

Le misure di prevenzione	
1. Trasparenza	<p>La misura si realizza con l'adozione da parte della Giunta comunale del Piano Triennale sulla Trasparenza ed Integrità - PTTI, su proposta dal Responsabile della Trasparenza. Il PTTI, pur essendo un documento autonomo, è parte integrante del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (ai sensi dell'art.10, comma2, D.lgs 33/2013), di cui ne costituisce allegato obbligatorio. La trasparenza costituisce la prima e fondamentale misura obbligatoria per il contrasto alla corruzione. Le misure da attuare consistono nella pubblicazione sul sito web dei dati e delle informazioni concernenti l'organizzazione e le attività delle pubbliche amministrazioni, secondo le previsioni del Decreto legislativo 33/2013 e del PTTI. Le misure/azioni riferite alla trasparenza, nonché i soggetti coinvolti, sono contenuti nel PTTI, a cui pertanto si fa espresso rinvio.</p> <p><i>[La misura si applica anche alle società a partecipazione pubblica]</i></p>
2. Codice di Comportamento	<p>La misura consiste nell'adozione da parte dell'ente di un Codice di comportamento che recepisca e integri il Codice adottato dal Governo (DPR 62/2013). Il Codice si pone il perseguimento delle seguenti finalità:</p> <ul style="list-style-type: none"> · assicurare la qualità dei servizi; · prevenire fenomeni di corruzione; · rispetto di doveri costituzionali di diligenza , lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico. <p>Nel comune di Fabriano il Codice di comportamento è stato predisposto dal Segretario generale, nella sua veste di Responsabile della Prevenzione della Corruzione – RPC, e sarà adottato dalla Giunta comunale contestualmente all'approvazione del PTPC, di cui ne costituirà specifico allegato.</p> <p>L'ente ha garantito una fase di partecipazione di tutti gli stakeholder, interni ed esterni, attraverso la formale trasmissione e comunicazione della bozza del Codice, nonché attraverso la costituzione di specifiche aree di consultazione/partecipazione sul sito web e sulla rete intranet, aree che rimarranno permanentemente aperte. Al codice di comportamento adottato dall'ente, alle azioni, modalità e tempi ivi previsti, il presente PTPC fa pertanto espresso rinvio e riferimento. Sull'applicazione del codice vigilano i dirigenti, l'organismo di valutazione e l'UPD.</p>

3. Rotazione del personale	<p>La misura è volta a ridurre il consolidamento di rischiose posizioni “<i>di privilegio</i>”, favorevoli a possibili situazioni di illegalità, improntate a collusione nella gestione diretta di determinate attività, correlate alla circostanza che lo stesso funzionario si occupi personalmente per lungo tempo dello stesso tipo di procedimento e si relazioni sempre con gli stessi utenti. Consiste nell'alternanza tra più professionisti nell'assunzione di decisioni e nella gestione di procedure in determinate aree considerate a più elevato rischio di corruzione.</p> <p>Si esplicita che nell'ente, l'amministrazione ha proceduto recentemente all'approvazione del nuovo assetto organizzativo (deliberazione della Giunta comunale n.9 del 28.01.2014), con la riduzione a quattro posizioni dirigenziali. Tra le sue finalità anche quella di attrezzare l'ente alle nuove sfide in materia di anticorruzione e trasparenza. Il nuovo assetto organizzativo sarà <i>testato</i> nel corso del 2014 e sarà eventualmente oggetto di puntuali interventi correttivi.</p> <p>La rotazione del personale è inoltre prevista nell'ambito delle misure gestionali proprie del dirigente. Infatti l'art.16 comma1-lett.L-quater del Decreto legislativo 165 del 2001, prevede che i dirigenti, con provvedimento motivato, dispongono la rotazione del personale assegnato nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva. I dirigenti, sentito il Responsabile dell'anticorruzione, nel corso dei tre anni di durata del Piano valuteranno l'opportunità di individuare criteri di rotazione del personale, informando le rappresentanze sindacali, per i soggetti che svolgono attività maggiormente esposti a rischio di corruzione, garantendo comunque l'efficienza dell'attività amministrativa, attraverso l'affiancamento e la formazione di nuove figure.</p>
4. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse	<p>La misura consiste nell'applicazione dell'art.6 bis della L.241/1990, del DPR 62/2013 (art.7) e del Codice di comportamento dell'ente (articoli 5 e 6), nell'adozione di pareri, valutazioni tecniche, atti endoprocedimentali e provvedimenti finali e dell'obbligo di astensione in caso di conflitto d'interesse, e di segnalazione di ogni situazione di conflitto anche potenziale.</p> <p>La misura è disciplinata dall'articolo 7 del DPR 62/2013 e dall'articolo 6 del Codice di comportamento dell'ente che prevede l'obbligo di astensione dei dipendenti, nonché i soggetti, le modalità e i tempi della relativa comunicazione.</p>
5. Svolgimento di incarichi d'ufficio – attività ed incarichi extra-istituzionali	<p>La misura consiste nella attuazione delle modifiche apportate dalla Legge 190/2012 (Anticorruzione) all'art.53 del Dlgs 165/2001 e l'art. 1 comma 58 bis L.662/1996. Il PNA prevede che l'ente debba adottare l'atto contenente criteri oggettivi e predeterminati per il conferimento o l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi, di cui all'art. 53 comma 5, Dlgs 165/2001.</p> <p>Il comune di Fabriano ha adottato, con delibera della Giunta comunale n. 209 del 13.11.2012, ultimo aggiornamento del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, nel quale al capo II (art.63 e</p>

