



Comune di Bagno a Ripoli

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELL'ILLEGALITA' (P.T.P.C.)

aggiornamento 2016/2018

Indice generale

1. Il Piano triennale di prevenzione della corruzione: definizione e oggetto.....	3
2. Definizione di corruzione ai fini del presente piano.....	3
3. Il contesto normativo	3
4. Il contesto socio economico	4
5. Il contesto culturale locale	7
6. Il quadro delle situazioni interne.....	8
7. Le risorse umane disponibili e la struttura organizzativa.....	8
8. La Governance delle partecipate.....	10
9. Aggiornamento PTPC.....	11
10. I soggetti coinvolti.....	11
11. La mappatura dei rischi.....	13
12. Le misure di contrasto obbligatorie del piano nazionale anticorruzione.....	14
13. Ulteriori misure di prevenzione.....	14
14. La formazione.....	15
15. La rotazione del personale.....	15
16. La tutela ex art 54 bis dlgs 165/2001 del dipendente che effettua la segnalazione (Whistleblowing).....	16
Allegato A – MISURA, DESCRIZIONE, FINALITA’	18
Allegato B - SINTESI OBIETTIVI E TEMPI DI ATTUAZIONE NELL'ARCO DI VIGENZA DEL PRESENTE PIANO.....	20

1. Il Piano triennale di prevenzione della corruzione: definizione e oggetto

Il presente documento costituisce il Piano Triennale di Prevenzione del Comune di Bagno a Ripoli, redatto dal Segretario generale, Dott.ssa Maria Benedetta Dupuis, quale Responsabile della Prevenzione della Corruzione nominato con decreto del Sindaco n. 10 del 7 gennaio 2016 con la collaborazione della dott.ssa Angela Tavella, esperta e referente in materia. Il Piano Triennale di Prevenzione è uno strumento di notevole rilevanza nel processo di diffusione della cultura della legalità e dell'integrità nel settore pubblico e rappresenta per l'ente un'importante occasione per l'affermazione del "buon amministrare". Il Piano indica le misure volte alla mitigazione/prevenzione/trattamento del rischio di corruzione e illegalità e costituisce un passo avanti per cercare di arginare il verificarsi di situazioni nelle quali, nell'espletamento dell'attività amministrativa, si riscontrino l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

2. Definizione di corruzione ai fini del presente piano

Il concetto di corruzione che viene preso a riferimento dal Piano Nazionale Anticorruzione ha un'accezione ampia: *"Esso è comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontrino l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati."*

Le situazioni rilevanti sono più ampie della fattispecie penalistica, che è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter, c.p., e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo".

3. Il contesto normativo

Il presente documento trova disciplina nella **legge 6 novembre 2012, n. 190**, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" emanata in attuazione dell'art. 6 della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione (UNCAC), adottata dall'Assemblea Generale il 31 ottobre 2003 ratificata dall'Italia con la legge 3 agosto 2009, n. 116 e della Convenzione penale sulla corruzione, adottata a Strasburgo il 27 gennaio 1999 e ratificata con Legge 28.06.2012 n. 110.

La normativa in esame ha previsto un sistema organico di prevenzione della corruzione articolato su due livelli:

- il livello nazionale che vede l'approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- il livello decentrato al quale ogni amministrazione pubblica, per cui anche il Comune, definisce un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) sulla base delle indicazioni presenti nel P.N.A.

Al comma 60 dell'art. 1 della L. 190/12 è stato previsto altresì che in sede di **Conferenza Unificata** venissero definiti gli adempimenti, con l'indicazione dei relativi termini, per dare attuazione alla legge medesima, tra gli altri, anche negli enti locali. La Conferenza Unificata ha sancito l'Intesa in questione nella seduta del 24 luglio 2013.

Il **Piano Nazionale Anticorruzione** è stato approvato con Delibera C.I.V.I.T. (ora Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche – A.N.A.C.) n. 72 in data 11 settembre 2013.

L'assetto normativo in materia di prevenzione della corruzione è poi completato con il contenuto dei seguenti decreti attuativi:

- Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell'articolo 1, comma 63, della legge 6 novembre 2012, n. 190, approvato con il **D.Lgs. 31 dicembre 2012, n. 235**;
- Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, approvato con il **D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33**;
- Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190, contenute nel **D.Lgs. 8 aprile 2013, n. 39**;
- Codice di comportamento per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, approvato con **D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62** in attuazione dell'art. 54 del d.lgs. n. 165 del 2001, come sostituito dalla l. n. 190.

4. Il contesto socio economico

Bagno a Ripoli ha oggi una popolazione di circa 25.700 abitanti, con una tendenziale lieve crescita demografica negli ultimi anni (gli abitanti erano 25488 all'1.1.2013), dovuta per lo più ai flussi migratori in ingresso. Il numero di cittadini stranieri residenti è costantemente cresciuto dal 2012 ad oggi: n. 1578 all'1.1.2012; n. 1861 all'1.1.2015. Le 10 etnie più rappresentate nel territorio comunale sono quella romena (317 unità), peruviana (220), albanese (204), filippina (150), cingalese (127), marocchina (78), ucraina (60), polacca (47), statunitense (46) e moldava (44). L'analisi della composizione della popolazione palesa inoltre che, al pari dei fenomeni demografici nazionali, la tendenza è quella di un generale invecchiamento della comunità ripolese, tanto che circa il 47,3% dei residenti ha più di 50 anni e il 27,2% del totale della popolazione ha oltre 65 anni.

