

La seconda fase del piano disciplina le azioni e le misure che sono volte a favorire la buona amministrazione e, conseguentemente, prevenire fenomeni corruttivi.

La strategia adottata si avvale, integrandoli, dei seguenti strumenti:

STRUMENTI

- 1. Le misure di buona amministrazione per la prevenzione del rischio**
- 2. La formazione del personale**
- 3. Il codice comportamentale**
- 4. Referenti**
- 5. Direttive**
- 6. Adozione di misure per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower)**
- 7. Predisposizione di protocolli di legalità per gli affidamenti**
- 8. Controlli**

1. Le misure per la buona amministrazione e per la prevenzione del rischio

Il Piano prevede n. 24 misure (di cui 22 inserite in tabella) e indica l'area rispetto alla quale esplicano la propria funzione. E' da dire tuttavia che derivando tutte le misure dal principio costituzionale di buona amministrazione (artt. 97 e 98 della Costituzione), la loro applicazione genera effetti positivi in tutte le aree di rischio e non solo in quelle alle quali sono più direttamente rivolte.

Misura	Obiettivo	Responsabili della misura	Stato di attuazione	Area di rischio in cui deve essere attuata	Norme di riferimento
1) Distinzione tra responsabile del procedimento (istruttore) e responsabile dell'atto (responsabile sottoscrittore)	Assicurare l'imparzialità dell'azione di Comune e la trasparenza del procedimento, in modo che, specie se procedimento classificato a rischio, l'intero iter dall'avvio al rilascio del provvedimento non sia concentrato in capo a un unico soggetto.	Responsabile del servizio	L'attuale situazione delle risorse umane non sempre ne consente al momento l'attuazione	A) – B) – C) – D) – E)	<ul style="list-style-type: none"> - Art. 97, comma 2, della Costituzione - Art. 6 legge 241/90 - Piano comunale anticorruzione
2) Attestazione in seno al provvedimento amministrativo da parte del responsabile del procedimento e/o del responsabile del servizio circa l'assenza di conflitto d'interessi ex art. 6bis della Legge 241/1990 come introdotto dalla Legge 190/2012	Assicurare l'imparzialità dell'azione del Comune . La misura è volta ad evitare che vengano assunti provvedimenti da chi versa in situazioni di conflitto di interessi. Ciò in quanto la violazione delle norme che disciplinano il conflitto di interessi può ingenerare e/o favorire comportamenti corruttivi.	Responsabile di procedimento e responsabile del servizio		A) – B) – C) – D) – E)	<ul style="list-style-type: none"> Art. 97, comma 2, della Costituzione - Art. 6bis legge 241/90 - Piano comunale anticorruzione -Codici di comportamento di Comune - D.P.R. n. 62/2013
3) Rispetto dei tempi previsti dalla legge per la conclusione dei procedimenti e attivazione delle previsioni di cui agli articoli 2 e 2 bis della Legge 241/1990	Assicura imparzialità e buon andamento dell'azione di Comune. La misura ha lo scopo di evitare che la protrazione dei tempi di conclusione dei procedimenti possa essere strumentalmente utilizzata per mettere in atto comportamenti non conformi alla legge. La misura prevede, poi, l'esercizio del potere sostitutivo, al fine di concludere un procedimento nei tempi previsti, in caso di ritardo non giustificato.	Responsabile di procedimento e responsabile del servizio		A) – B) – C) – D) – E)	<ul style="list-style-type: none"> - Art. 97, comma 2, della Costituzione - Artt. 2 e 2bis della L. 241/90 - Piano comunale anticorruzione

Misura	Obiettivo	Responsabili	Stato di attuazione	Area di rischio	Rif. Normativo
4) Rotazione periodica del Responsabile del procedimento e Rotazione periodica dei dirigenti	Assicurare l'imparzialità dell'azione di Comune. La misura ha come obiettivo quello di evitare che una funzione dell'ente vada, nel tempo, a identificarsi con il dipendente che la svolge e che si creino relazioni particolari tra i destinatari dei provvedimenti e il personale degli uffici interessati. Ogni dirigente attua la rotazione almeno ogni 5 anni per le posizioni maggiormente a rischio.	Responsabili di servizio	L'attuale situazione delle risorse umane non ne consente al momento l'attuazione	A) – B) – C) – D) – E) –	<ul style="list-style-type: none"> - Art. 97, comma 2, della Costituzione - Art. 1 legge 190/2012 - Piano Nazionale Anticorruzione
5) Rispetto della distinzione tra poteri di indirizzo e di controllo politico – amministrativo e poteri di gestione amministrativa finanziaria e tecnica	Assicurare il buon andamento, l'imparzialità, la correttezza amministrativa e l'efficienza dell'azione del Comune. Pur nell'ambito della necessaria collaborazione tra gli Amministratori e il personale dell'ente, occorre preservare e garantire la netta separazione dei ruoli e funzioni e così evitare indebite interferenze nelle diverse funzioni che potrebbero favorire comportamenti contrari alla legge.	Amministratori e personale di Comune		A) – B) – C) – D) – E) –	<ul style="list-style-type: none"> Art. 97, comma 2, della Costituzione - Art. 98, comma 1, della Costituzione - Art. 107 D. Lgs. n. n. 267/2000
6) Rispetto delle previsioni normative e regolamentari in tema di conferimento di incarichi di collaborazione esterna ex art. 7, c. 6 e 6 bis del D. Lgs. n. 165/2001 (co.co.co., collaborazioni autonome professionali, collaborazioni occasionali)	La misura assicura l'imparzialità dell'azione di Comune (art. 97, comma 2, della Costituzione). Il mancato rispetto delle norme per l'affidamento di incarichi esterni è fonte di possibile responsabilità.	Responsabile di servizio			<ul style="list-style-type: none"> Art. 97, comma 2, della Costituzione - Art. 7 D. Lgs. n. 165/2001
7) Inserimento nei contratti di assunzione del personale del divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente	La misura assicura l'imparzialità dell'azione di Comune (art. 97, comma 2, della Costituzione) e riafferma il principio che “i pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della Nazione” (art. 98, comma 1, della Costituzione). La misura intende ridurre il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. Si vuole evitare che durante il periodo di servizio il dipendente possa preconstituirsì delle situazioni lavorative vantaggiose sfruttando la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro con l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto (c.d. pantouflage – revolving doors).	Responsabili di servizio		A)	<ul style="list-style-type: none"> Art. 97, comma 2, della Costituzione - Art. 98, comma 1, della Costituzione - Art. 53, comma 16ter, del D. Lgs. n. 165/2001 - Piano Nazionale Anticorruzione.

Misura	Obiettivo	Responsabili	Stato di attuazione	Area di rischio	Rif. Normativo
8) Utilizzodi checklist e dei risultati del rapporto sui controlli interni per la redazione dei provvedimenti amministrativi	Assicurare il buon andamento e la correttezza amministrativa dell'azione di Comune. La misura intende migliorare la qualità anche formale dei provvedimenti amministrativi ed evitare rischio di contenzioso e di condotte non conformi alla legge.	Responsabile del servizio		A) – B) – C) – D) – E)	- Art. 97, comma 2, della Costituzione
9) Rispetto delle previsioni del Codice di comportamento	Assicurare l' imparzialità e il buon andamento dell'azione del comune. Il rispetto del Codice comportamentale è di fondamentale importanza per la prevenzione della corruzione. , I Responsabili dei servi sono tenuti a garantirne l'applicabilità, attraverso gli opportuni richiami in seno ai provvedimenti amministrativi di propria competenza, anche ai collaboratori, consulenti e prestatori di servizio.	Tutto il personale		A) – B) – C) – D) – E)	- Art. 97, comma 2, della Costituzione - Art. 54 D. Lgs. n. 165/2001 - Legge n. 190/2012 - DPR 62/2013 - Codici di comportamento
10) Obbligo di segnalazione di possibili anomalie da parte del personale di Comune	La misura assicura il buon andamento e l'imparzialità dell'azione del comune. E' indispensabile che tutto il personale contribuisca all'emersione di comportamenti non conformi ai principi del buon andamento della Pubblica Amministrazione. Tutto il personale è tenuto a svolgere attività di prevenzione dei fenomeni corruttivi, proprio al fine di favorire un ambiente di diffusa percezione della necessità del rispetto della legge. Le segnalazioni vanno dirette al Responsabile per la prevenzione della corruzione anche utilizzando l'indirizzo di posta elettronica del segretario quale responsabile della prevenzione della corruzione.	Tutto il personale		A) – B) – C) – D) – E)	- Art. 97, comma 2, della Costituzione - Art. 54 D. Lgs. n. 165/2001 - Legge 190/2012 - DPR 62/2013 - Codici di comportamento

Misura	Obiettivo	Responsabili	Stato di attuazione	Area di rischio	Rif. Normativo
11) Rispetto della normativa in tema di proroghe e rinnovi	Assicurare il buon andamento e l'imparzialità dell'azione del Comune. Il ricorso a proroghe o rinnovi va limitato ai casi previsti dalla legge.	Responsabili dei servizi		A) – B) – C) – D) – E)	- Art. 97, comma 2, della Costituzione - D. Lgs. n. 50/2016
12) Rispetto della normativa in tema di incarichi extra-ufficio	Assicurare l'imparzialità dell'azione di Comune e il principio dell'esclusività del servizio prestato dai pubblici dipendenti . La misura ha come obiettivo quello di evitare che vengano assentiti incarichi con potenziale conflitto di interessi e tali da poter configurare anche comportamenti di natura corruttiva.	Tutto il personale		A) – B) – C) – D) – E)	- Art. 97, comma 2, della Costituzione - Art. 98, comma1, della Costituzione - DPR. 62/2013 - Codici di comportamento
13) Obbligo di riscossione tempestiva delle entrate e dei canoni di competenza dell'ente e di recupero coattivo delle morosità.	Assicurare il buon andamento e l'imparzialità dell'azione di Comune. Evita che possano esserci "canali preferenziali" per alcuni debitori tali da rallentare o rinviare i pagamenti dovuti nei confronti di Comune	Responsabili di servizio		E)	- Art. 97, comma 2, della Costituzione - Piano comunale anticorruzione
14) Attivazione di controlli a campione delle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rese dagli utenti. Fatte salve diverse specifiche disposizioni regolamentari la percentuale da sottoporre a controllo deve essere pari ad almeno il 10% del totale delle dichiarazioni rese.	Assicurare il buon andamento e l'imparzialità dell'azione di Comune. La misura tende a evitare che si possano verificare abusi nell'ambito degli strumenti di semplificazione amministrativa.	Responsabili di servizio		A) – B) – C) – D) – E)	- Art. 97, comma 2, della Costituzione - DPR 445/2000