	segg.) regola il conferimento e l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi da parte dei dipendenti dell'ente definendo anche i criteri; tale documento entro il 31 dicembre 2014, verrà sottoposto ad aggiornamento alla luce della normativa sull'anticorruzione da parte del dirigente del competente servizio organizzazione e gestione risorse umane, con il coordinamento del Responsabile della prevenzione.
6. Conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti <i>(pantouflage – revolving doors)</i>	<p>La misura consiste nel verificare eventuali cause ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti cui l'organo di indirizzo politico amministrativo intende conferire incarico dirigenziale o altri incarichi previsti dai Capi III e IV del Dlgs 39/2013. I Capi III e IV del decreto prevedono, in particolare, ipotesi di <u>inconferibilità</u> per due situazioni: incarichi provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni e incarichi a soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico.</p> <p>L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato ai sensi dell'art.46 del D.P.R.445/2000 e dell'art.20 del D.lgs 39/2013. La dichiarazione deve avvenire all'atto del conferimento dell'incarico e annualmente attestando l'insussistenza di una delle cause ostative di incompatibilità previste agli artt.4, comma1, <i>lett.a e b</i> e art.7 del Decreto legislativo 39/2013.</p> <p>Nell'ente i modelli per l'autocertificazione sono stati già resi disponibili.</p> <p>La misura viene attuata attraverso la richiesta ai soggetti interessati di autocertificazione dell'assenza di cause ostative (art.20 D.lgs 39/2013), sulla veridicità delle dichiarazioni potranno essere effettuate verifiche a campione, ai sensi del DPR 445/2000, da parte del Dirigente del Servizio Amministrazione e servizi generali, con il coordinamento del Responsabile della prevenzione.</p> <p><i>[La misura si applica anche alle società partecipate e da queste controllate]</i></p>
7. Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali	<p>La misura consiste nel verificare la sussistenza, nei confronti di titolari di incarichi previsti ai Capi V art. 9 e VI artt.11,12 e 13, del D.lgs 39/2013 di situazioni di <u>incompatibilità</u> previste agli stessi Capi. Ai sensi dell'art.20 del Dlgs 39/2013 la verifica è effettuata:</p> <ul style="list-style-type: none"> - al momento del conferimento dell'incarico; - annualmente durante il rapporto. <p>Il soggetto che si trovi in una situazione di incompatibilità ha l'obbligo di rinunciare ad uno degli incarichi che la legge ha considerato incompatibili entro 15 giorni dal conferimento pena la decadenza (art.1 decreto legislativo 39/2013). La situazione di incompatibilità qualora si verifichi prima del conferimento del rapporto deve essere immediatamente rimossa.</p> <p>Qualora nel corso del rapporto il Responsabile della prevenzione della corruzione venga a conoscenza di cause di incompatibilità, lo stesso è tenuto a contestare all'interessato tale situazione e a chiedere la rimozione della causa ostativa entro 15 giorni.</p>