Con riguardo alla situazione economico-produttiva, la posizione strategica del territorio di Bagno a Ripoli costituisce una sorta di cerniera tra il "cuore" della città metropolitana di Firenze e i sistemi territoriali di Chianti, Valdarno e Val di Sieve (il sistema delle strutture economico-produttive può desumersi dai dati CCIAA). Sul fronte della sicurezza urbana e

della legalità molto è stato fatto negli ultimi anni in tema di contrasto e prevenzione di comportamenti illegittimi e pericolosi e di lotta alla illegalità/criminalità, soprattutto per quanto riguarda l'attività di formazione e sensibilizzazione, sia verso la cittadinanza in generale che verso le nuove generazioni. Si riportano, a mero titolo illustrativo, alcuni dati sui reati nel territorio:

TIPOLOGIA DI REATO	2012	2013	2014
Furti in abitazione	90	100	106
Furti di autovetture	9	13	10
Furti di scooter	8	6	10
Arresti	3 <ul style="list-style-type: none"> 🕒 furto in abitazione 🕒 spaccio 🕒 stalking 	1 <ul style="list-style-type: none"> 🕒 furto in abitazione 	5 <ul style="list-style-type: none"> 1. furto con strappo 2. lesioni personali 3. furto di rame

Inoltre, sono stati effettuati da parte della Polizia Municipale interventi capillari di prevenzione, controllo e sanzione per garantire la sicurezza stradale:

Sinistri stradali	Anno	Numero
	2013	148
	2014	144
	2015 (dati al 31 luglio)	97
Patenti ritirate per guida senza patente art. 116 cds	2013	2
	2014	4
	2015 (dati al 31 luglio)	2
Patenti ritirate per guida in stato di ebbrezza art. 186 cds	2013	2
	2014	3
	2015 (dati al 31 luglio)	3

Patenti ritirate per guida sostanze stupefacenti art. 187 cds	2013	0
	2014	1
	2015 (dati al 31 luglio)	0

Patente ritirata per fuga dopo incidente art. 189	Anno	Numero
	2013	1
	2014	2
	2015 (dati al 31 luglio)	1
Veicoli senza assicurazione	2013	48
	2014	56
	2015 (dati al 31 luglio)	29

Di grande rilevanza, anche come investimento per il futuro in termini di maggiore consapevolezza e protagonismo civico delle nuove generazioni, sono state le attività di educazione stradale e alla legalità svolte nelle scuole di ogni ordine e grado del territorio di Bagno a Ripoli da parte del Corpo di Polizia Municipale. Le tematiche sono state affrontate soprattutto con le scuole con progetti che di seguito sinteticamente si elencano.

a) Scuole dell'infanzia e primarie dell'Istituto Comprensivo Bagno a Ripoli-Capoluogo e dell'Istituto Comprensivo Antonino Caponnetto - sono stati trattati i seguenti argomenti : la figura dell'agente di Polizia Municipale; il primo articolo C.d.S. (filosofia improntata sulla sicurezza); la strada, suddivisione e utenza; i quattro gruppi di segnali stradali (forme e colori) e segnaletica orizzontale; il pedone con particolare riferimento alla segnaletica orizzontale, verticale e semaforo; i bambini trasportati (auto, moto, bici); il ciclista; bullismo. b) Scuole secondarie di primo grado: due sono stati i macro-progetti rivolti agli alunni delle scuole "A. Caponnetto" e "F. Granacci": classi I° e II° – incontri "*Sicurezza e legalità*"; classi III° - "*I giovani sentinelle della legalità*", progetto per il quale è stato richiesto l'intervento di esponenti della Fondazione Caponnetto, i quali hanno relazionato su argomenti quali: mafia, legalità, bullismo, nonché tematiche legate al territorio ed ai bisogni dei ragazzi stessi. Inoltre sono stati trattati i seguenti temi: ruolo della Polizia Municipale come apportatrice di fiducia, sicurezza, legalità nella popolazione; bullismo; 2. cyberbullismo; bicicletta; schiamazzi; adulti con comportamenti poco corretti; comportamento corretto dei proprietari dei cani; la figura dell'agente di Polizia Municipale; il primo articolo C.d.S. (filosofia improntata sulla sicurezza); la strada, suddivisione e

utenza; i quattro gruppi di segnali stradali (forme e colori) e segnaletica orizzontale; il pedone con particolare riferimento alla segnaletica orizzontale, verticale e semaforo.

c) Scuola secondaria di secondo grado: è stato realizzato il progetto "*Guida sotto l'effetto di alcool e sostanze stupefacenti*" per le classi quinte, con la finalità di rendere i giovani consapevoli delle conseguenze amministrative e penali della guida sotto l'effetto di alcool e sostanze stupefacenti. Inoltre è stato svolto il progetto "*I giovani sentinelle della legalità*", avente come *tutor* la Fondazione A. Caponnetto. Negli anni scolastici dal 2012 al 2015 sono state in totale circa 1000 le ore di formazione-informazione erogate agli alunni, con una media dei destinatari di oltre 3000 alunni per anno scolastico. Da menzionare inoltre che a Bagno a Ripoli è sita la sede nazionale della Fondazione A. Caponnetto, e che nel 2014 e nel 2015 Bagno a Ripoli ha ospitato il vertice nazionale antimafia.

Anche nel mondo dell'associazionismo, del volontariato e del Terzo settore ripolese, osserviamo che vi sono numerose iniziative che propongono un figura nuova di cittadino all'insegna della legalità, con elevati livelli di formazione e di competenze espresse nei vari settori. Questi interventi di sussidio e formazione si affiancano a tutte le attività ed ai servizi domiciliari attivati dai Servizi del Comune di Bagno a Ripoli, attraverso i quali sono stati sostenuti gli anziani autosufficienti ed in condizioni di fragilità, gli adulti inabili, le famiglie e i minori, i soggetti disabili e le loro famiglie: teleassistenza; assistenza a domicilio; educativa scolastica; educativa domiciliare; inserimenti lavorativi; inserimenti socio-terapeutici; musicoterapia. Interessanti anche i numeri degli accessi allo Sportello Informanziani e allo Sportello Informahandicap che hanno come obiettivo fornire accoglienza, orientamento, informazione e supporto agli anziani fragili e ai loro familiari, ai soggetti disabili e alle loro famiglie, facilitando l'accesso al sistema integrato di interventi e servizi sociali posti in essere dentro e fuori il territorio comunale.

