratteristiche peculiari del nuovo istituto sono, in particolare, l'assenza, da parte del soggetto richiedente, di un interesse *“diretto, concreto e attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale è chiesto l'accesso”*, nonché la possibilità di richiedere anche atti, informazioni e documenti, a titolo gratuito, non soggetti ad obbligo di pubblicazione ai sensi del decreto sulla trasparenza, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti.

Vanno considerate altresì le ulteriori innovazioni derivanti dall'adozione, nel corso del 2016, del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 (“Nuovo Codice di Appalti”), nel quale la trasparenza, oltre a presentarsi, tra i principi generali secondo i quali devono essere effettuati gli affidamenti, assume, in concordanza con il nuovo testo

del d.lgs. n.33/2013, un'influenza maggiore quale strumento diretto a prevenire la corruzione, anche con riferimento all'ambito dei contratti pubblici.

Nello specifico, l'art. 37 del novellato testo del d.lgs. n. 33/2013, stabilisce che le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti pubblicano, oltre i dati ai sensi dell'art. 1, co. 32, della legge n. 190/2012, anche gli "atti e informazioni oggetto di pubblicazione ai sensi del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50".

Ruoli funzioni e responsabilità

L'attuazione della trasparenza, prevede il coinvolgimento di vari soggetti dotati di specifiche competenze.

Al vertice di tale sistema si colloca la figura del Responsabile per la Trasparenza, previsto dall'art. 43 del d.lgs. n. 33/2013, che il Comune di Formia ha individuato nel Segretario Generale già Responsabile dell'Anticorruzione.

. Ai sensi del comma 1 del su citato art. 43, il Responsabile è tenuto a svolgere stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'Amministrazione degli obblighi di pubblicazione, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, al Nucleo Indipendente di Valutazione dell'Ente, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina, i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

Ai dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione, invece, il successivo comma 3 del medesimo articolo attribuisce il compito di garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge.

A tutti i soggetti suindicati, vale a dire Responsabile per la trasparenza e dirigenti responsabili degli uffici comunali, il comma 4 assegna, poi, la funzione di controllo e assicurazione relativamente alla regolare attuazione dell'accesso civico.

Ali dirigenti responsabili di settore viene assegnato l'onere nei riguardi del Responsabile per la trasparenza di:

1. - comunicare l'avvenuta trasmissione, , dei dati, informazioni e documenti oggetto di propri obblighi, d'ufficio o dietro apposita richiesta del Responsabile per la trasparenza;
2. - segnalare eventuali casi di mancata o incompleta comunicazione/trasmissione di dati, informazioni e documenti oggetto di obblighi, da parte di soggetti interni e/o esterni all'Ente; -
3. proporre ulteriori dati, informazioni e documenti non soggetti ad obbligo di pubblicazione ai sensi del d.lgs. n.33/2013 ma rispetto ai

quali, onde incrementare la trasparenza amministrativa, potrebbe risultarne conveniente e utile la pubblicazione.

4. monitorare il rispetto degli obblighi attribuiti a ciascun esponente di Servizio appartenente alla propria macrostruttura;
5. - compulsare i propri Uffici di riferimento nei casi di inerzia e/o ritardo nell'assolvimento di relativi obblighi di trasparenza

Monitoraggio degli obblighi di trasparenza ed esercizio del potere sanzionatorio

L'attuazione della trasparenza prevede la realizzazione di un monitoraggio costante diretto a verificare la rispondenza delle pubblicazioni effettuate alle prescrizioni di legge, onde rilevare la sussistenza di eventuali inadempienze e, conseguentemente, l'individuazione delle relative responsabilità.

Al riguardo, si rappresenta che il d.lgs. n. 97/2016 ha introdotto rilevanti novità anche in materia di responsabilità e di esercizio del potere sanzionatorio, intensificando ed estendendo a più soggetti il sistema delle responsabilità.

Nello specifico, tali norme sono contenute nel Capo VI (artt.43-47) del decreto trasparenza, rubricato "Vigilanza sull'attuazione delle disposizioni e sanzioni".

Ai sensi dell'art. 43, il soggetto individuato, all'interno dell'Amministrazione, quale Responsabile per la Trasparenza dell'Ente ha, tra l'altro, il compito di svolgere stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione 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'Organismo indipendente di valutazione (che, per il Comune di Formia corrisponde al NIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina, i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

Il comma 4 del medesimo art. 43, attribuisce ai dirigenti responsabili dell'amministrazione e al Responsabile per la trasparenza l'onere di controllare e assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico.

Ancora, il successivo art. 44, nel definire i compiti degli Organismi Indipendenti di Valutazione, prevede che tale organismo, ha tra gli altri quello di verificare la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e quelli indicati nel Piano della performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori e, soprattutto, la prescrizione secondo cui i soggetti deputati alla misurazione e valutazione

delle performance, nonché lo stesso organismo suindicato, utilizzano le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati.