	<p>La misura ha applicazione immediata e si realizza con l'acquisizione da parte dell'ente di un'autocertificazione ai sensi dell'art.46 del DPR445/2000, da parte dei soggetti interessati al conferimento degli incarichi di cui ai Capi V e VI del Decreto lgs 39/2013; le autocertificazioni subiranno controlli a campione sulla veridicità dei dati da parte del Responsabile della prevenzione.</p> <p><i>[La misura si applica anche alle società partecipate e da queste controllate]</i></p>
<p>8. Svolgimento attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro <i>(pantouflage – revolving doors)</i></p>	<p>La Legge 190/2012 ha introdotto un nuovo comma 16 ter all'art.53 del D.lgs 165/2001 che prevede una limitazione della libertà negoziale per un periodo di tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, del dipendente che ha esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle Pubbliche Amministrazioni. In particolare tali soggetti non possono svolgere nei tre anni successivi alla cessazione attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi con la Pubblica Amministrazione che sono il risultato dei poteri esercitati dall'ex dipendente.</p> <p>La norma si riferisce ai soli soggetti che per i poteri conferiti dall'amministrazione hanno potuto incidere sulla decisione oggetto dell'atto e che pertanto hanno avuto potere negoziale e decisionale. Il nuovo art. 53 prevede il divieto per i soggetti privati che hanno concluso contratti o incarichi professionali con ex dipendenti delle P.A. per i quali ricorrano le situazioni previste dallo stesso articolo, di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i tre anni successivi.</p> <p>La norma opera come requisito soggettivo alla partecipazione a procedure di affidamento.</p> <p>Al riguardo è stata emessa specifica direttiva del segretario generale - RPC in data 28.10.2013 (prot.n.51924)</p> <p>La misura verrà attuata attraverso la richiesta nei bandi di gara di autocertificazione da parte del soggetto privato di non avere contratto o conferito incarichi di lavoro subordinato o autonomo a soggetti ex dipendenti della Pubblica Amministrazione che avevano potere negoziale con il quale ha potuto adottare provvedimenti nei confronti del soggetto privato interessato, pena l'esclusione dalla gara per incapacità a contrattare.</p>
<p>9. Formazione di commissione, assegnazione degli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per</p>	<p>La misura consiste nell'applicazione dell'art. 35 bis introdotto nel D.lgs 165/2001 e dell'art.3 del D.lgs 39/2013, in materia di partecipazioni a commissioni e conferimento di incarichi in caso di condanna penale. Ai sensi dell'art.35 bis del D.lgs165 del 2001, le Pubbliche amministrazioni sono tenute a verificare la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti o dei soggetti cui intendono conferire i seguenti incarichi:</p> <ul style="list-style-type: none"> · commissione per affidamento incarico in commissioni per l'accesso a pubblico impiego; · assegnazione a uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie , acquisizione di beni e servizi, e forniture concessione o erogazione di sovvenzioni, contributi e sussidi;