5. Il contesto culturale locale

Il territorio di Bagno a Ripoli possiede notevoli potenzialità in termini di patrimonio storico-artistico; tre i principali monumenti di proprietà comunale: Ninfeo del Giambologna, Oratorio di Santa Caterina delle Ruote, Antico Spedale del Bigallo. Accanto alle offerte istituzionali, il tessuto culturale ripolese presenta una interessante vivacità, frutto della collaborazione Pubblico-Privata, che ha come suoi attori poli principali il Teatro Comunale di Antella, il Centro di Attività Culturali di Grassina e l'associazione Palio delle Contrade-Giostra della Stella, queste ultime promotrici rispettivamente della Rievocazione storica della Passione di Cristo e del Palio delle Contrade, eventi folklorici del territorio, di grande richiamo. Altrettanto dinamica e in crescita è l'attività delle molte altre associazioni culturali -"storiche" o di recente istituzione (Centro Studi Danza, Centro di Teatro Internazionale, Coro sociale di Grassina, Coro Anima Voces, Filarmonica Luigi Cherubini, Accademia Musicale ARS NOVA, Scuola di Musica Lizard, Amici di Vicchio di Rimaggio, SBA+C, ed altre) che garantiscono qualificate occasioni di fruizione culturale e, al contempo, di socialità. Tali proposte culturali di qualità orientano verso l'utilizzo del tempo libero su iniziative all'insegna della crescita formativa e il sentimento della socialità anche delle istituzioni.

6. Il quadro delle situazioni interne

Uno degli obiettivi dichiarati del processo di armonizzazione contabile è il rafforzamento della programmazione, con l'introduzione del Documento Unico di programmazione (DUP) in cui vengono riuniti in un solo documento, le analisi, gli indirizzi e gli obiettivi che devono guidare la predisposizione dei documenti di bilancio, del Piano esecutivo di gestione, e la loro successiva gestione. Negli ultimi anni a livello locale a fronte della pressione fiscale non sempre ha fatto da contrappeso la spesa per investimenti, in quanto gli enti locali erano chiamati a dare un importante contributo alle politiche di stabilizzazione imposte dal rispetto dei parametri di virtuosità. Questa tendenza aveva determinato una crescente rigidità nei bilanci comunali, con la riduzione dei trasferimenti erariali e con l'istituzione del Fondo di Solidarietà Comunale alimentato dalle risorse del solo comparto degli enti locali e redistribuito al suo interno privilegiando gli enti più svantaggiati. Ad esempio il Comune di Bagno a Ripoli nel 2015, attraverso questo meccanismo perequativo, ha contribuito al finanziamento del FSN con circa 2.220.000,00 € del proprio gettito IMU ed in cambio ha ricevuto circa 230.000,00 €, con un saldo negativo di circa 2.000.000,00 €. A ciò si deve aggiungere infine la cronica instabilità delle norme che governano la finanza locale. Tale orientamento sta subendo una diversa impostazione a seguito della recente legge di stabilità diretta ad ottimizzare l'impiego delle risorse disponibili, a garantire la certezza delle entrate e la stabilità del quadro finanziario e normativo in cui gli enti si troveranno ad operare.

7. Le risorse umane disponibili e la struttura organizzativa

Il vigente quadro normativo in materia di organizzazione delle Pubbliche amministrazioni - con particolare riferimento agli artt. 1, 2, del D.lgs. n. 165/2001 - prevede che l'organizzazione degli uffici sia finalizzata ad accrescere l'efficienza delle amministrazioni anche mediante il coordinato sviluppo di sistemi informativi pubblici, a razionalizzare il costo del lavoro, contenendo la spesa complessiva per il personale entro i vincoli di finanza pubblica, nonché a realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane. Prevede inoltre che le amministrazioni pubbliche definiscano, secondo principi generali fissati da disposizioni di legge e, sulla base dei medesimi, mediante atti organizzativi secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici, individuino gli uffici di maggiore rilevanza e determinino le dotazioni organiche complessive.

Ai sensi dell'art. 89 c. 5 del D.lgs. 267/2000 i Comuni, nel rispetto dei principi fissati dalla legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti.

Il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune di Bagno a Ripoli disciplina altresì la definizione della dotazione organica dell'amministrazione, secondo il principio di unitarietà e complessività, per la massima flessibilità dell'organizzazione e dell'impiego delle risorse umane, in applicazione dei principi contenuti nell'art. 2 c. 1 lett. a) e b) del D.lgs. 165/2001. L'Organizzazione del Comune di Bagno a Ripoli si conforma ai principi e criteri del sopra citato Regolamento, ed è strutturata in maniera funzionale all'interesse pubblico e ai bisogni della comunità

locale e dell'utenza, perseguendo il miglioramento continuo e l'ottimizzazione degli standard erogativi. Il suo assetto è tale da esprimere efficacia di risultato, flessibilità e orientamento al cambiamento e all'innovazione. A tale fine viene periodicamente verificata e rimodulata. Nel Comune di Bagno a Ripoli l'unità di massima dimensione è rappresentata dall'Area funzionale, affidata alla responsabilità gestionale ed al coordinamento operativo di ruolo dirigenziale. L'Area funzionale può ricomprendere a sua volta settori/unità organizzative di dimensioni intermedie, svolgenti attività afferenti a materie specifiche ed ambiti di attività, a cui può essere associata una posizione organizzativa. La struttura organizzativa comunale a livello macro è stabilita dalla Giunta municipale negli atti di programmazione, demandando ad opportune determinazioni dirigenziali la micro-organizzazione. L'attuale assetto organizzativo è quello stabilito nel Peg 2015, approvato con deliberazione della Giunta municipale n. 79 del 30.07.2015. Di seguito sono riportate le Aree, con i relativi ambiti di attività.