Misura	Obiettivo	Responsabili	Stato di attuazione	Area di rischio	Rif. Normativo
15) Divieto di frazionamento artificioso del valore dell'appalto nel rispetto delle norme che consentono la suddivisione dell'appalto in lotti funzionali (art. 50 D. Lgs. 50/2016)	Assicurare il buon andamento e l'imparzialità dell'azione di Comune . Il frazionamento del valore degli appalti è, a livello statistico, lo strumento maggiormente utilizzato per favorire affidamenti diretti.	Responsabili di servizio		B) – E)	Art. 97, comma 2, della Costituzione - D. Lgs. n. 50/2016
16) Ricorso a Consip e a MEPA (o analogo mercato) per acquisizione di forniture e servizi sottosoglia comunitaria	Assicurare il buon andamento dell'azione di Comune . Si tratta di misura prevista come obbligatoria dalla legge e se disattesa espone a diverse tipologie di responsabilità.	Responsabili di servizio		B)- E)	- Art. 97, comma 2, della Costituzione - D.L. n. 95/2012
17) Sottoscrizione da parte dei soggetti coinvolti nella redazione della documentazione di gara di dichiarazioni in cui si attesta l'assenza di interessi personali in relazione allo specifico oggetto della gara	Assicurare l'imparzialità dell'azione del Comune. La misura intende prevenire ed evitare il conflitto di interessi, che può dar luogo a comportamenti corruttivi	Responsabile di servizio e soggetti coinvolti		B)- C)- D)- E)	- Art. 97, comma 2, della Costituzione - D. Lgs. n. 50/2016 Codice di Comportamento
18) Inserimento nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, della condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti, che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'amministrazione nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto. Esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui sopra.	Assicurare l' imparzialità dell'azione di Comune e riafferma il principio che "i pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della Nazione " La misura tende a ridurre il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. La misura è votata ad evitare che durante il periodo di servizio il dipendente possa sfruttare la posizione lavorativa e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere successivamente un lavoro con l'impresa o il soggetto privato con cui sia entrato in contatto (c.d. pantouflage – revolving doors)	Responsabili di servizio	.	B)- C)- D)- E)	- Art. 97, comma 2, della Costituzione - Art. 98, comma 1, della Costituzione - Art. 53, comma 16 ter, del D. Lgs. n. 165/2001. - Piano Nazionale Anticorruzione

Misura	Obiettivo	Responsabili	Stato di attuazione	Area di rischio	Rif. Normativo
19)Disponibilità dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari (U.P.D) per l'ascolto del personale al fine di indirizzarne correttamente i comportamenti	Assicurare il buon andamento dell'azione di Comune. La misura ha lo scopo di prevenire la commissione di fatto corruttivi e di illeciti disciplinari attraverso un'attività di ascolto del personale e di corretto orientamento dei comportamenti.	Responsabile UPD		A) – B) – C) – D) – E)	- Art. 97, comma 2, della Costituzione - Piano Nazionale Anticorruzione
20) Con riferimento alle procedure negoziate, determinazione nella determina a contrarre dei criteri che saranno utilizzati per l'individuazione delle imprese da invitare	Assicurare l'imparzialità dell'azione amministrativa di Comune. La misura intende favorire la trasparenza delle procedure, nonché la parità di trattamento dei soggetti da invitare alle procedure negoziate, affidamenti diretti, in economia e sottosoglia comunitaria.	Responsabili di servizio		B) – Progettazione gara	Art. 97, comma 2, della Costituzione - D. Lgs. n. 50/2016 Piano comunale anticorruzione
21) Verifica su assenza cause di incompatibilità o casi di conflitto di interesse in capo a tutti i soggetti facenti parte del gruppo di lavoro per la redazione del Piano Regolatore Comunale (P.R.G.) e sue varianti.	Assicurare l'imparzialità dell'azione del Comune. La misura intende prevenire la partecipazione ai processi di pianificazione di soggetti con interessi propri o rappresentativi di gruppi di interesse.	Responsabili di servizio		E) Pianificazione Urbanistica	Art. 97, comma 2, della Costituzione -- Codice di Comportamento
22) Per i piani attuativi di iniziativa privata di particolare incidenza urbanistica acquisizione dell'attestazione di assenza di conflitto di interesse da parte dei soggetti coinvolti nella valutazione del piano	Assicura l'imparzialità dell'azione del Comune. La misura intende prevenire la partecipazione ai processi di pianificazione di soggetti con interessi propri o rappresentativi di gruppi di interesse.	Responsabili di servizio		E) Pianificazione Urbanistica	- Art. 97, comma 2, della Costituzione -Codice di Comportamento

2. La formazione del personale

Al fine di garantire una generale diffusione della cultura della legalità, il Comune assicura specifiche attività formative rivolte al personale dipendente operante nelle aree più esposte al rischio di corruzione ed illegalità, in materia di trasparenza, pubblicità, integrità e legalità.

Gli interventi formativi sono finalizzati a far conseguire ai dipendenti una piena conoscenza dei contenuti, finalità e adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza.

Al fine di garantire la formazione e l'aggiornamento dei responsabili di servizio (ovvero dei responsabili nei comuni che ne sono sprovvisti) e del personale viene adottato annualmente uno specifico programma.

Nel corso del 2019 saranno svolte in particolare attività formative nelle seguenti materie:

- per i responsabili: la legge anticorruzione, il PTCP, il PTTI, il codice di comportamento, il codice di comportamento integrativo, il regolamento sugli incarichi di cui all'articolo 53 del DLgs n. 165/2001, la nuova definizione dei reati contro la PA;
- per i dipendenti impegnati nelle attività a più elevato rischio di corruzione: la legge anticorruzione, il PTCP, il PTTI il codice di comportamento, il codice di comportamento integrativo, la nuova definizione dei reati contro la PA;
- per tutto il restante personale: il carattere generale della legge anticorruzione, del PTCP, del PTTI e dei reati contro la PA, il codice di comportamento, il codice di comportamento integrativo;

I costi per l'attività di formazione relativa alla prevenzione della corruzione si aggiungono al tetto del 50% della spesa per la formazione, stante il carattere obbligatorio di questa attività.

Nel corso degli anni 2019 e 2020 verranno effettuate attività di formazione ed aggiornamento per i responsabili e per i dipendenti utilizzati nella attività a più elevato rischio di corruzione sulle novità eventualmente intervenute e sulle risultanze delle attività svolte nell'ente in applicazione del PTCP, del PTTI e del codice di comportamento integrativo.

Il responsabile per la prevenzione della corruzione sovrintende alla programmazione delle attività di formazione di cui al presente comma, alla individuazione dei soggetti impegnati ed alla verifica dei suoi risultati effettivi.

3. Codice di comportamento

Il 16 aprile 2013 è stato emanato il DPR 62/2013 recante il suddetto Codice di comportamento. Il comma 3 dell'articolo 54 del decreto legislativo 165/2001, dispone che ciascuna amministrazione elabori un proprio Codice di comportamento "con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione".

Si rimanda, per quanto non espressamente disciplinato nel presente paragrafo al Codice di Comportamento dei dipendenti che si richiama integralmente.

4. Referenti

Per ogni singolo settore il responsabile può nominare un referente per la prevenzione della corruzione.

I referenti:

1. concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti del settore;
2. forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
3. provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nel settore, disponendo, con provvedimento motivato, o proponendo al dirigente/responsabile la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

5. Le direttive

E' facoltà del responsabile anticorruzione emanare circolari esplicative e interpretative dei contenuti del piano e delle relative misure per una pronta attuazione delle previsioni del piano stesso da parte di tutto il personale.

Le direttive possono, altresì, stabilire specifiche modalità attuative delle misure previste nel piano, qualora ciò si renda necessario per una più efficace applicazione delle previsioni del Piano stesso.

6. Adozione di misure per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower)

La legge 190/2012 aveva aggiunto al d.lgs. 165/2001 l'articolo 54-bis, secondo cui "il pubblico dipendente che denunci all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, o all'ANAC, ovvero riferisca al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non possa "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".

L'art. 54-bis del decreto legislativo 165/2001, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti" (c.d. whistleblower), introduceva una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito.

Il 15 novembre 2017 la Camera ha approvato in via definitiva il disegno di legge n. 3365-B, già licenziato dal Senato il 18 ottobre 2017. La novella reca le "Disposizioni a tutela degli autori di segnalazioni di condotte illecite nel settore pubblico e privato".

La nuova legge sul whistleblowing ha riscritto l'articolo 54-bis.

Secondo la nuova disposizione il pubblico dipendente che, "nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione", segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, oppure all'ANAC, o all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile, "condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato,

licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione”.

Secondo il nuovo articolo 54-bis e come previsto nel PNA 2013 (Allegato 1 paragrafo B.12) sono accordate al whistleblower le seguenti garanzie:

- a) la tutela dell'anonimato;
- b) il divieto di discriminazione;
- c) la previsione che la denuncia sia sottratta al diritto di accesso.

L'articolo 54-bis delinea una “protezione generale ed astratta” che, secondo ANAC, deve essere completata con concrete misure di tutela del dipendente. Tutela che, in ogni caso, deve essere assicurata da tutti i soggetti che ricevono la segnalazione.

Il Piano nazionale anticorruzione prevede, tra azioni e misure generali per la prevenzione della corruzione e, in particolare, fra quelle obbligatorie, che le amministrazioni pubbliche debbano tutelare il dipendente che segnala condotte illecite.

Il PNA impone alle pubbliche amministrazioni, di cui all'art. 1 co. 2 del d.lgs. 165/2001, l'assunzione dei “necessari accorgimenti tecnici per dare attuazione alla tutela del dipendente che effettua le segnalazioni”.

Le misure di tutela del whistleblower devono essere implementate, “con tempestività”, attraverso il Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC).

MISURA:

Le modeste dimensioni della dotazione organica dell'ente sono tali da rendere sostanzialmente difficile la tutela dell'anonimato del whistleblower.

In ogni caso, i soggetti destinatari delle segnalazioni sono tenuti al segreto ed al massimo riserbo. Applicano con puntualità e precisione i paragrafi B.12.1, B.12.2 e B.12.3 dell'Allegato 1 del PNA 2013:

“B.12.1 - Anonimato.

La ratio della norma è quella di evitare che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

La norma tutela l'anonimato facendo specifico riferimento al procedimento disciplinare. Tuttavia, l'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Per quanto riguarda lo specifico contesto del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato nei seguenti casi:

consenso del segnalante;

la contestazione dell'addebito disciplinare è fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione: si tratta dei casi in cui la segnalazione è solo uno degli elementi che hanno fatto

emergere l'illecito, ma la contestazione avviene sulla base di altri fatti da soli sufficienti a far scattare l'apertura del procedimento disciplinare;

la contestazione è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità è assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato: tale circostanza può emergere solo a seguito dell'audizione dell'incolpato ovvero dalle memorie difensive che lo stesso produce nel procedimento.

La tutela dell'anonimato prevista dalla norma non è sinonimo di accettazione di segnalazione anonima. La misura di tutela introdotta dalla disposizione si riferisce al caso della segnalazione proveniente da dipendenti individuabili e riconoscibili. Resta fermo restando che l'amministrazione deve prendere in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es.: indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

Le disposizioni a tutela dell'anonimato e di esclusione dell'accesso documentale non possono comunque essere riferibili a casi in cui, in seguito a disposizioni di legge speciale, l'anonimato non può essere opposto, ad esempio indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni, ecc.

B.12.2 - Il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower.

Per misure discriminatorie si intende le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili. La tutela prevista dalla norma è circoscritta all'ambito della pubblica amministrazione; infatti, il segnalante e il denunciato sono entrambi pubblici dipendenti. La norma riguarda le segnalazioni effettuate all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti o al proprio superiore gerarchico.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito:

deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al responsabile della prevenzione; il responsabile valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto al dirigente sovraordinato del dipendente che ha operato la discriminazione; il dirigente valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli

estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione,

all'U.P.D.; l'U.P.D., per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione, all'Ufficio del contenzioso dell'amministrazione; l'Ufficio del contenzioso valuta la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine della pubblica amministrazione;

all'Ispettorato della funzione pubblica; l'Ispettorato della funzione pubblica valuta la necessità di avviare un'ispezione al fine di acquisire ulteriori elementi per le successive determinazioni;