	delitti contro la Pubblica Amministrazione	<p>· componenti di commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori forniture e servizi, per la concessione o erogazione di sussidi, contributi ausili finanziari.</p> <p>Inoltre il decreto legislativo 39/2013 all'art.3, <i>comma1 lettere da a a e</i>, prevede ulteriori incarichi che non possono essere attribuiti a coloro che sono stati condannati per uno dei reati di cui al capo I del titolo II del secondo libro del Codice penale.</p> <p>I dirigenti responsabili di settore qualvolta si richieda la formazione di una commissione o vi sia il conferimento di incarichi di cui all'art.35 bis del D.Lgs 165/2001 e art. 3 del Decreto legislativo 39 del 2013, sono obbligati a richiedere preventivamente ai soggetti interessati, <u>una dichiarazione sostitutiva</u> ai sensi art.46 del DPR 445 del 2000 e dell'art.20 del Dlgs. 39/2013, nella quale venga dichiarata l'assenza di condanna penale per reati contro le P.A.</p> <p>La decorrenza della misura è immediata, il Responsabile della prevenzione può con cadenza semestrale richiedere ai settori tali autocertificazioni e procedere al controllo a campione per la verifica della veridicità.</p> <p><i>[La misura si applica anche alle società partecipate e da queste controllate]</i></p>
	10. Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito <i>(whistleblower)</i>	<p>Si tratta di una disciplina che introduce una forma di tutela nei confronti del soggetto che segnala l'illecito e consiste fondamentalmente in tre norme (art. 54 bis Dlgs 165/2001):</p> <ul style="list-style-type: none"> - la tutela dell'anonimato attraverso l'introduzione di obblighi di riservatezza; - il divieto di discriminazione nei confronti del <i>whistleblower</i>; - la previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso. <p>All'art.8 del Codice di comportamento dell'ente, a cui il PTPC fa espresso rinvio, viene disciplinata la suddetta misura. Nel corso del triennio verranno definiti i criteri, modalità e canali con le quali attuare tale misura, in particolare garantire l'anonimato. Inoltre nel triennio verrà promossa un'attività di sensibilizzazione, comunicazione e formazione del personale su diritti e obblighi di divulgazione di azioni illecite.</p> <p>Inizialmente gli illeciti potranno essere segnalati in una apposita casella di posta elettronica dedicata, indirizzata al Responsabile della prevenzione il quale sulla base delle segnalazione deciderà come procedere alla verifica del fenomeno corruttivo (sperimentazione).</p> <p>La misura potrà essere ampliata e migliorata, ove possibile, anche con la collaborazione di altri amministrazioni, come ad esempio la Prefettura di Ancona.</p>
	11. Formazione	<p>Il Legislatore ha previsto che le pubbliche amministrazioni attuano specifici percorsi di carattere generale, rivolti a tutti i dipendenti, riguardanti l'aggiornamento delle competenze e sulle tematiche dell'etica e della legalità, nonché percorsi di carattere specifico rivolti ai responsabili della prevenzione, ai dirigenti, ai referenti, a tutti i soggetti operanti nelle aree di rischio individuate dal presente Piano. Tale percorsi</p>

	<p>specifici riguardano le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per prevenire il rischio di corruzione. La misura pertanto si concretizza nell'attuare la formazione del personale dipendente sui temi dell'anticorruzione, della trasparenza, del codice di comportamento e delle altre disposizioni in materia di inconfiribilità, incompatibilità e conflitto di interesse nel conferimento di incarichi.</p> <p>Per l'attuazione della misura il Piano anticorruzione si coordinerà con la programmazione contenuta nel piano della formazione, che, oltre alla previsione di una formazione specifica, avrà anche il compito di <u>prevedere le procedure per formare i dipendenti che lavorano nelle aree a più elevato rischio di corruzione, nonché di definire i criteri di selezione del personale da formare per realizzare percorsi formativi differenziati</u>. La misura va attuata nel triennio attraverso un'attività programmata e con le modalità definite nel Piano di formazione dell'ente. Il Responsabile della prevenzione, di concerto con i dirigenti, individuerà i dipendenti cui fare formazione specifica sul tema della corruzione e le tematiche oggetto di formazione. In particolare i dipendenti che operano in aree a elevato rischio di corruzione dovranno partecipare almeno una volta l'anno a corsi di formazione di almeno sei ore.</p> <p>Il 21.01.2014 si è tenuta presso l'ente una giornata formativa per dirigenti e dipendenti in materia di prevenzione della corruzione e sugli obblighi di trasparenza.</p>
12. Patti d'integrità	<p>Le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti, in attuazione dell'art. 1, comma 17, della l. n. 190, di regola, predispongono ed utilizzano <u>protocolli di legalità o patti di integrità</u> per l'affidamento di commesse. A tal fine, le pubbliche amministrazioni inseriscono negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito la clausola di salvaguardia che il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto.</p> <p>I patti di integrità e i protocolli di legalità rappresentano un sistema di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto. Il comune di Fabriano avvierà percorsi utili alla sottoscrizione di protocolli di legalità con le forze dell'ordine presenti sul territorio, entro la durata del presente Piano (PTPC).</p>
13. Azione di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	<p>Il comune di Fabriano organizza interventi informativi/formativi per i portatori d'interesse, utilizzando varie forme di comunicazione, nelle quali verranno esplicate le azioni attuate dall'ente per la lotta alla corruzione e in queste occasioni verranno mostrati i risultati ottenuti in tale ambito dall'amministrazione. Il rapporto con l'utenza è fondamentale per la sensibilizzazione e l'emersione di fenomeni corruttivi. A tale riguardo si fa espresso rinvio agli strumenti e alle iniziative di comunicazione della trasparenza previsti nelle specifiche sezioni (4 e 6) del Piano triennale della Trasparenza (PTTI).</p>