✓ **Area 1 - Gestione delle Risorse**

- gestione risorse economico finanziarie
- gestione risorse tributarie

✓ **Area 2 – Governo del territorio e Servizi tecnici**

- servizi amministrativi
- servizi tecnici e di gestione del patrimonio
- viabilità, mobilità e centro operativo
- ambiente, energia e protezione civile
- urbanistica
- edilizia privata

✓ **Area 3 - Servizi ai Cittadini**

- assistenza, servizi sociali e politiche abitative
- servizi educativi e sportivi
- biblioteca e archivi
- formazione e politiche giovanili

✓ **Area 4 – Affari generali**

- affari generali, contratti, segreteria generale e supporto agli organi di governo
- organizzazione, risorse umane
- gare, affari giuridici e legali, servizi economici e provveditorato
- cultura

- comunicazione e partecipazione, servizi demografici, centro stampa
- commercio e Sportello Unico Attività Produttive, polizia amministrativa, attività statistiche, tutela degli animali e lotta al randagismo, turismo, sviluppo locale, politiche agricole, caccia e pesca
- sistemi informativi e Ced
- programmazione, innovazione, sviluppo.

Sono presenti inoltre il settore autonomo Polizia Municipale, e l'Ufficio di staff del Sindaco.

La programmazione triennale dei fabbisogni di personale dell'ente viene effettuata dalla Giunta municipale con proprio atto, in maniera conforme e coerente con quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge in materia di contenimento della spesa di personale e delle assunzioni nelle pubbliche amministrazioni, e in maniera funzionale all'organizzazione dell'ente, a sua volta strutturata in funzione dell'interesse pubblico e dei bisogni della comunità locale e dell'utenza. Il programma triennale del fabbisogno di personale viene aggiornato qualora si verificano mutazioni del quadro di riferimento, tali da determinare la necessità di intervenire con modifiche e/o integrazioni allo stesso. La recente scelta amministrativa ha comportato che dal 1 gennaio 2016 il Segretario generale a tempo pieno presso l'ente locale possa assolvere, tra l'altro le funzioni, sue proprie di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

8. La Governance delle partecipate

Per *governance* delle partecipate si intende un sistema di governo societario che attui il controllo strategico/direzionale delle società, e che valuti i risultati e l'impatto delle scelte strategiche e gestionali in merito ai servizi pubblici erogati e alle attività gestite dalle stesse. Recentemente si è imposto il controllo sulle società non quotate partecipate, di cui all'art. 147-quater del D.Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii., circa i rapporti tra l'Ente e la società, la situazione contabile, gestionale e organizzativa della società, i contratti di servizio, la qualità dei servizi, il rispetto delle norme di finanza pubblica. Il monitoraggio periodico delle società rileva lo stato della società dal punto di vista patrimoniale, finanziario e reddituale della società stessa. Il controllo sulle società non quotate partecipate, per gli enti locali con popolazione inferiore ai 50.000 abitanti, si applica a decorrere dal 2015 pertanto a dicembre 2015 con la deliberazione del cc. n. 143 è stato integrato il regolamento sui controlli interni. Infatti il Comune di Bagno a Ripoli partecipa al capitale delle seguenti società di gestione di servizi pubblici locali:

- **Casa S.p.A.**, con una quota del 2,00%. La società ha lo scopo di svolgere, secondo le direttive impartite da Lode e nel rispetto dei contratti di servizio, funzioni attinenti al recupero, la manutenzione e la gestione amministrativa del patrimonio destinato all'Edilizia Residenziale Pubblica in proprietà dei Comuni e del patrimonio loro attribuito ai sensi dell'art. 3 comma primo della L.R.T. n. 77/1998, nonché quelle attinenti a nuove realizzazioni, secondo i contratti di servizio stipulati con la Conferenza d'ambito ottimale LODE e con i singoli Comuni che ne sono soci.
- **Toscana Energia S.p.A.**, con una quota del 0,0652%. Il fine è l'attività di distribuzione

del gas, di energia elettrica, calore e ogni altro tipo di energia, con destinazione ad usi civili, commerciali, industriali, artigiani ed agricoli.

- **Siaf S.p.A.**, con una quota de 22,03%. Il fine è l'esercizio e gestione di cucine centralizzate e di centri di cottura, mense sociali, aziendali, interaziendali scolastiche e di collettività in genere, sia mediante fornitura di pasti cucinati che di materie prime.

- **Quadrifoglio S.p.A.**, con una quota del 1,197%. La finalità è l'impianto e gestione dei servizi di igiene urbana ed ambientale.

- **Publiacqua S.p.A.**, con una quota del 0,01%. La società esercita attività inerenti il ciclo integrato delle acque.

Nell'annualità in corso il controllo sulle partecipate sarà effettuato in maniera più capillare tenuto conto degli articoli del suddetto regolamento dei controlli interni come recentemente integrato.