può dare notizia dell'avvenuta discriminazione all'organizzazione sindacale alla quale aderisce o ad una delle organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto presenti nell'amministrazione;

l'organizzazione sindacale deve riferire della situazione di discriminazione all'Ispettorato della funzione pubblica se la segnalazione non è stata effettuata dal responsabile della prevenzione;

può dare notizia dell'avvenuta discriminazione al Comitato Unico di Garanzia, d'ora in poi C.U.G.; il presidente del C.U.G. deve riferire della situazione di discriminazione all'Ispettorato della funzione pubblica se la segnalazione non è stata effettuata dal responsabile della prevenzione;

può agire in giudizio nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione e dell'amministrazione per ottenere

un provvedimento giudiziale d'urgenza finalizzato alla cessazione della misura discriminatoria e/o al ripristino immediato della situazione precedente;

l'annullamento davanti al T.A.R. dell'eventuale provvedimento amministrativo illegittimo e/o, se del caso, la sua disapplicazione da parte del Tribunale del lavoro e la condanna nel merito per le controversie in cui è parte il personale c.d. contrattualizzato;

il risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale conseguente alla discriminazione.

B.12.3 Sottrazione al diritto di accesso.

Il documento non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241 del 1990. In caso di regolamentazione autonoma da parte dell'ente della disciplina dell'accesso

documentale, in assenza di integrazione espressa del regolamento, quest'ultimo deve intendersi etero integrato dalla disposizione contenuta nella l. n. 190".

7. Predisposizione di protocolli di legalità per gli affidamenti

I patti d'integrità ed i protocolli di legalità sono un complesso di condizioni la cui accettazione viene configurata dall'ente, in qualità di stazione appaltante, come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto.

Il patto di integrità è 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.

Si tratta quindi di un complesso di regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti. L'AVCP con determinazione 4/2012 si era pronunciata sulla legittimità di inserire clausole contrattuali che impongono obblighi in materia di contrasto delle infiltrazioni criminali negli appalti nell'ambito di protocolli di legalità/patti di integrità.

Nella determinazione 4/2012 l'AVCP precisava che "mediante l'accettazione delle clausole sancite nei protocolli di legalità al momento della presentazione della domanda di partecipazione e/o dell'offerta, infatti, l'impresa concorrente accetta, in realtà, regole che rafforzano comportamenti già doverosi per coloro che sono ammessi a partecipare alla gara e che prevedono, in caso di violazione di tali doveri, sanzioni di carattere patrimoniale, oltre alla conseguenza, comune a tutte le procedure concorsuali, della estromissione dalla gara (cfr. Cons. St., sez. VI, 8 maggio 2012, n. 2657; Cons. St., 9 settembre 2011, n. 5066)".

MISURA:

E' intenzione dell'ente di elaborare patti d'integrità ed i protocolli di legalità da imporre in sede di gara ai concorrenti.

8. Il Controllo

La fase del piano più complessa e delicata da gestire è quella di verificare lo stato di attuazione dello stesso in modo che sia strumento utile e concreto per la buona amministrazione e per la prevenzione dei fenomeni corruttivi.

Il controllo a campione sui provvedimenti

Il sistema di controllo successivo di regolarità amministrativa, compiuto dal Segretario comunale, è volto a verificare ex post la correttezza e la regolarità dell'azione amministrativa.

Il controllo è strutturato sulla base di apposita check list riportante gli elementi che devono essere necessariamente presenti perché l'atto sia conforme alla tipologia di appartenenza. Gli atti sottoposti al controllo successivo sono scelti secondo una selezione casuale.

ALTRE DISPOSIZIONI

Le disposizioni del presente P.T.P.C. recepiscono dinamicamente le eventuali successive modifiche al P.T.T.I. ed al codice per il comportamento integrativo, senza necessità di procedere a modifica espressa dello stesso.

Il presente piano entra in vigore a seguito della esecutività della relativa delibera di approvazione da parte della Giunta Comunale.