14. Monitoraggio dei tempi dei procedimenti

Tale misura, essendo prevista dalla Legge 190 del 2012 all'art.1, comma 9, lett.d, è da considerarsi pertanto obbligatoria. Le P.A. devono procedere alla verifica e al monitoraggio del rispetto dei tempi previsti dalla legge/regolamento per la conclusione dei procedimenti. Tale misura verrà attuata attraverso il monitoraggio da parte dei dirigenti, per i rispettivi settori di pertinenza, attraverso l'invio al Responsabile della prevenzione della corruzione di report periodici, nei quali vengono evidenziati i procedimenti per cui non sono stati rispettati i termini, la percentuale degli stessi sul totale dei procedimenti e le relative motivazioni. I dati relativi ai termini del procedimento verranno inoltre pubblicati nel sito dell'ente. L'attuazione della misura è immediata.

MISURE DI PREVENZIONE ULTERIORI

Sono le misure ulteriori rispetto a quelle obbligatorie previste in materia anticorruzione dalla legge e dal PNA. L'attuazione e la verifica di tali misure sono in capo al segretario generale e ai dirigenti in relazione agli ambiti di specifica competenza. Il Responsabile della prevenzione svolge attività di coordinamento e di verifica.

Di seguito si riportano le misure di prevenzione ulteriori:

- **Il sistema dei controlli interni**

Il comune di Fabriano con deliberazione del Consiglio comunale n. 10 del 31.01.2013 ha adottato uno specifico regolamento sul sistema dei controlli interni, ai sensi dell'art. artt.147 - 147bis - 147ter - 147quater - 147quinquies D.Lgs.267-2000, come aggiunti dall'art.3, comma 1, lett.d) del DL 174/2012, convertito in Legge 7 dicembre 2012 n.213. Il sistema dei controlli rappresenta un importante strumento e misura di prevenzione del rischio corruttivo. Il Segretario generale ha provveduto alla costituzione di una specifica unità di controllo, composta da varie professionalità tutte interne all'ente. Al regolamento approvato pertanto si fa espresso rinvio e riferimento.

- **Attività di regolamentazione (recente)**

- **REGOLAMENTO PER LA PUBBLICITA' E LA TRASPARENZA DELLO STATO PATRIMONIALE DEI TITOLARI DEGLI ORGANI DI INDIRIZZO POLITICO, AI SENSI DELL'ART.14 C.1 LETT. F) D.LGS. n.33/2013.** Il regolamento adottato con deliberazione del Consiglio comunale n.141 del 19.09.2013, disciplina, nell'ambito dell'autonomia regolamentare dell'ente, le modalità di attuazione delle norme in materia di pubblicità e di trasparenza dello stato patrimoniale dei titolari di incarichi politici del Comune di Fabriano, nel rispetto delle disposizioni contenute nell'articolo 14 del D.Lgs.n.33/2013 ed in particolare dell'art.14 c.1 lett. f) del medesimo decreto, nonché dell'art. 2 della L.441/1982, come modificato dall'art.52 del citato D.Lgs.n.33/2013. In allegato al regolamento è stata riportata la relativa modulistica (modelli di dichiarazione).

	<p>➤ REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE MISSIONI E DEI RIMBORSI DELLE SPESE DI VIAGGIO E SOGGIORNO SOSTENUTE DAGLI AMMINISTRATORI E DIPENDENTI COMUNALI, approvato con deliberazione della G.C. n.194 del 23.12.2013. Il regolamento disciplina i criteri generali e le modalità di rimborso per le spese di viaggio e soggiorno effettivamente sostenute dagli amministratori e dal personale dipendente che si rechino fuori del Comune di Fabriano per missioni per conto e nell'interesse dell'Ente.</p>
	<p>• Modifica/aggiornamento regolamenti comunali</p> <p>➤ REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E SERVIZI al capo II (art.63 e segg.) regola il conferimento e l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi da parte dei dipendenti dell'ente definendo anche i criteri; tale documento entro il 31 dicembre 2014, verrà sottoposto ad aggiornamento alla luce della normativa sull'anticorruzione da parte del dirigente del competente servizio organizzazione e gestione risorse umane, con il coordinamento del Responsabile della prevenzione.</p> <p>➤ ALTRE DISPOSIZIONI REGOLAMENTARI che dovessero risultare non coerenti con le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione.</p>