Anche il successivo art. 45 rubricato "Compiti della autorità nazionale anticorruzione", nella nuova versione dispone che l'Autorità, oltre a controllare l'esatto adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente ed esercitare poteri ispettivi mediante richiesta di notizie, informazioni, atti e documenti alle amministrazioni pubbliche, può ordinare di procedere, entro un termine non superiore a trenta giorni, alla pubblicazione di dati, documenti e informazioni, ai sensi del decreto, nonché all'adozione di atti o provvedimenti richiesti dalla normativa vigente ovvero alla rimozione di comportamenti o atti contrastanti con i piani e le regole sulla trasparenza. Allo stesso tempo, alla medesima Autorità è demandato il compito di controllare l'operato del Responsabile per la trasparenza, anche mediante richiesta di un rendiconto sui risultati del controllo svolto all'interno dell'Amministrazione, come anche richiedere all'organismo indipendente di valutazione ulteriori informazioni sul controllo dell'esatto adempimento degli obblighi di trasparenza.

Il nuovo disposto del comma 4 di tale articolo, poi, stabilisce che "Il mancato rispetto dell'obbligo di pubblicazione di cui al comma 1 costituisce illecito disciplinare.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione segnala l'illecito all'ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, dell'Amministrazione interessata ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare a carico del responsabile della pubblicazione o del dirigente tenuto alla trasmissione delle informazioni. L'autorità nazionale anticorruzione segnala altresì gli inadempimenti ai vertici politici delle amministrazioni, agli OIV e, se del caso, alla Corte dei conti, ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità. L'autorità nazionale anticorruzione rende pubblici i relativi provvedimenti. L'autorità nazionale anticorruzione, inoltre, controlla e rende noti i casi di mancata attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui all'articolo 14 del presente decreto, pubblicando i nominativi dei soggetti interessati per i quali non si è proceduto alla pubblicazione.". Al successivo art. 46, invece, sono previste norme specifiche per i casi di violazione delle disposizioni in materia di obblighi di pubblicazione e di accesso civico, stabilendo che "L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico, al di fuori delle ipotesi previste dall'articolo 5-bis, costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno

all'immagine dell'amministrazione e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili”, fermo restando la possibilità, prevista al comma 2 dello stesso articolo, riconosciuta al responsabile di provare che l’inadempimento non è dipeso da causa a lui non imputabile e, dunque, di non rispondere dell’inadempimento.

Si ricorda, infine, l'art. 47 che è dedicato alle sanzioni per la violazione degli obblighi di trasparenza per casi specifici; trattasi degli obblighi di cui agli artt. 14 e 22 del d.lgs. n. 33/2013. Rilevante appare, al riguardo, il comma 1-bis dell'art. 47, secondo cui “La sanzione di cui al comma 1 si applica anche nei confronti del dirigente che non effettua la comunicazione ai sensi dell'articolo 14, comma 1-ter, relativa agli emolumenti complessivi percepiti a carico della finanza pubblica, nonché nei confronti del responsabile della mancata pubblicazione dei dati di cui al medesimo articolo. La stessa sanzione si applica nei confronti del responsabile della mancata pubblicazione dei dati di cui all'articolo 4-bis, comma 2”.

In riferimento alla competenza in merito all'irrogazione delle predette sanzioni, viene ribadita la titolarità dell'ANAC, ai sensi del “Nuovo Regolamento per l'esercizio del potere sanzionatorio”, adottato dalla medesima Autorità e pubblicato in G.U. n. 284 del 5 dicembre 2016, ed entrato in vigore il 6 dicembre 2016, e che, sostituendo il preesistente atto regolamentare, modifica alcuni aspetti del previgente sistema sanzionatorio, attribuendo, tra l'altro, all'ANAC la competenza nell'irrogazione delle sanzioni, anche in misura non ridotta.

A tale sistema di responsabilità, inoltre, va senz'altro ricollegata la disposizione, contenuta all'art. 14, co. 1- quater, del d.lgs. n. 33/2013, che prevede l'obbligo di inserire, all'interno degli atti di conferimento di incarichi dirigenziali, nonché nei relativi contratti, gli obiettivi di trasparenza, il cui mancato raggiungimento, oltre ad essere fonte di responsabilità dirigenziale ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n. 165/2001, deve essere tenuto in conto ai fini del conferimento di successivi incarichi.

Si segnala, infine, che la “trasparenza” è stata identificata, nell'ambito dell'attività di pianificazione operativa adottata dall'Ente già dall'anno 2016 e, in particolare, del Piano degli Obiettivi Gestionali, come uno degli obiettivi gestionali assegnati a tutte le singole strutture comunali e, pertanto, viene considerata al fine della valutazione della performance dirigenziale.

