

FASE D) AGGIORNAMENTO DELLE MISURE (IL TRATTAMENTO).

Le misure obbligatorie previste dal PNA (Allegato 1 PNA) risultano già contenute nel PTCP 2014 – 2016.

Si provvede comunque ad inserire in uno schema le misure previste dal PNA con una breve descrizione delle caratteristiche principali e delle loro finalità.

MISURA	DESCRIZIONE	FINALITA'
1) Trasparenza	<p>Trasparenza intesa come accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche. La trasparenza dell'azione amministrativa è garantita attraverso la pubblicazione.</p> <p>Rientrano in questo strumento una serie di attività volte alla diffusione di informazioni rilevanti sull'amministrazione.</p> <p>I principali riferimenti sono dati dagli obblighi contenuti nel D.Lgs 33/2013 e nel Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità approvato con deliberazione Giunta comunale n. 18 del 24.02.2011.</p> <p>Possono essere ricompresi anche gli obblighi declinati dalla legge 190 /2012 in materia di :</p> <ul style="list-style-type: none">- Informatizzazione dei processi;- Accesso telematico;- Monitoraggio dei termini dei procedimenti	<p>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</p>

2) Codice di Comportamento	<p>Ricezione del Codice approvato a livello nazionale con il DPR 62/2013 .</p> <p>Le norme contenute all'interno del codice regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti e, in tale direzione, indirizzano l'azione amministrativa.</p>	<p>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.</p>
3) Rotazione del Personale	<p>Consiste nell'assicurare l'alternanza nello svolgimento delle attività istruttorie e nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure nelle aree considerate a maggior rischio corruttivo.</p> <p>Qualora la misura non sia implementabile in tutto o in parte vanno fornite da parte della dirigenza puntuali motivazioni al riguardo.</p>	<p>Ridurre il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra dirigenti/responsabili ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione.</p>
4) Astensione in caso di Conflitto di Interessi	<p>Consiste :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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; • nel dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti. (articolo 1 co. 41 della L. 190 – Articolo 6 del DPR 62/2013) 	<p>Evitare situazioni di potenziale conflitto di interessi.</p>
5) Svolgimento incarichi ed attività extra-istituzionali	<p>Consiste nell'individuazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • degli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche; • dei criteri generali per disciplinare i criteri di autorizzazione degli incarichi istituzionali; • in generale, di tutte le situazioni di potenziale conflitto di interessi derivanti da attività ed incarichi extra-istituzionali; 	<p>Evitare situazioni di potenziale conflitto di interessi.</p>

<p>6) Attribuzione di incarichi dirigenziali con la definizione delle cause ostative al conferimento e verifica dell'insussistenza di cause di incompatibilità</p>	<p>Consiste nella definizione di direttive per l'affidamento di incarichi a soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico. (Il riferimento normativo è al D.lgs 39/2013)</p>	<p>Evitare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il rischio di un accordo corruttivo per conseguire un vantaggio in maniera illecita; • la costituzione di un ambiente favorevole ad illeciti scambi di favori, attraverso il contemporaneo svolgimento di alcune attività che possono inquinare l'azione imparziale della pubblica amministrazione.
<p>7) Lo svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro</p>	<p>Consiste nel divieto ai dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali (dirigenti – Po) 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.</p>	<p>Evitare che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose, sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione, per poi ottenere contratti di lavoro/collaborazione presso imprese o privati con cui entra in contatto</p>
<p>8) Incarichi e assegnazione ad uffici in caso di condanna per delitti contro la Pubblica Amministrazione</p>	<p>Consiste nel divieto di nominare come membri di commissioni di concorso, di gare, anche in qualità di segretari, o come dirigenti o responsabili di uffici preposti alla gestione di risorse finanziarie agli uffici gare e contratti, alla concessione di sovvenzioni e contributi, soggetti che hanno riportato condanne, anche non passate in giudicato, per delitti contro la Pubblica Amministrazione (ai sensi del capo I Titolo II, secondo libro del c.p.).</p>	<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</p>

9) Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (Whistleblower)	<p>Si tratta della messa in opera di misure a tutela dei dipendenti pubblici che segnalano illeciti.</p>	<p>Garantire:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la tutela dell'anonimato; • il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante
10) Formazione	<p>Si tratta della realizzazione di attività di formazione dei dipendenti pubblici chiamati ad operare nei servizi in cui è più elevato il rischio di corruzione sui temi dell'etica e della legalità.</p>	<p>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.</p>
11) Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	<p>Consiste nell'attivare forme di consultazione con la società civile.</p>	<p>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".</p>

IDENTIFICAZIONE DELLE MISURE PIÙ IDONEE ALLA PREVENZIONE E TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Si procede ad identificare le misure a presidio del rischio già presenti nell'ente e ad individuare la/le misure che, sulla base di quelle già esistenti, sono più idonee a mitigare il rischio.

Le misure proposte saranno attuate nell'arco del triennio 2016 – 2018 a cura di tutte le Posizioni organizzative con il coordinamento del Segretario Generale Dott.ssa Leonilde Concilio.