DI SEGUITO SI RIPOSTA LA TABELLA ESEMPLIFICATIVA DELLE MISURE DI PREVENZIONE, DEI TEMPI DI REALIZZAZIONE, DEI SOGGETTI COMPETENTI ALL'ADOZIONE DELLA MISURA E DELLE AZIONI DA ATTUARE



TABELLA ESEMPLIFICATIVA MISURE / AZIONI			
Misura di prevenzione	Tempi di realizzazione	Soggetti (competenti adozione misura)	Azioni da attuare
1. Trasparenza	Decorrenza immediata, con le modalità previste nel PTTI	Organo di indirizzo politico Responsabile della trasparenza Responsabile prevenzione corruzione Dirigenti di settore, referenti, altri soggetti previsti nel PTTI Organismo di valutazione	<ul style="list-style-type: none"> - Adozione PTTI su proposta del RPC; - Pubblicazione ed aggiornamento dati sul sito web secondo le indicazioni del D.Lgs.33/2013 e del PTTI (allegato 1); - Altre azioni previste nel PTTI (allegati 2 e 3).
2. Codice di Comportamento	Decorrenza 180 gg dall'entrata in vigore del Codice di comportamento – DPR 62/2013 (18 dicembre 2013) secondo le modalità previste nei Codici (nazionale/locale)	Organo di indirizzo politico Responsabile prevenzione corruzione Dirigente servizio org.ne e RU Dirigenti di settore Organismo di valutazione UPD	<ul style="list-style-type: none"> - Adozione Codice di comportamento (su proposta del RPC) che integri e specifichi il Codice adottato dal Governo; - Adeguamento degli atti di incarico e dei contratti alle previsioni del Codice; - Formazione per la corretta conoscenza e applicazione del Codice; - Verifica annuale dello stato di applicazione del Codice attraverso l'U.P.D.; - Aggiornamento delle competenze dell'U.P.D. alle previsioni del Codice; - Monitoraggio annuale sulla attuazione del Codice.
3. Rotazione del personale	Triennio 2014-2016 Definizione criteri per rotazione del personale maggiormente esposto a rischio corruzione	Organo di indirizzo politico Responsabile prevenzione corruzione Dirigente servizio org.ne e RU Dirigenti di settore	<ul style="list-style-type: none"> - Adozione di direttive interne per assicurare la rotazione del personale operante nelle aree a rischio corruzione, ed in particolare: <ul style="list-style-type: none"> • Individuare modalità di attuazione della rotazione; • Prevedere il criterio di rotazione

			<p>nell'atto di indirizzo relativo ai criteri per il conferimento degli incarichi;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prevedere la revoca o assegnazione ad altro incarico per avvio di procedimento penale o disciplinare.
4. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse	Decorrenza 2014	immediata	<p>Responsabile prevenzione corruzione Dirigente servizio org.ne e RU Dirigenti di settore</p> <p>- Adozione di adeguate iniziative di formazione ed informazione.</p>
5. Svolgimento di incarichi d'ufficio – attività ed incarichi extra-istituzionali	Decorrenza 2014	immediata	<p>Organo di indirizzo politico Responsabile prevenzione corruzione Dirigente servizio org.ne e RU</p> <p>- Adozione dell'atto contenente criteri per il conferimento e l'autorizzazione di incarichi.</p>
6. Conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti <i>(pantouflage – revolving doors)</i>	Decorrenza 2014	immediata	<p>Organo di indirizzo politico Responsabile prevenzione corruzione Dirigente servizio org.ne e RU</p> <p>- Adozione atti e direttive interne per adeguamento degli atti relativi al conferimento di incarichi; - Direttive interne affinché gli interessati rendano la dichiarazione sostitutiva all'atto del conferimento dell'incarico.</p>
7. Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali	Decorrenza 2014	immediata	<p>Organo di indirizzo politico Responsabile prevenzione corruzione Dirigente servizio org.ne e RU</p> <p>- Adozione atti e direttive interne per adeguamento degli atti relativi al conferimento di incarichi; - Direttive interne per effettuare controlli su situazioni di incompatibilità e sulle conseguenti determinazioni in caso di esito positivo del controllo.</p>
8. Svolgimento attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro <i>(pantouflage – revolving doors)</i>	Decorrenza 2014	immediata	<p>Organo di indirizzo politico Responsabile prevenzione corruzione Dirigente servizio org.ne e RU Dirigenti di settore</p> <p>- Adozione di atti normativi; - Direttive interne per effettuare i controlli sui precedenti penali e per adottare le conseguenti determinazioni.</p>

