

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

2015-2017

CITTA' DI CINISELLO BALSAMO

Adozione del presente PTPC

La Giunta Comunale ha approvato il presente piano con deliberazione n° del

Il presente piano sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'ente al link della homepage "Amministrazione Trasparente" sezione 23ma "altri contenuti".

Il piano verrà pubblicato per sessanta giorni consecutivi sull'homepage istituzionale dell'ente per raccogliere il contributo degli stakeholders.

Premessa

Il 30 Gennaio 2014 con deliberazione di Giunta Comunale n. 14 è stato approvato il Piano Triennale Prevenzione della Corruzione PTPC che qui si richiama nelle parti introduttive e di impostazione, dato atto che la norma principale di riferimento è la legge 6 novembre 2012 n°190.

In questa sede si procede ad aggiornare il Piano Triennale Prevenzione Corruzione secondo quanto previsto dalla vigente normativa.

Corre l'obbligo allorché ci si appresta ad elaborare un piano che si pone come obiettivi prioritari e fondamentali la lotta e la prevenzione del fenomeno "corruzione", definire il concetto stesso di corruzione. La definizione del concetto consente, infatti, di definire l'ambito di sviluppo del piano e di conseguenza l'esatta contestualizzazione delle misure e degli strumenti adottati e preordinati al perseguimento degli obiettivi individuati. Il concetto di corruzione preso in considerazione, dalla normativa di riferimento, ha una valenza molto ampia e comprende tutte quelle situazioni in cui si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Un'accezione questa, che va ben aldilà della fattispecie puramente penalistica e individua come elementi specifici del fenomeno corruttivo anche i malfunzionamenti della pubblica amministrazione e "l'inquinamento" dell'azione amministrativa, che ne pregiudica conseguenzialmente la legittimazione oltre che il prestigio, l'imparzialità e il suo buon andamento. Se si adotta questa definizione di corruzione, non si può non evidenziare l'ampia, purtroppo, diffusione del fenomeno corruttivo. La stessa Corte dei Conti ha, in più occasioni, evidenziato come tale fenomeno sia ormai divenuto un elemento sistemico.

Infatti, il diffuso e sistemico fenomeno corruttivo, trova riscontro nella percezione che di esso si ha a livello di opinione pubblica, come risulta dall'indagine che nel corso del 2013 Transparency International, ha fatto sull'indice di percezione della corruzione. Tra i 177 paesi oggetto di analisi l'Italia è collocata al 69° posto e risulta tra gli ultimi in ambito europeo.

Proprio perché il fenomeno è diffuso e sistemico e, purtroppo, scarsamente percepito, tanto più diventa necessario approntare strumenti e metodologie che in modo altrettanto sistemico e diffuso affrontino il problema.

È importante che si cominci ad affrontare legislativamente il tema, ma non basta; consapevoli che se la risposta viene solo dalle norme si corre il rischio di sminuire il senso stesso della strategia complessiva della lotta alla corruzione. Ecco che allora la sistematicità dell'azione di contrasto deve necessariamente passare attraverso un'azione più incisiva, metodologica e formativa mirata a diffondere "la cultura della legalità" a tutti i livelli: politici, burocratico-amministrativi ma anche a livello di società civile. Non si può e non si deve ridurre l'azione di contrasto del fenomeno corruttivo ad un puro e semplice adempimento di misure e azioni stabilite da norme, si deve al contrario sfruttare le opportunità dell'obbligatorietà dell'azione per affermare il valore etico della legalità come diritto fondamentale dell'individuo e della collettività di cui esso è parte.

Da qui, allora, la necessità di elaborare un piano che non sia qualcosa di statico ma uno strumento dinamico, contestualizzato e costruito a livello locale con il contributo di tutti i soggetti coinvolti: amministratori, dipendenti e società civile in tutte le sue articolazioni.

È con questo spirito che il comune di Cinisello Balsamo ha adottato, il 30 gennaio 2014, il proprio Piano Triennale Prevenzione Corruzione (PTPC) ed è in questa prospettiva che oggi si appresta ad aggiornarlo.

Finalità e obiettivi del Piano

Con la legge 6.11.2012, n. 190 il legislatore ha disciplinato le azioni per prevenire e reprimere la corruzione e l'illegalità nella Pubblica Amministrazione. Essa ha previsto che ogni Ente Locale si doti di un "**Piano Triennale di Prevenzione alla Corruzione**", il quale deve avere un contenuto concreto per attuare forme di contrasto del relativo fenomeno in coerenza con i contenuti del Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.). L'art. 1, comma 9 ne indica le finalità e i contenuti:

- a) individuare le attività, nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, raccogliendo le proposte dei dirigenti, elaborate nell'esercizio delle proprie competenze.
- b) prevedere, per le attività individuate ai sensi della lettera a), meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonee a prevenire il rischio da corruzione;
- c) prevedere, con particolare riguardo alle attività individuate ai sensi della lettera a), obblighi di informazione nei confronti del responsabile anticorruzione, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano;
- d) monitorare il rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- e) monitorare i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione;
- f) individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge, se e di quanto ne sia avvertita la necessità in relazione allo stato complessivo dell'organizzazione quale essa è in concreto al momento dell'elaborazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.).

La Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (C.I.V.I.T.) oggi Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC) ha approvato il **Piano Nazionale Anticorruzione** (P.N.A.) con deliberazione 11.09.2013 n. 72. Rispetto ad esso, Il Comune di Cinisello Balsamo ha predisposto il proprio Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) coerente con il piano nazionale.

Detto piano contiene gli obiettivi strategici che il comune di Cinisello Balsamo ha individuato per lo sviluppo delle azioni di prevenzione a livello locale e fornisce indirizzi e supporti ai fini dell'applicazione delle misure previste nel piano stesso.

Riferimenti normativi

Il presente Piano è stato predisposto ai sensi della:

- LEGGE 6 novembre 2012, n. 190 s.m.i. (D.L. 21.06.2013 n. 69 convertito in legge 9.08.2013 n. 98) . Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell' illegalità nella pubblica amministrazione.

- Circolare n. 1 del 25.01.2013 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica e delle Linee di Indirizzo emanate dalla Commissione per la Valutazione, l'Integrità e la Trasparenza (C.I.V.I.T.);

- DECRETO LEGISLATIVO 31 dicembre 2012, n. 235 - 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;

- D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, art. 16, comma 1, lett. l-bis), lett. l-ter) e lett l-quarter);

Intesa tra governo, Regioni ed Enti locali per l'attuazione dell'art. 1, comma 60 e 61 della legge 6 novembre 2012, n. 190, recanti disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione.

- D.Lgs 8 aprile 2013, n. 39 - 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.

- D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni;

- Delibera 11.09.2013 n. 72 e relativi allegati - CIVIT Approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione.

I soggetti della prevenzione

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione – compiti e funzioni

Il Responsabile della Prevenzione alla corruzione per il Comune di Cinisello Balsamo è il Segretario Generale nominato con Decreto del Commissario Prefettizio protocollo n°10908 del 14.02.2013.

Lo stesso dovrà adottare le azioni idonee preordinate:

- a proporre il “*Piano Triennale di Prevenzione alla corruzione*” all’approvazione della Giunta,
- alla verifica dell’efficace attuazione del P.T.P.C. e della sua idoneità, nonché a proporre la modifica quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell’organizzazione o nell’attività dell’amministrazione non marginali;
- alla verifica, d’intesa con il dirigente competente, dell’effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi fatti di corruzione;
- a predisporre il piano di formazione per il personale;
- ad individuare, il personale da inserire nei programmi di formazione, tenendo conto delle indicazioni fornite dai dirigenti;

- 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 inconferibilità e incompatibilità;
- elabora la relazione annuale sull'attività svolta e ne assicura la pubblicazione .

L'organo di indirizzo politico - La Giunta Comunale

- designa il responsabile;
- adotta il P.T.P.C. e i suoi aggiornamenti e li comunica al Dipartimento della funzione pubblica e, se del caso, alla Regione interessata;
- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.