9. Aggiornamento PTPC

Il P.T.P.C. poiché ha durata triennale necessita annualmente di un aggiornamento e poiché in sede di prima applicazione l'adozione del Piano è stata effettuata, con validità 2014/2016, nel Comune di Bagno a Ripoli, con la deliberazione della Giunta Municipale n. 6 del 23.01.2014, in questo mese è necessario procedere ad ulteriore aggiornamento. Infatti il Piano è soggetto ad aggiornamento annuale sia in coerenza con le modifiche del quadro normativo sopra richiamato, sia al fine di dar luogo ad un processo ciclico nel quale le strategie e gli strumenti previsti nel piano stesso vengono via via affinati, modificati o sostituiti in relazione al *feedback* ottenuto dalla loro applicazione. Gli aggiornamenti vengono effettuati entro il 31 gennaio di ciascun anno; il primo aggiornamento successivo del P.T.P.C. (2015-2016-2017) è stato approvato con deliberazione della Giunta Municipale n. 12 del 28.01.2015. Il Piano, una volta approvato, viene pubblicato in forma permanente sul sito internet istituzionale dell'ente in apposita sottosezione "Altri contenuti – Prevenzione della corruzione" all'interno di quella denominata "Amministrazione Trasparente".

10. I soggetti coinvolti

Nel presente piano sono confermate le competenze dell'anno precedente per cui di seguito si elencano i soggetti coinvolti nella prevenzione con i relativi compiti e le responsabilità:

la Giunta Comunale adotta il P.T.P.C. ed i suoi aggiornamenti e li comunica al Dipartimento della funzione pubblica (art. 1, commi 8, della l. n. 190/2012); - approva il programma triennale per la trasparenza e l'integrità; approva il codice di comportamento dell'Ente; adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione (RPC), individuato nel Segretario Generale, Dott.ssa Maria Benedetta Dupuis, con decreto del Sindaco n. 10 del 7 gennaio 2016 che svolge i compiti indicati nella circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 1 del 2013 e i compiti di vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità (art. 1 l. n. 190 del 2012; art. 15 d.lgs. n. 39 del 2013); elabora la relazione annuale sull'attività svolta e ne assicura la pubblicazione (art. 1,

comma 14, l. n. 190 del 2012). La relazione del responsabile della prevenzione della corruzione 2015 è stata pubblicata sul sito internet in Amministrazione trasparente in data 13.01.2016. Nel Comune di Bagno a Ripoli il Responsabile della prevenzione della corruzione ricopre il ruolo di Responsabile della Trasparenza.

I Referenti per la prevenzione per l'area di rispettiva competenza

quali referenti si individuano nel presente P.T.P.C., secondo quanto previsto nella circolare Dipartimento della funzione pubblica n. 1 del 2013, i Responsabili delle Unità organizzative di massima dimensione nelle quali è articolata la struttura del Comune di Bagno a Ripoli.

I dirigenti che sono Responsabili per l'unità organizzativa di rispettiva competenza e che svolgono l'attività informativa e referente nei confronti del RPC e dell'autorità giudiziaria (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001; art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.). Partecipano al processo di gestione del rischio; propongono le misure di prevenzione (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001); assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verifica le ipotesi di violazione; adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale indicate nelle tavole (artt. 16 e 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001); osservano le misure contenute nel P.T.P.C. (art. 1, comma 14, della l. n. 190 del 2012); svolgono l'attività informativa nei confronti del responsabile, affinché questi abbia elementi e riscontri sull'intera organizzazione ed attività dell'Amministrazione; svolgono costante monitoraggio sull'attività svolta all'interno dei settori di riferimento.

L'Unità di supporto

Il RPC può avvalersi di unità di personale dell'ente a supporto delle attività inerenti l'anticorruzione. Tali unità, dallo stesso coordinate, lo coadiuvano tra l'altro in ordine alla elaborazione del Piano Triennale Prevenzione Corruzione e al suo aggiornamento, e alla mappatura del rischio.

L' Organismo Comunale di Valutazione (OCV)

L'OCV è stato costituito in forma associata con il Comune di Impruneta. Esso viene coinvolto nel processo di partecipazione del rischio. In particolare in materia di prevenzione della corruzione ha le funzioni di svolgere compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013); esprimere parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Amministrazione (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001); assolvere un ruolo consultivo del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione ed aggiornamenti annuali e svolge funzione di controllo e valutazione della performance anche alla luce degli esiti del monitoraggio dei controlli interni.

Tutti i dipendenti dell'amministrazione

Tutti i dipendenti dell'Amministrazione partecipano al processo di gestione del rischio con le seguenti attività: (par. B.1.2. Allegato 1 P.N.A.); osservano le misure contenute nel P.T.P.C. (art. 1, comma 14, della l. n. 190/2012); segnalano le situazioni di illecito al proprio dirigente o all'U.P.D. (art. 54bis D.lgs. n. 165/2001); - segnalano casi di personale conflitto di interessi (art. 6 bis l. n. 241/1990; artt. 6 e 7 Codice di comportamento, DPR 62/2012); partecipano alla formazione con le modalità di cui in appresso.

Collaboratori a qualsiasi titolo dell'Amministrazione che osservano le misure specifiche contenute nel P.T.P.C. e nei bandi di gara e contratti predisposti dall'Amministrazione; segnalano le situazioni di illecito (art. 8 Codice di comportamento DPR 62/2012); partecipano all'eventuale formazione.

11. La mappatura dei rischi

Le misure preventive del rischio di corruzione ed illegalità derivano da un'analisi approfondita del contesto in cui opera l'Amministrazione, nonché un'analisi ed una valutazione dei rischi a cui sono esposti i vari uffici. La valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione ed gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio derivano da una mappatura dei processi. Infatti secondo l'OECD (Organizzazione internazionale per lo sviluppo e la cooperazione economica) «il processo di analisi del rischio consiste nell'individuazione dei processi (es. acquisti/forniture – c.d. procurement, gestione del personale, controlli, ecc.) e dei soggetti (persone con ruoli di responsabilità nei predetti processi o nel processo decisionale in genere) più esposti a violazioni dell'integrità oltre che nell'identificazione dei punti critici in termini di vulnerabilità dell'organizzazione (es. selezione del metodo di affidamento o individuazione di varianti al contratto). L'analisi del rischio costituisce "il fondamento per l'individuazione all'interno dell'organizzazione delle misure per aumentare la resistenza rispetto a tali vulnerabilità". Quindi sempre secondo l'OECD l'adozione di tecniche di risk-management (management della gestione del rischio) ha lo scopo di consentire una maggiore efficienza ed efficacia nella redazione dei piani di prevenzione. Per fare ciò il risk-management non deve diventare fonte di complessità ma piuttosto strumento di riduzione della complessità (eterogeneità delle PA, numerosità delle misure, costi organizzativi, ecc.) e strumento di esplicitazione e socializzazione delle conoscenze. Per risk-management si intende il processo con cui si individua e si stima il rischio cui un'organizzazione è soggetta e si sviluppano strategie e procedure operative per governarlo. Il rischio è definito come un ostacolo al raggiungimento degli obiettivi che mina l'efficacia e l'efficienza di un'iniziativa, di un processo, di un'organizzazione. Un modello di gestione del rischio applicabile al caso dei Piani di prevenzione della corruzione è quello ISO 31000:2009. Secondo tale approccio l'analisi e la gestione dei rischi e le strategie di mitigazione favoriscono il raggiungimento degli obiettivi strategici.

Negli allegati All. 1 e All. 2. al presente P.T.P.C. è espressa più in dettaglio l'analisi effettuata in questo ente:

- **l'allegato 1 "Mappatura dei rischi"** contiene, ripartendoli per aree tematiche, un elenco di attività e processi che per la loro natura possono presentare, a vario titolo e in varia misura, aspetti a rischio corruzione. A ciascuno di queste attività/processi è stato assegnato un grado di rischio, secondo la seguente scala. Rischio 1: Basso; Rischio 2: Medio-basso; Rischio 3: Medio-alto; Rischio 4: Alto. Si intende per processo "quell'insieme di attività interrelate che creano valore trasformando delle risorse (input del processo) in un prodotto (output del processo) destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente). Il processo che si svolge nell'ambito di un'amministrazione può esso da solo portare al risultato finale o porsi come parte o fase di un processo complesso, con il concorso di più amministrazioni. Il concetto di processo è più ampio di quello di procedimento amministrativo e ricomprende anche le procedure di natura privatistica". Da tale mappatura risulta che dei n. 211 attività/processi mappati, n. 99 sono a basso rischio, n. 58 a rischio medio-basso, n. 35 a rischio medio-alto, n. 19 a rischio alto.

- **l'allegato 2 "Schede gestione rischi"** individua le aree a maggiore rischio corruzione, e all'interno di essi individua procedimenti, esprime il loro livello di rischio, espone le misure di trattamento e prevenzione. Le aree di rischio, già individuate dal legislatore, sono: - Acquisizione e progressione del Personale; - Affidamento di lavori, servizi e

forniture; - Provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario; - Provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.

12. Le misure di contrasto obbligatorie del piano nazionale anticorruzione

Di seguito verranno schematizzate le misure generali di contrasto previste dal Piano, con una breve descrizione delle caratteristiche principali e delle loro finalità. Si tratta di misure applicabili trasversalmente a più processi, che costituiscono riferimento per tutta l'attività amministrativa dell'ente. Tali misure sono implementate anche in documenti diversi rispetto al PTPC anche se ad esso strettamente collegati. Al Piano Anticorruzione sono infatti collegati:

- Il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, predisposto dal Responsabile della Trasparenza ed approvato annualmente dalla Giunta municipale, che opera in coerenza con il presente Piano;

- Il Codice di Comportamento approvato dalla Giunta municipale con deliberazione n. 10 in data 30 gennaio 2014 e pubblicato sul sito web nell'apposita sottosezione "Disposizioni generali – Atti generali" all'interno di quella denominata "Amministrazione Trasparente", sezione unitamente alla relazione illustrativa alla quale si fa rinvio;

Il Regolamento di Organizzazione approvato dalla Giunta municipale con deliberazione n. 163 in data 30.10.2000, e successive modifiche e integrazioni;

Il Regolamento sui Controlli Interni approvato dal Consiglio comunale con deliberazione n. 7 del 29 gennaio 2013 e aggiornato con deliberazione n. 143 del 29.12.2015 di Consiglio comunale. La misura della rotazione del personale, consistente nell'assicurare alternanza tra più soggetti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure in determinate aree considerate a maggiore rischio corruttivo, è da ritenersi misura non più obbligatoria a seguito di quanto deliberato dall'A.N.A.C. in via generale, con propria delibera n. 13/2015, in particolare punti sub A). Nel Comune di Bagno a Ripoli, trattandosi di Ente di dimensioni medio-piccole, stante la frequente unicità di alcune professionalità, ne viene valutata la possibile attuazione nell'ambito delle gestioni associate.

Le misure che a livello nazionale sono indicate come obbligatorie sono state in parte attuate dal comune di Bagno a Ripoli e risultano contenute nell'allegato sub A) al presente PTPC.

Le attività ulteriori che vengono poste in programmazione per il comune di Bagno a Ripoli nel triennio 2016/2018 sono altresì sinteticamente specificate nell'allegato sub B).

13. Ulteriori misure di prevenzione

Inoltre per rendere l'azione più capillare nel triennio vanno attivate a titolo esemplificativo:

- percorsi formativi destinati agli amministratori in materia di ordinamento degli enti locali con particolare riferimento ai principali strumenti di programmazione nonché alla specifica normativa in tema di anticorruzione;

- processi di semplificazione e omogeneizzazione nelle tecniche di redazione degli atti amministrativi mediante introduzione di linee-guida e implementazione della tracciabilità

delle fasi procedurali;

- forme di integrazione con il sistema dei controlli interni, anche con l'incremento della percentuale dei controlli sugli atti emanati dall'ente, ed afferenti alle aree tematiche maggiormente esposte al rischio corruzione;
- incremento delle verifiche inerenti la veridicità delle dichiarazioni di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità all'assunzione di incarichi, ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 39/2013.

14. La formazione

Tra le azioni di prevenzione delle cause di corruzione una delle più importanti che il comune di Bagno a Ripoli vuole attuare passa attraverso la formazione dei dipendenti e dei dirigenti pubblici. E' necessario, infatti, rafforzare la dignità del "ruolo pubblico" e l'interiorizzazione del "senso dello Stato", definire percorsi formativi che sviluppino e migliorino le competenze individuali e la capacità dell'organizzazione di far propria una buona cultura della legalità traducendola nella quotidianità dei processi amministrativi e delle proprie azioni istituzionali. Le attività formative da intraprendere riguardano:

- tutto il personale per quanto concerne la conoscenza della normativa relativa a prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità nella pubblica amministrazione, differenziando gli interventi secondo i ruoli, nonché interventi formativi sul codice etico e di comportamento;
- i dipendenti che operano in attività collegate alla prevenzione del rischio corruzione, con particolare riferimento alla trasparenza ed ai controlli interni;
- i dipendenti direttamente coinvolti nella prevenzione del rischio corruzione; questa è la parte di formazione più consistente ed è articolata in interventi mirati e differenziati in relazione alle attività ad alto rischio. Fa parte di questa tipologia anche la formazione rivolta al Responsabile del piano anticorruzione. A queste attività formative, previste per il primo anno di attività, si aggiungeranno negli anni successivi interventi formativi predisposti sulla base del monitoraggio delle attività del Piano Anticorruzione e sulla analisi dei bisogni formativi evidenziati dal Responsabile del Piano anticorruzione. La formazione in materia di prevenzione della corruzione rientra nella formazione obbligatoria, che opera anche in deroga ai limiti di spesa ex-art.6, comma 13, del D.L. n. 78/2010 conv. da l. n. 122/2010. La partecipazione al piano di formazione da parte del personale selezionato rappresenta un'attività obbligatoria ed il Responsabile valuterà la possibilità di svolgere la formazione suddetta in collaborazione anche con altri enti.

15. La rotazione del personale

La normativa ha subito una evoluzione nella recente legge di stabilità. Infatti l'articolo 1, comma 221 della legge 208/2015 recita: "221. Le regioni e gli enti locali provvedono alla ricognizione delle proprie dotazioni organiche dirigenziali secondo i rispettivi ordinamenti, nonché al riordino delle competenze degli uffici dirigenziali, eliminando eventuali duplicazioni. Allo scopo di garantire la maggior flessibilità della figura dirigenziale nonché il corretto funzionamento degli uffici, il conferimento degli incarichi dirigenziali può essere attribuito senza alcun vincolo di esclusività anche ai

dirigenti dell'avvocatura civica e della polizia municipale. Per la medesima finalità, non trovano applicazione le disposizioni adottate ai sensi dell'articolo 1, comma 5, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale.”

La misura della rotazione risulta di fatto particolarmente difficile da attuare in enti di dimensioni medio-piccole quali il Comune di Bagno a Ripoli, dove spesso si riscontra la presenza di professionalità uniche ed infungibili. A tale situazione è peraltro possibile dare soluzione anche nell'ambito del ricorso a gestioni associate di servizi a livello sovracomunale.

Ciò stante, nei servizi dell'ente individuati come a maggiore rischio potrà essere disposta la rotazione degli incarichi, laddove la si ritenga utile onde evitare che possano consolidarsi delle posizioni “di privilegio” nella gestione diretta di determinate attività, correlate ad esempio alla circostanza che lo stesso funzionario si occupi personalmente per lungo tempo dello stesso tipo di procedimenti, e si relazioni sempre con gli stessi utenti.

Dal punto di vista procedurale, qualora si intenda applicare il criterio della rotazione, per le posizioni apicali (Responsabili di Area) la stessa è disposta dal Sindaco in sede di assegnazione degli incarichi ai sensi dell'art. 50, comma 10, TUEL; nel caso di posizioni non apicali (responsabili di settore/ufficio/servizio) la rotazione è disposta dal Responsabile di Area (Dirigente).

I provvedimenti di rotazione sono comunicati al responsabile della prevenzione, per quanto di competenza.

L'applicazione di tale misura deve comunque avere riguardo al possesso delle necessarie qualifiche professionali e delle adeguate competenze e professionalità.

Tuttavia, ove si verifichi la necessità della rotazione, e al contempo l'impossibilità di rotazione per una o più posizioni a rischio corruzione, per l'infungibilità della/e stessa/e, di ciò viene stilato un apposito verbale a firma del sindaco e del Segretario generale, ovvero del segretario e del Responsabile di Servizio, evidenziando i motivi dell'impossibilità. Per le posizioni così individuate, il responsabile della prevenzione provvede a definire dei meccanismi rafforzati di controllo.

16. La tutela ex art 54 bis dlgs 165/2001 del dipendente che effettua la segnalazione (Whistleblowing)

Chi segnala un illecito o un'irregolarità sul luogo di lavoro (whistleblowing) durante lo svolgimento delle proprie mansioni a una persona o un'autorità che possa agire efficacemente al riguardo va tutelato. Infatti rischiando personalmente atti di ritorsione a causa della segnalazione, egli svolge un ruolo di interesse pubblico, dando conoscenza, se possibile tempestiva, di problemi o pericoli all'ente di appartenenza o alla comunità. Il *whistleblowing* consiste nelle attività di regolamentazione delle procedure volte a **incentivare e proteggere** tali segnalazioni. Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del *whistleblowing*. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano **comportamenti, rischi, reati o irregolarità** a danno dell'interesse pubblico. Il *whistleblowing* non riguarda le lamentele di carattere personale del segnalante, solitamente disciplinate da altre procedure. Il dipendente del Comune di Bagno a Ripoli che denuncia all'Autorità Giudiziaria, o alla Corte dei Conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico o al Segretario Generale Responsabile

Anticorruzione condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della Funzione Pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241 e successive modificazioni (Accesso ai documenti amministrativi). Il Comune utilizza ogni accorgimento tecnico, anche informatico, affinché trovi attuazione la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di condotte illecite di cui all'art. 54 bis del d.lgs. n. 165 del 2001. Tale tutela avviene attraverso l'introduzione di specifici obblighi di riservatezza a carico di tutti coloro che ricevono o vengono a conoscenza della segnalazione e di coloro che successivamente venissero coinvolti nel processo di gestione della segnalazione. La violazione della riservatezza potrà comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari. Inoltre nella posta elettronica dell'ente è attivata una apposita casella dedicata, denominata "ResponsabileAC", alla quale il dipendente segnalante può fare pervenire la segnalazione direttamente al Responsabile Anticorruzione del Comune. Segnalazioni di illeciti di cui il pubblico dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro (art. 1, comma 51 della legge 6 novembre 2012, n. 190 e dell'art. 19, comma 5 della legge 11 agosto 2014, 114 - di conv. in legge del D.L. n. 90/2014) possono essere fatte anche all'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.). Indirizzo di Posta elettronica: whistleblowing@anticorruzione.it.

IL RESPONSABILE
PREVENZIONE CORRUZIONE

F.to *Dott.ssa Maria Benedetta Dupuis*

Allegato A – MISURA, DESCRIZIONE, FINALITA'

Trasparenza. Consiste in una serie di attività volte alla diffusione di informazioni rilevanti sull'amministrazione.

Ad esempio:

- Informatizzazione dei processi;
- Accesso telematico;
- Monitoraggio termini procedurali;
- Migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa attraverso la piena conoscenza delle attività dell'amministrazione e delle responsabilità per il loro corretto svolgimento.

Codice di Comportamento. Deve essere definito sia a livello nazionale che dalle singole amministrazioni; le norme in essi contenute regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti e, per tal via, indirizzano l'azione amministrativa. Assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.

Astensione in caso di Conflitto di Interessi. Consiste nell'obbligo di astensione per il responsabile del procedimento, il titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento finale ed i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziale; dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti.

Evitare situazioni di potenziale conflitto di interessi.

Conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti. Consiste nella definizione di criteri e procedure chiare per l'affidamento di incarichi a:

- soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni;
- soggetti che sono stati componenti di organi di organi di indirizzo politico.

Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali. Si tratta "dell'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di 15 giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico".

Evitare situazioni di potenziale conflitto di interessi.

Lo svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro.

Consiste nel divieto ai dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di una PA di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

Evitare che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto.

Commissioni, assegnazioni uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la PA. Consiste nel divieto di nominare come membri di

commissioni di aggiudicazione di gare, in qualità di segretari, o funzionari di uffici preposti alla gestione di risorse finanziarie (etc.), soggetti che hanno riportato condanne, anche non passate in giudicato, per reati contro la PA (ai sensi del capo I Titolo II, secondo libro del c.p.).

Evitare che, all'interno degli organi che sono deputati a prendere decisioni e ad esercitare il potere nelle amministrazioni, vi siano soggetti condannati (anche con sentenza non definitiva) per Reati e Delitti contro la PA.

Whistleblowing. Si tratta della messa in opera di misure a tutela dei dipendenti pubblici che segnalano illeciti. Garantire: la tutela dell'anonimato; il divieto di discriminazione nei confronti del *whistleblower*.

Formazione. Si tratta della realizzazione di attività di formazione dei dipendenti pubblici chiamati ad operare nei settori in cui è più elevato il rischio di corruzione sui temi dell'etica e della legalità.

Assicurare la diffusione di valori etici, mediante l'insegnamento di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati e di una maggiore conoscenza e consapevolezza delle proprie azioni all'interno dell'amministrazione.

Patti di Integrità. Si tratta di un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare e permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo.

Garantire la diffusione di valori etici, valorizzando comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.

Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile. Consiste nell'attivare forme di consultazione con la società civile. Assicurare la creazione di un dialogo con l'esterno per implementare un rapporto di fiducia e che possono portare all'emersione di fenomeni corruttivi altrimenti "silenti".

Allegato B - SINTESI OBIETTIVI E TEMPI DI ATTUAZIONE NELL'ARCO DI VIGENZA DEL PRESENTE PIANO

- Anno 2016

- aggiornamento del Piano triennale di Prevenzione della corruzione e dell'illegalità;
- riunioni periodiche con i referenti interni per l'anticorruzione;
- sistema di segnalazione e tutela ex art 54 bis dlgs 165/2001;
- incremento della percentuale dei controlli sugli atti emanati dall'ente, ed afferenti alle aree tematiche maggiormente esposte al rischio corruzione;
- emanazione di linee guida e incremento delle verifiche inerenti la veridicità delle dichiarazioni di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità all'assunzione di incarichi, ai sensi e per gli effetti del dlgs 39/2013;
- processo formativo per il personale.

Anno 2017

- aggiornamento del Piano triennale di Prevenzione della corruzione e dell'illegalità;
- riunioni periodiche con i referenti interni per l'anticorruzione;
- processo formativo per il personale.

- Anno 2018

- aggiornamento del Piano triennale di Prevenzione della corruzione e dell'illegalità;
- riunioni periodiche con i referenti interni per l'anticorruzione;
- processo formativo per il personale.