9. Formazione di commissione, assegnazione degli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la Pubblica Amministrazione	Decorrenza immediata 2014	Organo di indirizzo politico Responsabile prevenzione corruzione Dirigente servizio org.ne e RU Dirigenti di settore	<ul style="list-style-type: none"> - Adozione atti normativi di modifica dei regolamenti su commissioni; - Direttive interne per effettuare controlli su precedenti penali e sulle conseguenti determinazioni in caso di esito positivo del controllo; - Direttive interne per adeguamento degli atti per conferimento di incarichi.
10. Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito <i>(whistleblower)</i>	Triennio 2014-2016 In parte la misura verrà attuata nel 2014, negli anni successivi 2015 e 2016 si provvederà al miglioramento della misura	Responsabile prevenzione corruzione Dirigente servizio org.ne e RU Dirigente SleT Dirigenti di settore UPD	<ul style="list-style-type: none"> - Introduzione di obblighi di riservatezza nel P.T.P.C.; - Sperimentazione di un sistema informatico differenziato e riservato di ricezione delle segnalazioni.
11. Formazione	Triennio 2014-2016 Programmazione attività formativa 2014, completamento entro 31/12/2014 (anni successivi di norma con le medesime scadenze)	Organo di indirizzo politico Responsabile prevenzione corruzione Dirigente servizio org.ne e RU Dirigenti di settore	<ul style="list-style-type: none"> - Adozione Piano formativo; - Definire procedure ed interventi per la formazione dei dipendenti; - Adozione e pubblicizzazione i criteri di selezione del personale da formare; - Realizzare percorsi formativi differenziati per destinatari; - Prevedere forme di "tutoraggio" per l'avvio al lavoro in occasione dell'inserimento in nuovi settori lavorativi; - Organizzare <i>focus group</i> sui temi dell'etica e della legalità.
12. Patti d'integrità	Triennio 2014-2016	Organo di indirizzo politico Responsabile prevenzione corruzione Dirigente (gare e contratti) Dirigenti di settore	<ul style="list-style-type: none"> - Predisposizione ed utilizzo protocolli di legalità o patti di integrità per l'affidamento di commesse; - inserimento negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito la clausola di

			salvaguardia che il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto.
13. Azione di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	Decorrenza immediata 2014	Organo di indirizzo politico Responsabile prevenzione corruzione Responsabile della trasparenza Responsabile comunicazione Dirigenti di settore	- Realizzazione di misure di sensibilizzazione della cittadinanza per la promozione della cultura della legalità attraverso: <ul style="list-style-type: none"> • un'efficace comunicazione e diffusione della strategia di prevenzione dei fenomeni corruttivi impostata e attuata mediante il P.T.P.C.; • l'attivazione di canali dedicati alla segnalazione dall'esterno alla p.a. di episodi di corruzione, cattiva amministrazione e conflitto d'interessi.
14. Monitoraggio dei tempi dei procedimenti	Decorrenza immediata 2014	Responsabile prevenzione corruzione Dirigenti di settore	- Monitoraggio del rispetto dei termini previsti dalla legge per la conclusione dei provvedimenti
15. Il sistema dei controlli interni	Triennio 2014-2016 Secondo le modalità e i tempi previsti dal relativo regolamento comunale	Responsabile controlli interni Unità di controllo	- Attuazione disposizioni previste nel regolamento comunale sul sistema dei controlli interni
16. Misure di prevenzione ulteriori	Triennio 2014-2016	Organo di indirizzo politico Responsabile prevenzione corruzione Dirigenti di settore	- Modifica ed aggiornamento disposizioni regolamentari esistenti