L'ufficio dei Controlli Interni

Con deliberazioni adottate dal Commissario Prefettizio n° 2 del 07.02.2013 e n° 5 del 25.02.2013 è stato adottato il regolamento dei controlli interni e con deliberazione n°18 del 25.02.2013 è stato istituito un ufficio con i seguenti compiti:

- Presidio della legalità e sostegno alle attività di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- Controlli preventivi sugli atti.
- Controlli successivi sugli atti.

Referenti per la Prevenzione

Il Responsabile, su proposta dei Dirigenti, nomina i referenti per la prevenzione per ogni area o settore di rispettiva competenza. I referenti :

- svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile, affinché possa avere elementi e riscontri sull'intera organizzazione ed attività dell'amministrazione e costante monitoraggio sull'attività svolta dai dirigenti competenti, anche con riferimento agli obblighi di rotazione del personale.
- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.

I Dirigenti per l'area di rispettiva competenza

- svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile e dei Referenti;
- partecipano al processo di ricognizione, determinazione, valutazione e gestione del rischio;
- propongono misure di prevenzione ;
- assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;
- adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale;
- osservano le misure contenute nel P.T.P.C. ;

Il Nucleo di Valutazione e gli altri organismi di controllo interno

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- considerano i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti;
- svolgono compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa;
- esprimono parere obbligatorio sul Codice di comportamento.

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari, U.P.D.

- svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza in relazione alla gravità della infrazione;
- provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria;
- propone l'aggiornamento del Codice di comportamento;

Tutti i dipendenti dell'amministrazione

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.;
- segnalano le situazioni di illecito al proprio dirigente o all'U.P.D. ;
- segnalano casi di conflitto di interessi;

I collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione

- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.;
- segnalano le situazioni di illecito;

I soggetti titolari di incarichi o designati per il loro conferimento ivi compresi le società partecipate dal Comune, secondo le indicazioni del D.Lgs. 8.4.2013, n. 39

- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.;
- segnalano le situazioni di illecito;

Procedure di formazione adozione del piano

- a) Entro il 30 settembre di ogni anno ciascun Dirigente, sentito il proprio referente per l'anticorruzione, trasmette al Responsabile le proprie proposte aventi ad oggetto l'individuazione delle attività nelle quali è presente il rischio di corruzione, indicando, altresì, la sua graduazione, le concrete misure organizzative da adottare per contrastare il rischio rilevato. A tale scopo viene utilizzato l'accluso allegato A debitamente compilato nelle parti interessate sia dall'aggiornamento sia da quelle confermativa.
- b) Entro il 30 novembre il Responsabile, sulla scorta delle indicazioni raccolte ai sensi del precedente comma, elabora e/o aggiorna il piano di prevenzione della corruzione, recante l'indicazione delle risorse strumentali occorrenti per la relativa attuazione e ne propone l'approvazione alla Giunta.
- c) Il piano è pubblicato per sessanta giorni consecutivi sull'homepage del sito istituzionale dell'ente per essere sottoposto ad una procedura di partecipazione da parte degli stakeholder dell'ente, con la specifica comunicazione che nello stesso periodo chiunque sia interessato potrà inviare osservazioni e proposte di integrazione.
- d) Entro il 31 gennaio dell'anno successivo la Giunta approva il "Piano Triennale di Prevenzione alla corruzione" per l' anno e il triennio successivo.

- e) Il Piano approvato è trasmesso alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica nonché pubblicato in forma permanente sul sito istituzionale dell'ente in apposita sottosezione all'interno di quella denominata “Trasparenza”.
- f) Nella medesima sottosezione del sito viene pubblicata, a cura del Responsabile, entro il 31 dicembre di ciascun anno la relazione recante i risultati dell'attività svolta, redatta sulla base delle comunicazioni di ogni titolare di unità organizzativa.
- g) Il Piano può essere modificato anche in corso d'anno, su proposta del Responsabile, allorché siano state accertate significative violazioni delle norme in materia di anticorruzione ovvero quando intervengano mutamenti organizzativi, modifiche non marginali in ordine all'attività dell'amministrazione o si rappresenti l'opportunità di integrare le originarie previsioni del piano.

La gestione del rischio

Uno dei pilastri fondamentali su cui si regge l'intera impalcatura del PTPC è sicuramente la gestione del rischio corruttivo che si annida nelle azioni, nei procedimenti e processi nel quale si concreta l'attività dell'Ente. La complessità legata alla valutazione del rischio da corruzione, la sua corretta individuazione, e di conseguenza gli strumenti per prevenirlo, attenuarlo o eliminarlo non possono prescindere da un'analisi sull'organizzazione, nei suoi vari aspetti, che consenta di contestualizzare il rischio stesso, di riconoscerlo e circoscriverlo. Conoscere il rischio consente di analizzarlo, di individuare adeguate strategie e metodologie di contrasto, ma anche prevenirlo e in taluni casi azzerarlo. Diventa, pertanto, indispensabile procedere alla mappatura dei rischi nella consapevolezza che la gestione e la conoscenza dello stesso è parte integrante di tutti i processi organizzativi e decisionali. Il rischio, il suo manifestarsi non è qualcosa di statico, ma un processo dinamico che richiede una costante attività di monitoraggio e analisi e di conseguenza un costante aggiornamento della relativa mappatura e delle azioni necessarie per prevenirlo, attenuarlo o eliminarlo del tutto.

Concretamente l'analisi, presupposto indispensabile per una corretta gestione del rischio, passa attraverso più fasi che così si possono sintetizzare:

- Individuare il contesto nel quale è insito il rischio;
- Identificare i rischi;
- Analizzare i rischi, contestualizzandoli “nell'ambiente” nel quale essi si manifestano;
- Valutare i rischi ed individuare le strategie giuste per contrastarlo;
- Monitorare i rischi e le azioni di contrasto approntate;
- Aggiornare costantemente la mappatura dei rischi e delle azioni di contrasto.

Queste azioni dovranno necessariamente trovare una loro collocazione all'interno del piano della performance sia a livello di singoli processi nei quali si sostanzia l'attività dei vari settori e servizi dell'ente, sia come processo a se stante nella misura in cui il PTPC è esso stesso oggetto e strumento di performance.

Analisi dei processi e/o procedimenti

L'analisi dei processi e dei procedimenti ad essi sottesi, che si traduce anche in percorso di valutazione organizzativa, consente l'individuazione dei contesti entro i quali è insito il rischio corruttivo e di conseguenza, attraverso un percorso condiviso con i Dirigenti, le Posizioni Organizzative, i Funzionari e i Dipendenti, l'identificazione dei rischi la loro analisi e valutazione nonché la corretta individuazione delle azioni di contrasto e il loro esatto dimensionamento.

L'art. 1, comma 16 della legge 6.11.2012, n. 190, così come meglio specificato nel P.N.A., ha già individuato particolari aree di rischio tipico, ritenendole comuni a tutte le amministrazioni:

- a) autorizzazione o concessione;
- b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera;

Alle suddette previsioni normative si associano tutte le altre attività e gli altri procedimenti o processi indicati da ciascun Dirigente in relazione alle funzioni di cui è titolare ed alle relative modalità di gestione, secondo gli atti di organizzazione dell'Ente.

Per ciascuna tipologia di processo/procedimento/attività a rischio è stata redatta, a cura del Dirigente competente, una *check-list* delle relative fasi e dei passaggi all'interno dei relativi flussi di attività (processualizzazione), completa dei riferimenti normativi (legislativi e regolamentari), dei tempi di conclusione del procedimento o della relativa fase e di ogni altra indicazione utile a standardizzare e a tracciare l'*iter* amministrativo indipendentemente dalla circostanza che l'attività interessata dal rischio da corruzione sia procedimentalizzata, ovvero si svolge seguendo modalità differenti.

Sulla base delle rilevazioni effettuate, il P.T.P.C. dell'Ente individua per ciascun settore (allegato A)

- a) le funzioni di ciascun Dirigente;
- b) i processi/procedimenti/attività soggetti a rischio di corruzione ed eventuali ulteriori processi/procedimenti/attività individuati dai Dirigenti di Settore;
- c) i riferimenti normativi, legislativi e regolamentari;
- d) i tempi di conclusione di ciascun processo/procedimento/attività individuato;
- e) i soggetti coinvolti;
- f) la valutazione del rischio per ciascun processo secondo i parametri definiti dal P.N.A.;
- g) il trattamento del rischio e le misure concrete di contrasto attuate;
- h) le esigenze di intervento da implementare per ridurre le probabilità che il rischio si verifichi con l'indicazione di modalità, responsabili, tempi di attuazione e indicatori.

Valutazione del rischio

L'analisi del rischio consiste nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi e delle conseguenze che il rischio produce (probabilità e impatto) per giungere alla determinazione del livello di rischio. Il livello di rischio è rappresentato da un valore numerico graduato, in stretta analogia con quanto previsto dal P.N.A.

Le modalità di valutazione del rischio da corruzione sono contenute nell' Allegata tabella redatta secondo quanto previsto nell' allegato 5 del PNA.

Misure di prevenzione

Le prime misure di contrasto attuate dai Dirigenti di Settore sono indicate nella mappatura dei processi – Allegato A - che costituisce parte integrante e sostanziale del presente piano.

Costituiscono misure di contrasto della corruzione le seguenti ulteriori azioni tipiche indicate dalla legge 6.11.2012 n. 190 la cui adozione è a tutti gli effetti obbligatoria:

Monitoraggio costante dei processi

Entro il 30 settembre di ogni anno ciascun Dirigente/ Referente provvederà ad aggiornare, ove fosse necessario, la *check-list* utilizzata per l'analisi dei processi e/o procedimenti e le risultanze dell'attività di monitoraggio per processi/procedimenti/attività a rischio corruttivo del settore di appartenenza. In questa sede ciascun Dirigente potrà proporre modificazioni, aggiustamenti o attività di miglioramento rispetto alle misure già individuate nell'Allegato A al presente piano.

Monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere.

- a) È compito dei Referenti inviare al Responsabile della prevenzione corruzione entro il 30 settembre di ogni anno, un report relativo al settore di appartenenza, nel quale è indispensabile evidenziare eventuali relazioni di parentela o affinità fino al secondo grado, sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti dei soggetti che con l'Ente stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere ed i Dirigenti e i dipendenti che hanno parte, a qualunque titolo, in detti procedimenti; nonché i rapporti di collaborazione, comunque denominati ed in qualsiasi forma resi, sia retribuiti che a titolo gratuito, svolti nell'ultimo quinquennio e se sussistono ancora rapporti, anche di natura finanziaria e/o patrimoniale, con il soggetto per il quale la collaborazione è stata prestata.
- b) Ai fini dell'adempimento di cui sopra tutti i dipendenti in servizio presso l'Ente dovranno annualmente entro il trenta di giugno, rendere apposita dichiarazione.
- c) I dati acquisiti mediante le suddette dichiarazioni avranno in ogni caso carattere riservato, nel rispetto di quanto previsto in materia di tutela della privacy. Sarà cura del Dirigente dell'Ufficio di appartenenza, adottare, nel caso in cui si ravvisino possibili conflitti d'interessi, le opportune iniziative in sede di assegnazione dei compiti d'ufficio.

Patti di integrità negli affidamenti

I patti di integrità e i protocolli di legalità sono un sistema di regole e condizioni la cui accettazione è considerata dal comune come presupposto necessario per la partecipazione dei concorrenti ad una gara d'appalto o per la stipula di una convenzione. Si tratta di regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e individuate per valorizzare comportamenti etici adeguati Tra ente locale e i soggetti esterni. Nel corso del 2014 è stato adottato con delibera di giunta comunale n°336 del 23.12.2014 il Patto d'Integrità che viene allegato al presente piano per farne parte integrante. A seguito di tale approvazione sarà inserita negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito la clausola secondo la quale il mancato rispetto delle disposizioni contenute nel suddetto Patto di Integrità costituisce causa di esclusione dalla gara, o risoluzione anticipata del contratto nel caso in cui la violazione delle clausole contenute nello stesso si verificasse dopo la stipulazione del contratto.

Inconferibilità per incarichi Dirigenziali

Nel caso di nuovi conferimenti dirigenziali e/o nomine si osservano le disposizioni del D.Lgs. 8.4.2013, n. 39; nonché le clausole contenute nel codice di comportamento adottato dall'ente con deliberazione di Giunta Comunale n 196 del 12 dicembre 2013

Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali

L'Ente richiede con cadenza biennale apposita dichiarazione dalla quale risulti l'insussistenza di cause d'incompatibilità previste dalla vigente normativa. Nel caso in cui, nel corso del biennio e comunque in qualsiasi ulteriore momento, dovessero sopraggiungere cause d'incompatibilità al mantenimento dell'incarico, è richiesta sollecita comunicazione al Responsabile ed al Settore Organizzazione e controllo.

La suddetta dichiarazione è pubblicata sul sito istituzionale dell'Amministrazione.

Obbligo di astensione in caso di conflitto d'interesse

Per tale fattispecie si applica quanto previsto dal codice di comportamento dell'ente adottato con delibera di Giunta Comunale n° 196 del 12 dicembre 2013 parte integrante del presente atto.

In particolare, il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale, devono astenersi dal compimento dell'atto in caso di conflitto di interessi, segnalando la relativa situazione, anche solo potenziale, ai loro superiori gerarchici. I Dirigenti formulano la segnalazione al Responsabile della prevenzione ed al Legale rappresentante dell'Ente. Nei casi in cui l'incompatibilità riguarda il dipendente, il Dirigente adotta i relativi atti per garantire la sostituzione del soggetto doverosamente astenutosi. Nel caso in cui l'astensione riguarda il Dirigente, si applicano le norme che disciplinano la loro sostituzione.

Attività successiva alla cessazione del servizio

I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio presso il Comune, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'ente, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del loro rapporto di lavoro presso il Comune, attività lavorativa o professionale presso i

soggetti privati che sono stati destinatari di tali provvedimenti o accordi. Per dipendenti interessati devono intendersi coloro i quali per il ruolo e la posizione ricoperti hanno avuto la possibilità di incidere sulla decisione oggetto dell'atto esercitando la potestà e il potere negoziale riguardo allo specifico procedimento.

I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con il comune di Cinisello Balsamo nei successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

A tal fine deve essere previsto nei bandi di gara:

- a) l'obbligo da parte delle imprese, pena l'esclusione dalla gara, di dichiarare di non aver concluso contratti di lavoro o attribuito incarichi, nel triennio successivo alla cessazione del rapporto di lavoro, ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri negoziali per conto del Comune di Cinisello Balsamo;
- b) l'esclusione dalla procedure di affidamento per chi non abbia rispettato tale divieto.
- c) la previsione della nullità del contratto conclusa in violazione a tale divieto.

Nei confronti dell'ex dipendente, ove emerga la violazione del presente divieto, si procederà ad azione di risarcimento danni.

Si applicano altresì le norme contenute nel codice di comportamento adottato dall'ente e parte integrante del presente piano.

Formazione di Commissione, assegnazione Uffici, conferimento incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A.

Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale sono precluse le seguenti attività e mansioni:

- a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

A tale scopo ogni dipendente in caso di nomina in commissioni o di assegnazione di responsabilità sarà tenuto a rendere una dichiarazione di insussistenza delle condizioni di incompatibilità di cui sopra.

Il dipendente, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, è tenuto a comunicare al Responsabile, non appena ne viene a conoscenza, di essere stato sottoposto a procedimento di

prevenzione ovvero a procedimento penale per reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.

Tutela del dipendente che segnala gli illeciti.

Il dipendente che segnala illeciti di cui è venuto a conoscenza è garantito attraverso obblighi di riservatezza così come previsto nel codice di comportamento a cui si fa espresso rinvio. Nel corso del 2014 verrà predisposto e approvato uno specifico protocollo per regolamentare l'organizzazione del processo di raccolta delle segnalazioni prevedendo canali riservati e differenziati specificamente mirati alla tutela del dipendente. È comunque possibile sin da ora la segnalazione diretta riservata con garanzia di anonimato al superiore gerarchico o al Responsabile della prevenzione della corruzione che a tal proposito ha già attivato apposito registro.

Codice di comportamento

Il Comune di Cinisello Balsamo in ottemperanza a quanto previsto del d.p.r. n. 62 del 2013, recante il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, ha adottato con Delibera di Giunta Comunale n° 196 del 12.12.2013 il “codice di comportamento dei dipendenti del comune di Cinisello Balsamo”. Tale documento è qui integralmente richiamato ed è parte integrante del presente piano.

Individuazione di specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge

Si è ritenuto di non individuare alcun obbligo di trasparenza aggiuntivo rispetto a quelli previsti dalla Legge. Gli obblighi di trasparenza a carico dell'ente sono, pertanto, quelli che discendono dal D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33. Nella previsione di ulteriori obblighi di trasparenza rispetto a quelli già previsti dal d.lgs. 14.4.2013, n. 33 devono essere in ogni caso garantiti il rispetto dei contenuti del parere dell'Autorità Garante della *privacy* 7.2.2013, n. 49, nonché, più in generale, i principi di proporzionalità e di inerenza. È parte integrante del presente piano, il piano triennale trasparenza e integrità (PTTI) del comune di Cinisello Balsamo. Il PTTI è aggiornato contestualmente all'approvazione del presente PTPC, al quale si fa rinvio per quando attiene gli specifici obblighi in materia di trasparenza e alle azioni volte al perseguimento degli obiettivi dell'ente in materia.

Verifica delle condizioni di conferibilità di incarichi e di compatibilità ai sensi del D. Lgs 8.4.2013, n. 39.

Tutte le nomine e le designazioni preordinate al conferimento di incarichi da parte dell'Ente devono essere precedute da apposita dichiarazione sostitutiva del designato o del nominato, della quale in ragione del contenuto dell'incarico deve essere asserita l'insussistenza di cause o titoli al suo conferimento. Il titolare dell'incarico deve redigere apposita dichiarazione con cadenza annuale di insussistenza di causa di incompatibilità al mantenimento dell'incarico conferito. Tali dichiarazioni sono pubblicate sul sito istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione “Trasparenza”.

Misure di prevenzione per il personale nei settori a rischio

Formazione

- a) Ulteriore misura di prevenzione prevista dall'Ente, ai sensi dell'art. 1, comma 7 della legge 6.11.2012, n. 190, è la formazione del personale impiegato nei settori a rischio. Il Responsabile con l'apporto dei dirigenti di settore elabora entro il 30 ottobre di ogni anno un piano di formazione specificamente dedicato ai temi dell'anticorruzione e della trasparenza e rivolto ai dipendenti e in modo particolare ai Referenti, Dirigenti e Funzionari.
- b) I percorsi di aggiornamento terranno conto della specificità delle aree a maggior rischio e verranno programmati in collaborazione con la scuola superiore della pubblica amministrazione o altri enti e associazioni di comprovata esperienza. Per questi percorsi verranno utilizzati i tradizionali canali di formazione con l'aggiunta della formazione online.
- c) Entro il 30 settembre di ogni anno i Dirigenti propongono al Responsabile i nominativi del personale da inserire negli appositi programmi di formazione da svolgere nell'anno successivo.
- d) Entro il 30 ottobre il Responsabile, sentiti i Dirigenti, redige l'elenco del personale da inserire prioritariamente nel programma annuale di formazione e ne dà comunicazione ai diretti interessati nonché al Servizio di Ragioneria per lo stanziamento delle relative risorse finanziarie nel Bilancio di Previsione in corso di formazione.
- e) La partecipazione al piano di formazione da parte del personale selezionato rappresenta un'attività obbligatoria, per ciascun dipendente coinvolto si prevede un percorso formativo di almeno 4 ore.

Altre misure

- a) Fino all'approvazione di un apposito piano da parte degli organi delle società partecipate totalmente dal comune il presente piano dovrà essere applicato agli organi e al personale delle stesse in quanto compatibile con la vigente normativa.
- b) Nel corso del 2014 il Comune di Cinisello Balsamo ha aderito all'associazione "Avviso Pubblico" e successivamente ha aderito con deliberazione di Consiglio Comunale n° 65 del 10.11.2014 alla "Carta di Avviso Pubblico codice etico per la buona politica" dotandosi di un codice etico degli amministratori..
- c) E' intenzione dell'amministrazione comunale di incentivare al massimo le azioni di promozione della cultura della legalità con l'obiettivo di costruire un rapporto di fiducia con i cittadini, gli utenti e le imprese. A tal fine saranno utilizzati tutti i canali di comunicazione e le opportune modalità organizzative con l'obiettivo di coinvolgere la società civile, nelle sue diverse articolazioni, nella conoscenza e nell'impegno per il rispetto delle regole e la lotta alla corruzione. Proprio per questo nel triennio di riferimento si organizzeranno momenti informativi con la cittadinanza: incontri con studiosi delle materie, giornate di

studio, collaborazioni con rappresentanti di associazioni e con il mondo scolastico, giornate dedicate alla trasparenza alla prevenzione della corruzione.

Rotazione del personale

- a) La rotazione è rivolta a tutto il Personale dell'ente ivi compresi i dirigenti, il personale titolare di posizioni organizzative e/o di responsabilità di procedimento.
- b) Il personale impiegato nei settori a rischio deve essere sottoposto a rotazione periodica, secondo un intervallo compreso tra tre e cinque anni, salvaguardando comunque l'efficienza e la funzionalità degli uffici, seguendo le indicazioni del P.N.A.
- c) Il piano di rotazione dovrà essere definito entro il termine del 30.06.2015 ed ha valenza triennale. Il piano di rotazione deve essere concluso entro il triennio successivo. Si da atto comunque, che a seguito della recente modifica della macro e microstruttura dell'ente si è proceduto ad una parziale rotazione dei dirigenti, inoltre, una serie di cessazioni dal servizio hanno comunque comportato delle sostituzioni e avvicendamenti.
- d) Ogni Dirigente, comunica al Responsabile, entro il termine di conclusione del piano di rotazione gli spostamenti effettivamente realizzati relativamente al settore di competenza.
- e) Nel Piano devono essere indicati per ciascun dipendente interessato il tempo di permanenza nello specifico ruolo/funzione considerati a rischio. La maggior durata dell'incarico ricoperto, rappresenta un criterio di priorità nell'individuazione del personale da sottoporre a rotazione.

Sanzioni

Responsabilità e sanzioni

- a) Il Responsabile della prevenzione della corruzione, risponde ai sensi dell'art. 1, commi 12, 13 e 14 primo periodo, della L. 6.11.2012, n. 190, nel caso in cui all'interno dell'amministrazione vi sia una condanna per reato di corruzione passata in giudicato, e non dimostri di avere predisposto il piano e di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza dello stesso, e/o in caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste nel piano e per omesso controllo.
- b) Ai sensi dell'art. 1, comma 14, secondo periodo, della L. 6.11.2012 n.190 la violazione, da parte dei dipendenti dell'ente, delle misure di prevenzione previste dal presente piano costituisce illecito disciplinare.
- c) Il mancato apporto dei Dirigenti alla predisposizione del P.T.P.C. e, più in generale, la violazione delle sue prescrizioni configurano responsabilità dirigenziale ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. 30.3.2001, n. 165 e responsabilità disciplinare.

Entrata in vigore

Efficacia del Piano

- a) Il presente piano entra in vigore con l'efficacia della deliberazione della Giunta che lo approva entro il 31 gennaio di ogni anno.

- b) Il P.T.P.C. è a tutti gli effetti atto di pianificazione a scorrimento ed è quindi sottoposto ad aggiornamento annuale o infrannuale, qualora ne ricorra la necessità,

Allegati: