

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 è stato predisposto dal Segretario generale, nella sua veste di Responsabile della Prevenzione della Corruzione – RPC, e adottato dalla Giunta comunale contestualmente all'approvazione del PTPC, di cui costituisce 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	<p>La misura è volta a ridurre il consolidamento di rischiose posizioni <i>“di privilegio”</i>, favorevoli a possibili</p>

personale	<p>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 , <i>testato</i> nel corso del 2014, potrà essere oggetto di interventi correttivi qualora se ne ravvisi l'esigenza.</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	La misura consiste nella attuazione delle modifiche apportate dalla Legge 190/2012 (Anticorruzione)

incarichi d'ufficio – attività ed incarichi extra-istituzionali	<p>all'art.53 del Dlgs 165/2001 e l'art. 1 comma 58 bis L662/1996. 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 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 2015, 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>
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>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</p>

	<p>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 ,applicazione immediata ,si è realizzata 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</p> <p><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 viene 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 delitti contro la Pubblica Amministrazione</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"> · 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; · 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>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 ogni 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>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>
<p>10. Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito <i>(whistleblower)</i></p>	<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>In una fase iniziale si è previsto che gli illeciti possano essere segnalati in una apposita casella di posta</p>

		<p>elettronica dedicata, indirizzata al Responsabile della prevenzione il quale sulla base delle segnalazione dovrà procedere alla verifica del fenomeno corruttivo .</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 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 inconferibilità, 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 <u>piano della formazione</u>. 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. In data 01.08.2014 l'ente ha stipulato un protocollo di intesa con i comuni di Ancona, Chiaravalle, Falconara, Iesi e Senigallia e le associazioni ANCI Marche e Legautonomie con l'obiettivo di sviluppare, consolidare e sostenere il cambiamento delle amministrazioni pubbliche, da realizzarsi attraverso misure volte, nell'ambito di un ciclo triennale, anche a dare attuazione in modo congiunto ai piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza ed integrità approvati dai singoli Enti. Sulla tematica della trasparenza strettamente connessa con l'etica, l'integrità la legalità e quindi l'anticorruzione, si concentra appunto il Piano per la formazione per il triennio 2015 – 2017 approvato con Delibera di Giunta n.331 del 22.12.2014 nel quale è stato concepito un percorso di co-progettazione con gli altri Comuni che hanno firmato il protocollo d'intesa finalizzato a realizzare interventi formativi in forma associata.</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</p>

	legalità con le forze dell'ordine presenti sul territorio, entro la durata del presente Piano (PTPC).
13. Azione di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	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). Per l'anno 2014 è stata realizzata a tal proposito la 1^ giornata della trasparenza realizzata, in virtù del protocollo di cui al punto 11, in forma associata tra i Comuni coinvolti. La giornata si è svolta venerdì 19 dicembre 2014 presso la sala conferenze della Biblioteca Comunale di Senigallia.
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 viene 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.	
<i>Di seguito si riportano le misure di prevenzione ulteriori:</i>	

- **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. Nell'anno 2014, con le modalità di cui al citato regolamento ed al quale si fa espresso rinvio, sono state effettuate due distinte procedure di controllo - una riferita agli atti prodotti nel primo semestre e l'altra a quelli del secondo semestre ; le relazioni predisposte dal segretario generale in merito all'esito dei controlli sono state trasmesse ai dirigenti e titolari di p.o. , ai revisori dei conti, all'O.V., al Sindaco e al Consiglio comunale.

- **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). Le dichiarazioni rese dai titolari degli organi di indirizzo politico sono pubblicate ed aggiornate annualmente nel sito istituzionale , all'interno dell'apposita sezione "Amministrazione trasparente "
- **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.

- **Modifica/aggiornamento regolamenti comunali**

- **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 2015, 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.
- **ALTRE DISPOSIZIONI REGOLAMENTARI** che dovessero risultare non coerenti con le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione.