



CITTÁ DI NUORO
Provincia di Nuoro

**PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
E
PER LA PROMOZIONE DELLA LEGALITÁ, INTEGRITÁ E
TRASPARENZA**

2017/2019

Allegato alla deliberazione della Giunta Comunale n. 79 del 31.03.2017

“Occorre tenere salda la consapevolezza che nessuna azione di contrasto può assicurare risultati consistenti nel tempo, se non accompagnata da un forte recupero di quei valori etici che solo l’esempio e l’educazione nella scuola e nella famiglia possono determinare, così richiedendosi la collaborazione non solo di altre istituzioni, ma dell’intera società civile”

Claudio Galtieri - Procuratore generale della Corte dei Conti

INDICE
1.Introduzione
1.1 La nozione “classica” della corruzione e la sua percezione
1.2 Il vigente piano nazionale anticorruzione
1.3 Il piano triennale della prevenzione della corruzione in sede locale
1.3.1 Obiettivi e contenuti generali del PTPC
2 I soggetti coinvolti nella predisposizione e attuazione del piano
2.1 Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e dell’Illegalità
2.2 Gli organi di indirizzo
2.3 Referenti di primo livello: i dirigenti
2.4 I referenti di secondo livello: i funzionari e i responsabili di servizio
2.5 Le strutture organizzative trasversali
2.6 L’Organismo Indipendente di Valutazione
2.7 I collaboratori esterni
3. Il contesto esterno
4. Il contesto interno
4.1 Le risorse umane disponibili
5. La metodologia di predisposizione e attuazione del piano
5.1 Mappatura del rischio
5.2 Individuazione delle aree a rischio
5.3 Analisi del rischio
5.4 Ponderazione del rischio
6. Misure generali
6.1 Il Piano Triennale per la Trasparenza e l’Integrità- accesso civico
6.2 Codice di Comportamento
6.3 Misure di disciplina del conflitto di interesse: obblighi di comunicazione e astensione
6.4 Autorizzazione allo svolgimento di incarichi d’ufficio – attività ed incarichi extra istituzionali
6.5 Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro
6.6 Inconferibilità di incarichi dirigenziali ed incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali
6.7 Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione
6.8 Rotazione del personale addetto alle aree a rischio corruzione
6.9 Tutela del whistleblower
6.10 Formazione sui temi dell’etica e della legalità e formazione specifica in materia di contratti pubblici, azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile
6.11 Informatizzazione dei processi
6.12 La formazione
7 L’attuazione del Piano e suo crono-programma
7.1 Il crono programma
7.2 Il sistema di monitoraggio interno sull’attuazione del Piano

Allegati:

- Allegato 1 Mappatura del Rischio e Gestione del Rischio;
- Allegato 2 Adempimenti in materia di trasparenza
- Documento: procedura segnalazione whistleblower;
- Documento: modello per la segnalazione di illeciti.

1. INTRODUZIONE

Le indicazioni provenienti dalle organizzazioni sovranazionali e, in particolare dalla Commissione della Unione Europea evidenziano l'esigenza di perseguire i tre seguenti obiettivi principali nell'ambito delle strategie di prevenzione del rischio corruttivo e di contestuale valorizzazione del concetto di Pubblica Amministrazione (PA) etica:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto favorevole alla cultura della legalità, della integrità e della trasparenza e al costante contrasto rispetto ai fenomeni corruttivi.

Questi obiettivi generali sono perseguiti attraverso la previsione di varie misure di prevenzione, che nell'ambito del nostro ordinamento sono state disciplinate, in primo luogo, mediante la Legge n. 190 del 2012, che ha previsto l'adozione sia da parte delle amministrazioni centrali che territoriali, l'adozione di un Piano triennale anticorruzione.

I contenuti della normativa nazionale evidenziano una forte coerenza in termini di impianto con le strategie indicate dalle istituzioni internazionali, come risulta segnalato nell'ambito dei rapporti annuali elaborati dall'O.E.C.D. (Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico) sulla situazione dell'Italia.

L'assetto normativo in materia di prevenzione della corruzione sviluppatosi successivamente all'applicazione della Legge 190/2012 può essere compendiato come segue:

- 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 n. 190/2012, approvato con il d. lgs. 31 dicembre 2012, n. 235;
- Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 recante: "*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle Pubbliche Amministrazioni*" approvato in attuazione dei commi 35 e 36 dell'art. 1 della legge n. 190 del 2012;
- Decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 inerente: "*Disposizioni in materia di inconferibilità 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 n. 190/2012;
- 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. 190/2012;
- Decreto Legislativo 25 maggio 2016, n. 97 recante: "*Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza*", correttivo della legge 6 novembre 2012, n.190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n.33 ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n.124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche.

I principali strumenti previsti dalla normativa, oltre all'elaborazione del Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.), sono:

- adozione dei Piani triennali per la prevenzione della corruzione (P.T.P.C.);
- adempimenti per la trasparenza, intesa come accessibilità totale alle informazioni prodotte e detenute dalla Pubblica Amministrazione;
- codici di comportamento, sia generali che integrati e specifici per ciascuna P.A.;
- rotazione del personale;
- obbligo di astensione in caso di conflitto, anche potenziale, di interessi;
- disciplina specifica in materia di svolgimento di incarichi d'ufficio;
- disciplina specifica in materia di conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti (*pantouflage -revolving doors*: passaggio dal settore pubblico a quello privato);
- disciplina specifica in materia di svolgimento di attività ed incarichi extra istituzionali;

- incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali;
 - disciplina specifica in materia di formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione;
 - disciplina specifica in materia di svolgimento di attività successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro pubblico;
 - disciplina specifica in materia di tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. *whistleblower* – riservatezza delle fonti informative);
 - formazione in materia di etica pubblica, integrità ed altre tematiche attinenti alla prevenzione della corruzione;
- L'elaborazione e l'attuazione della strategia preventiva in sede locale deve tenere conto dei seguenti elementi/vincoli:
- il vincolo derivante dal carattere imperativo della normazione, che ha disciplinato appositi istituti che debbono essere implementati obbligatoriamente;
 - il vincolo connesso al prevalente carattere innovativo della disciplina, che richiede interventi di tipo interpretativo per l'applicazione;
 - il vincolo derivante dal carattere non omogeneo delle amministrazioni ed enti coinvolti, che richiede adattamenti e forme di flessibilità;
 - il vincolo derivante dall'invarianza finanziaria, stante la mancanza di un finanziamento *ad hoc* nella legge e nei decreti attuativi.

1.1 La nozione “classica” della corruzione e la sua percezione

Poiché il P.N.A. è uno strumento finalizzato alla prevenzione, il concetto di corruzione che, in esso, viene preso a riferimento ha un'accezione dilatata, fino a ricomprendere tutte le possibili situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

Il P.N.A. conferma, in questo senso, la nozione di corruzione contenuta nella Circolare n. 1/2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

In questa prospettiva, le situazioni rilevanti sono più ampie della fattispecie penalistica, che è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 *ter* del codice penale, e sono tali da annoverare non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, c. p., 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* (dovuta a fattori esterni), sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Le prime rilevanti esperienze applicative in tema di prevenzione della corruzione, dovute alla approvazione e alla attuazione in molte PA, soprattutto nei Comuni, dei Piani anti-corruzione, hanno contribuito di certo a richiamare la generale attenzione sulla delicata tematica qui implicata senza tuttavia riuscire ad attenuare la *percezione* che gli italiani hanno della *corruttela* e del *malaffare*. Per più di tre quarti dei cittadini europei e per, addirittura, oltre il 90% degli italiani la corruzione è ancora un fenomeno nazionale dilagante.

Una recentissima indagine svolta presso i Responsabili Anticorruzione delle Aziende Sanitarie italiane ha consentito di acclarare che per il 63,2% degli stessi responsabili dal 2012 a oggi : “la prevenzione in sanità rimane stabile”. (Indagine Censis nell'ambito del progetto “Curiamo la corruzione”, coordinato da Transparency International Italia).

1.2 Il vigente piano nazionale anticorruzione

Il Piano Nazionale Anticorruzione costituisce atto di indirizzo per la elaborazione da parte delle P.A. del Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione. Con la delibera n. 831 dello scorso 3 agosto l'ANAC ha approvato il nuovo Piano Nazionale Anticorruzione 2016. Si deve sottolineare che il documento innova in modo radicale i contenuti essenziali del vigente PNA e, in generale dei precedenti documenti riguardanti la tematica.

Sul terreno della prevenzione della corruzione le nuove disposizioni vogliono prevedere “una possibile articolazione delle attività in rapporto alle caratteristiche organizzative (soprattutto dimensionali) delle amministrazioni”.

In questo ambito gli elementi di maggiore rilievo innovativo sono i seguenti:

- rafforzare il ruolo dei Responsabili della prevenzione della corruzione (RPC) quali soggetti titolari del potere di predisposizione e di proposta del piano anticorruzione all’organo di indirizzo;
- maggiore coinvolgimento degli organi di indirizzo nella formazione e attuazione dei Piani così come di quello degli organismi indipendenti di valutazione (OIV). Questi ultimi, in particolare, sono chiamati a rafforzare il raccordo tra misure anticorruzione e misure di miglioramento della funzionalità delle amministrazioni e della performance degli uffici e dei funzionari pubblici”.

Il documento evidenzia la necessità di garantire la partecipazione dei soggetti portatori di interessi, nonché delle associazioni e, all’interno dell’ente, per i Comuni, in particolare: consiglio dei dirigenti e dei soggetti comunque provvisti di responsabilità gestionali.

Viene immediatamente indicato da parte del documento nazionale di riferimento per la redazione dei piani anticorruzione la necessità che *“il responsabile del piano per la prevenzione della corruzione svolga il suo delicato compito in modo imparziale, al riparo da possibili ritorsioni”*. Ed ancora, leggiamo che *“a garanzia dello svolgimento delle funzioni del Responsabile per la prevenzione della corruzione (RPCT) in condizioni di autonomia e indipendenza, occorre considerare anche la durata dell’incarico di RPCT..”*.

Sono inoltre confermate le indicazioni fornite in precedenza sulla individuazione delle attività a più elevato rischio di corruzione. In primo luogo quelle individuate direttamente dalla legge n. 190/2012: assunzioni e progressioni del personale; affidamento di lavori, servizi e forniture; erogazione di benefici, sussidi (provvedimenti ampliativi della sfera giuridica del destinatario con effetti economici diretti); autorizzazioni e permessi (provvedimenti ampliativi della sfera giuridica del destinatario privi di effetti economici diretti). In secondo luogo quelle individuate successivamente dall’Anac: gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio, controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni, incarichi e nomine, affari legali e contenzioso, gestione igiene urbana, smaltimento dei rifiuti, pianificazione urbanistica. Strettamente connessa alla individuazione delle attività a più elevato rischio di corruzione è la individuazione delle misure che si giudicano necessarie per dare corso alla riduzione di tali rischi.

Queste, in sintesi, le indicazioni dettate dall’Anac:

- per ogni attività a elevato rischio di corruzione: indicare le misure per la prevenzione; misure che devono avere uno spettro assai ampio e differenziato di produzione di effetti;
- garantire la pubblicazione delle informazioni che ogni ente è tenuto ad effettuare.
- disporre l’aumento dei controlli ed il monitoraggio dei tempi di conclusione dei singoli procedimenti.
- garantire la verifica degli affidamenti diretti ed all’applicazione del principio della rotazione ed ancora, alle iniziative specifiche che sono giudicate come necessarie.

Giova ricordare che, stante il carattere triennale del Piano, tutte le amministrazioni hanno la possibilità di dare corso ad un’articolazione temporale ed alla *“gradualità nella concreta applicazione”*.

Tra le principali misure di carattere preventivo di cui il PNA rimarca l’utilità si segnalano le seguenti:

- rispettare l’ordine cronologico di protocollo delle istanze;
- predeterminare i criteri di assegnazione delle pratiche ai collaboratori;
- redigere gli atti in modo chiaro e comprensibile con un linguaggio semplice;
- rispettare il divieto di aggravio del procedimento;

➤ per le procedure d’appalto:

- dare corso all’indizione entro i termini delle gare, così da evitare il ricorso alle proroghe;

- necessità della redazione di una relazione tecnica per giustificare l'eventuale ricorso a proroghe/rinnovi/nuovi affidamenti allo stesso soggetto;
- divieto sia di frazionamento che di aumento illegittimo dell'importo;
- limitazione degli affidamenti diretti;
- estensione dell'utilizzazione della Consip, del MEPA e delle centrali di aggregazione degli affidamenti a livello regionale e locale;
- rotazione negli affidamenti in economia ed a progettisti;
- costante verifica della congruità degli affidamenti.

Particolarmente significativo il monito del PNA sulla tematica della rotazione. Si tratta di un vincolo da rispettare, sia per i dirigenti che per i dipendenti impegnati nelle attività a più elevato rischio di corruzione. Sono ammesse deroghe motivate, sulla base delle previsioni della legge n. 208/2015, per le figure titolari di funzioni infungibili, come per i dirigenti e funzionari di Comuni interessati a gravi carenze di personale.

La rotazione è comunque principio di carattere generale per il conferimento di incarichi dirigenziali.

Nel caso in cui l'ente deroghi, motivatamente, ai vincoli della rotazione deve prevedere forme ulteriori di verifica e monitoraggio che aumentino la prevenzione della corruzione. Le amministrazioni devono inoltre dare corso alla applicazione delle norme sulla rotazione straordinaria in caso di apertura, nei confronti dei propri dipendenti, di procedimenti di accertamento della responsabilità penale e/o contabile, nonché, a maggior ragione, in caso di condanna.

1.3 Il piano triennale della prevenzione della corruzione in sede locale (PTCP)

Le amministrazioni locali, al pari di tutte le altre pubbliche amministrazioni, devono dare applicazione alle indicazioni dettate dal nuovo PNA. Ne deriva la necessità di tenere adeguatamente conto dei suoi principi di fondo nella redazione del piano annuale e triennale per la prevenzione della corruzione, inclusivo delle azioni finalizzate alla promozione della trasparenza.

Siamo in presenza di indicazioni che hanno un grandissimo rilievo ed impongono a tutti i soggetti pubblici l'adeguamento alle prescrizioni innovative dettate nel Piano Nazionale Anticorruzione. Adeguamenti che devono essere realizzati a costo zero per le amministrazioni e che determinano ovvero, nel caso della nuova versione del diritto di accesso, possono provocare un rilevante aumento degli oneri organizzativi in capo alle singole amministrazioni.

In questa prospettiva, il presente piano triennale per la prevenzione della corruzione, comprensivo del programma per la promozione dell'integrità e trasparenza totale:

- a) definisce le misure per la prevenzione della corruzione, in particolare per le attività a più elevato rischio di corruzione;
- b) disciplina le regole di attuazione e di controllo dei protocolli di legalità o di integrità;
- c) indica le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione del dirigente e del personale;
- d) detta i criteri per la integrazione delle azioni per la prevenzione della corruzione con il sistema integrato dei controlli interni;
- e) stabilisce le azioni e le misure per favorire la promozione della cultura della legalità, della integrità e della trasparenza totale.

Per queste ragioni ciascun Ente definisce la struttura ed i contenuti specifici del proprio P.T.P.C. tenendo conto delle funzioni svolte e delle specifiche realtà amministrative. Al fine di realizzare un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione, il P.T.P.C. del Comune di Nuoro:

- deve essere costantemente coordinato e integrato rispetto al contenuto di tutti gli altri strumenti di programmazione e, innanzi tutto, con il DUP (Documento Unico di Programmazione), con il PEG (Piano Esecutivo di Gestione) e con il Piano della Performance;
- si deve anche esso configurare come un fondamentale documento di programmazione idoneo a declinare le sue fasi operative con l'indicazione di obiettivi, indicatori, misure e tempistica;
- deve divenire strumento propedeutico alla corretta valutazione dei rendimenti dei centri di responsabilità-

1.3.1 Obiettivi e contenuti generali del PTPC

Il Piano è finalizzato:

- alla prevenzione e al contrasto dei fenomeni di corruzione e illegalità; alla promozione della cultura della trasparenza totale;

si propone i seguenti obiettivi:

- evidenziare e analizzare le attività e i processi dell'Ente maggiormente esposti al rischio corruzione;
- individuare e analizzare la natura e i livelli dei rischi, in relazione alla probabilità e all'impatto degli eventi dannosi (rischi/ minacce);
- indicare gli interventi organizzativi volti a prevenire il rischio;
- attivare le procedure appropriate per selezionare e formare i Dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione prevedendo, negli stessi Settori, la rotazione dei Dirigenti, dei Funzionari e delle Figure di Responsabilità.

Il Piano, attraverso un'analisi delle attività sensibili alla corruzione, sviluppa i seguenti contenuti:

- mappatura del rischio;
- gestione del rischio.

La mappatura del rischio riguarda:

- l'identificazione delle aree di rischio;
- la collocazione nell'ambito di ciascuna area di rischio dei processi e delle attività dell'Ente;
- l'individuazione degli eventi dannosi (rischi/minacce) correlati a ciascuna area di rischio e processo;
- la valutazione del rischio, in relazione alla probabilità e all'impatto dell'evento dannoso.

La gestione del rischio comprende:

- l'individuazione delle azioni e delle misure di contrasto dei rischi (contromisure);
- l'associazione delle contromisure riferite alle aree di rischio e ai processi;
- l'indicazione dei responsabili dell'organizzazione e adozione delle contromisure;
- l'indicazione dei responsabili della verifica dell'attuazione delle contromisure;
- la definizione delle linee di aggiornamento del piano.

La redazione, e ancora di più, l'applicazione del piano anticorruzione, costituisce un'attività "*in progress*" (in continuo divenire), che non può dirsi compiuta e completata una volta per tutte.

Sarà pertanto necessario valutare l'appropriatezza e l'eshaustività delle attività realizzate e, sulla base dell'esperienza propria e di altri Enti, studiare l'evoluzione necessaria del piano ai fini della sua più ampia efficacia.

Tale costante monitoraggio dovrà avvenire in stretta correlazione con l'attività di vigilanza sull'attuazione del Codice di Comportamento Integrativo e delle azioni per la Trasparenza e l'Integrità nonché con le procedure di valutazione del grado di progressiva attuazione del DUP, del PEG e del Piano della Performance (qualora distinto dal PEG).

In questa ottica viene in rilievo la strategia del c.d. "agire etico" di tutti coloro che sono chiamati al privilegio di servire con onore lo Stato e la Comunità.

Tutti i dipendenti devono raggiungere la consapevolezza che il rispetto del Piano Anticorruzione non costituisce un fastidioso adempimento ma uno strumento utile:

- per migliorare la propria immagine, individuale e collettiva, di “servitori pubblici”;
- per favorire la percezione nella Comunità di un Ente solidale con la cittadinanza;
- per accrescere nella Comunità il sentimento di fiducia nelle Istituzioni garantendo così un approccio non conflittuale ai doveri civici;
- per riqualificare le proprie prestazioni in un’ottica condivisa e secondo regole “comuni” e “in Comune”;
- per auto-controllare il proprio agire attraverso il rispetto del Codice di Comportamento, prima condivisa misura di ogni Piano Anticorruzione che non sia destinato a rimanere “lettera morta”.

Il Piano Triennale 2017/2019 costituisce, in questa prospettiva, l’evoluzione operativa dell’adeguamento/aggiornamento del Piano previgente avvenuta per opera della deliberazione della Giunta Comunale n. 378 del 07.12.2016 per il cui tramite sono state adottate le linee guida per la predisposizione del presente documento.

2 I SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE E ATTUAZIONE DEL PIANO

2.1 Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Promozione della Cultura della Legalità.

Il responsabile della prevenzione della corruzione:

- a) propone il piano triennale della prevenzione o il suo aggiornamento;
 - b) predisporre, adotta, pubblica sul sito internet ed invia alla Giunta, al Consiglio, ai revisori dei conti ed allo OIV entro il 31 dicembre di ogni anno (fatti salvi gli spostamenti disposti dall’Anac) la relazione sulle attività svolte in materia di prevenzione della corruzione;
 - c) individua, previa proposta dei dirigenti, il personale da inserire nei programmi di formazione;
 - d) procede con proprio atto (per le attività individuate dal presente piano, quali a più alto rischio di corruzione) alle azioni correttive per l’eliminazione delle criticità, anche in applicazione del regolamento sui controlli interni, sentiti i dirigenti ;
 - e) verifica, anche a campione, che non sussistano ragioni di inconferibilità e/o incompatibilità in capo ai dirigenti;
 - f) fornisce indicazioni per l’applicazione del piano della rotazione e ne verifica la concreta applicazione;
 - g) stimola e verifica l’applicazione delle disposizioni per la prevenzione della corruzione, con specifico riferimento alla adozione del piano, da parte delle società e degli organismi partecipati.
- Al fine di prevenire e controllare il rischio derivante da possibili atti di corruzione il Responsabile in qualsiasi momento può richiedere ai dipendenti che hanno istruito e/o adottato il provvedimento finale di dare per iscritto adeguata motivazione circa le circostanze di fatto e le ragioni giuridiche che sottendono all’adozione del provvedimento.

Il Responsabile può, in ogni momento, verificare e chiedere delucidazioni per iscritto e verbalmente a tutti i dipendenti su comportamenti che possono integrare anche solo potenzialmente il rischio di corruzione e illegalità.

Come riporta il nuovo PNA, la figura del RPC è stata interessata in modo significativo dalle modifiche introdotte dal d.lgs. 97/2016. La nuova disciplina, in coerenza con l’integrazione della definizione organizzativa dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati di cui al d.lgs. 33/2013 all’interno del PTPC e della eliminazione della predisposizione di un autonomo Programma triennale per la trasparenza e l’integrità, è volta a unificare in capo ad un solo soggetto l’incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e a rafforzarne il ruolo, prevedendo che ad esso siano riconosciuti poteri e funzioni idonei a garantire lo svolgimento dell’incarico con autonomia ed effettività, eventualmente anche con modifiche organizzative.

D'ora in avanti, pertanto, il Responsabile viene identificato con riferimento ad entrambi i ruoli come Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT). Altro elemento di novità è quello della interazione fra RPCT e organismi indipendenti di valutazione. Come anticipato, la recente normativa ha optato per l'unificazione in capo ad un unico soggetto delle funzioni di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. In via generale, per declinare i criteri di scelta del Responsabile è importante tenere conto dell'estensione definitiva delle sue competenze anche alla materia della trasparenza.

Con decreto Sindacale n.31/2016 è stato nominato Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza il Dott. Franco Rosu, a far data dal 01/09/2016, subentrato al Segretario Generale, dott. Antonino Puledda, in carica dal 12/11/2015 (giusto Decreto sindacale n.42/2015) al 31/08/2016.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 378 del 07.12.2016, all'esito delle prescritte fasi di consultazione pubblica:

- è stato approvato il Codice di Comportamento Integrativo dell'Ente;
- si è provveduto all'adeguamento/aggiornamento annuale del previgente Piano Triennale Anticorruzione;
- sono state adottate le linee guida per l'elaborazione e per l'attuazione del presente Piano per la prevenzione della corruzione e per la promozione della cultura della legalità e della trasparenza per il triennio 2017/2019.

2.3 Gli Organi di indirizzo

Con deliberazione del 22.01.2014 l'ANAC ha stabilito che la competenza ad adottare il piano triennale della prevenzione della corruzione, per quanto concerne gli enti locali, spetta alla Giunta Comunale. Ciò anche alla luce dello stretto collegamento tra il piano triennale di prevenzione della corruzione e gli altri documenti di programmazione in sede locale, auspicato dal Piano nazionale anticorruzione. Compete all'organo di indirizzo, come sopra individuato, emanare direttive e linee guida di carattere generale che sono direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.

2.4 Referenti di primo livello: i Dirigenti

I Dirigenti sono i referenti di primo livello per l'attuazione del piano relativamente a ciascuna struttura attribuita alla loro responsabilità.

Essi svolgono, per il settore/servizio di rispettiva competenza un ruolo attivo e propositivo finalizzato alla migliore attuazione del Piano oltreché di raccordo fra il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e i servizi/uffici della loro direzione.

Nello specifico essi sono chiamati a:

- collaborare all'individuazione, tra le attività della propria direzione, di quelle più esposte al rischio corruzione e delle relative contromisure;
- verificare la corretta applicazione delle misure di contrasto e relazionare al Responsabile;
- attivare misure che garantiscano la rotazione del personale addetto alle aree di rischio;
- partecipare al processo, settoriale e complessivo, di gestione del rischio;
- individuare il personale assegnato al proprio settore da inserire nei programmi di formazione;
- attivare tempestivamente le azioni correttive laddove vengano riscontrate mancanze/difformità nell'applicazione del Piano e dei suoi contenuti;
- svolgere attività informativa nei confronti del responsabile anticorruzione, fermi restando gli obblighi di informazione nei confronti dell'Autorità Giudiziaria (art.16 D.Lgs.n.165/2011; art.20 D.P.R. n.3/1957;art.1,comma6, legge n. 20/1994; art.331 cod. pen.);
- proporre misure di prevenzione a livello settoriale e generale (art. 16 D.Lgs. n.165/2011);

- assicurare l'osservanza del codice di comportamento e verificare le ipotesi di violazione;
- adottare le misure gestionali più favorevoli alla compiuta applicazione del Piano;
- osservare le misure contenute nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza.

I dirigenti devono astenersi, ai sensi dell'art. 6-bis della Legge n. 241/1990 e ss.mm. e ii. e del DPR n. 62/2013, in caso di conflitto di interessi, anche potenziale, segnalando tempestivamente al responsabile della prevenzione della corruzione ogni situazione di conflitto, anche potenziale al responsabile della prevenzione della corruzione.

I dirigenti provvedono al monitoraggio del rispetto dei tempi procedurali e alla tempestiva eliminazione delle anomalie. I risultati del monitoraggio e delle azioni espletate sono resi disponibili nel sito web istituzionale del Comune. Essi informano tempestivamente il responsabile della prevenzione della corruzione in merito al mancato rispetto dei tempi procedurali e di qualsiasi altra anomalia accertata costituente la mancata attuazione del presente piano, adottando le azioni necessarie per eliminarle oppure proponendo al responsabile, le azioni sopra citate ove non rientrino nella competenza normativa, esclusiva e tassativa dirigenziale.

I dirigenti monitorano, anche con controlli a campione tra i dipendenti adibiti alle attività a rischio di corruzione, i rapporti aventi maggior valore economico 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.

Adottano le seguenti misure:

- 1) verifica a campione delle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rese ai sensi degli artt. 46-49 del D.P.R. n. 445/2000;
- 2) promozione di accordi con enti e autorità per l'accesso alle banche dati, anche ai fini del controllo di cui sopra;
- 3) strutturazione di canali di ascolto dell'utenza e delle categorie al fine di raccogliere suggerimenti, proposte e segnalazioni di illecito, utilizzando strumenti telematici;
- 4) svolgimento di incontri periodici tra dipendenti per finalità di aggiornamento sull'attività, circolazione delle informazioni e confronto sulle soluzioni gestionali;
- 5) regolazione dell'istruttoria dei procedimenti amministrativi e dei processi mediante circolari e direttive interne;
- 6) attivazione di controlli specifici, anche *ex post*, su processi lavorativi critici ed esposti a rischio corruzione;
- 7) aggiornamento della mappa dei procedimenti con pubblicazione sul sito delle informazioni e della modulistica necessari;
- 8) rispetto dell'ordine cronologico di protocollo delle istanze, dando disposizioni in merito;
- 9) redazione degli atti in modo chiaro e comprensibile con un linguaggio semplice, dando disposizioni in merito;
- 10) adozione delle soluzioni possibili per favorire l'accesso *on line* ai servizi con la possibilità per l'utenza di monitorare lo stato di attuazione dei procedimenti;
- 11) attivazione di controlli specifici sulla utilizzazione da parte di soggetti che svolgono attività per conto dell'ente di dipendenti cessati dal servizio, anche attraverso la predisposizione di un'apposita autodichiarazione o l'inserimento di una clausola nei contratti.

Il Responsabile delle Prevenzione può individuare ulteriori misure.

Gli esiti delle attività e dei controlli di cui sopra sono trasmessi al responsabile per la prevenzione della corruzione.

Il responsabile anticorruzione verifica a campione l'applicazione di tali misure.

2.5 Referenti di secondo livello: i funzionari e i responsabili di servizio.

I referenti di secondo livello nell'attuazione del Piano sono i funzionari e i responsabili di servizio (nonché i Responsabili di Aree di Posizioni organizzative o di Alta Professionalità qualora istituite).

Costituisce loro specifica competenza:

- l'applicazione delle contromisure previste dal Piano anticorruzione e la vigilanza sulla corretta attuazione da parte del personale dipendente delle relative prescrizioni;
- la tempestiva segnalazione al Responsabile Anticorruzione e al Dirigente delle anomalie registrate;
- la proposta al Responsabile Anticorruzione e al Dirigente di individuazione di ulteriori rischi e misure di contrasto al fine dell'aggiornamento e miglioramento del piano.

2.6 Le strutture organizzative trasversali

Molte delle azioni più significative ed obbligatorie già previste dall'ordinamento, nonché diverse da quelle specificamente previste dal piano, devono essere costantemente presidiate, anche attraverso strutture organizzative di natura trasversale, deputate a cooperare per l'attuazione e il monitoraggio:

- del Piano Anticorruzione integrato con il Programma per la Trasparenza e l'Integrità;
- del Codice di Comportamento Integrativo;
- del Sistema Integrato dei Controlli Interni;
- delle misure e delle azioni collaterali (CED - Sito Internet - sistema informatico - Accesso Civico - Monitoraggio misure Anticorruzione/Trasparenza/Controlli - Azioni Formative - Azioni Informative e Divulgative - Controllo Strategico - Monitoraggio percezione qualità dei servizi).

Si evidenzia che è in fase di organizzazione l'ufficio preposto allo svolgimento degli adempimenti inerenti l'anticorruzione e la trasparenza. L'ufficio sarà articolato in una struttura permanente composta dal Dirigente R.P.C.T., un istruttore direttivo, già reclutato tramite procedura di mobilità (Determinazione Dirigente Settore 1 n.505/ del 28/02/2017) e da tre referenti per ogni Settore/Servizio Autonomo, individuati dai rispettivi Dirigenti.

Tutti i dipendenti dell'Ente devono sentirsi partecipi nel cooperare fattivamente per la piena attuazione delle finalità del Piano.

In particolare, i soggetti incaricati di operare nell'ambito di settori/servizi e/o attività particolarmente sensibili, in relazione alle proprie competenze, sono tenuti:

- alla conoscenza del Piano Triennale di Prevenzione;
- alla convinta adesione alle misure e azioni ivi previste e alla loro puntuale esecuzione.

Ogni dipendente che esercita competenze su attività sensibili informa il proprio dirigente in merito alla osservanza dei tempi procedurali e in ordine a qualsiasi anomalia accertata, segnalando in particolare l'eventuale mancato rispetto dei termini o l'impossibilità di eseguire i controlli nella misura e tempi prestabiliti, spiegando le ragioni del ritardo.

I dipendenti, nell'ambito del doveroso rispetto del codice di comportamento nel suo complesso, in caso di conflitto di interessi e/o incompatibilità anche potenziale sono tenuti ad astenersi, segnalando tempestivamente al Dirigente la situazione di conflitto.

Di fatto comunque tutti i dirigenti, funzionari e dipendenti devono sentirsi pienamente abilitati:

- ad esercitare le funzioni ad essi assegnate dal piano in collaborazione con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione;
- ad assicurarne lo svolgimento nel quadro del coordinamento operativo assicurato da detto Responsabile, al fine di garantire la più efficace attuazione e implementazione del Piano e dei documenti programmatici ad esso strettamente coordinati.

2.7 L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)

L'OIV oltre a partecipare al processo di gestione del rischio attraverso segnalazioni e proposte al Responsabile Anti-corruzione, verifica, anche ai fini della valutazione della Performance individuale dei dirigenti, la corretta applicazione del Piano e l'apporto da ciascun dirigente assicurato alla sua piena attuazione. Compete altresì all'OIV lo svolgimento di funzioni proprie in materia di controlli e di rilascio del parere obbligatorio sul codice di comportamento integrativo e sulle sue variazioni. Resta fermo il compito degli OIV concernente l'attestazione dell'assolvimento degli obblighi di trasparenza, previsto dal d.lgs. 150/2009 e ss.mm. e ii..

2.8 I collaboratori esterni

Anche i collaboratori a qualsiasi titolo della civica amministrazione, sono tenuti:

- ad osservare le misure contenute nel Piano triennale di prevenzione della corruzione;
- a segnalare situazioni di illecito.

Occorre rilevare a questo riguardo che questo Ente ha adottato, a partire dal 2016, lo schema del Patto di Integrità da sottoscrivere con tutte le Imprese affidatarie di opere pubbliche. In virtù di tale iniziativa tutti i contratti afferenti la realizzazione di lavori pubblici stipulati a partire dal Gennaio 2016 prevedono quale allegato fondamentale il patto di cui è caso. Detto patto di integrità, dovrà essere esteso, nel corso del 2017 a tutte le imprese che intrattengano rapporti contrattuali con il Comune di Nuoro.

2. IL CONTESTO ESTERNO

La difficoltà di attribuire una definizione univoca al concetto di “corruzione” (determinata dalla sua intrinseca natura di multidimensionalità) comporta un'inevitabile complessità nella misurazione del fenomeno e nell'individuazione di indici oggettivi e soggettivi che ne garantiscano un adeguato livello di affidabilità. Tra i vari indicatori utilizzati vi sono quelli di matrice oggettiva (misure economiche, misure giudiziarie) e soggettiva (sondaggi condotti su diverse tipologie di intervistati relativamente alla percezione della corruzione, sulla base di esperienze dirette o di valutazioni personali in merito alla sua diffusione).

Entrambi gli indicatori presentano delle criticità (gli indicatori oggettivi, ad esempio, non consentono di intercettare la corruzione sommersa mentre quelli soggettivi sono estremamente influenzati da fattori di ordine culturale, mediatico, per cui il valore della “dimensione percepita” potrebbe scostarsi notevolmente rispetto alla “dimensione reale”).

A tal fine si stanno sviluppando, a partire dalla stessa A.N.A.C delle metodologie di misurazione quanti-qualitative che consentano una conoscenza quanto più realistica del fenomeno e che, conseguentemente, garantiscano la definizione di idonei strumenti e di un'efficace *governance* atti a prevenire il rischio corruttivo.

L'individuazione di adeguate azioni per prevenire il rischio corruttivo si rileva di particolare importanza anche in relazione “all'impermeabilizzazione” delle Amministrazioni Pubbliche dalle contaminazioni criminali esterne al proprio contesto organizzativo.

Le statistiche di settore, infatti, dimostrano una stretta correlazione tra criminalità (soprattutto quella organizzata) e corruzione tale da rendere opportuno, secondo le disposizioni A.N.A.C, esaminare il contesto esterno in cui opera l'Ente anche in sede di elaborazione/aggiornamento del PTCP.

Per la stesura di questa sezione ci si è avvalsi di studi e ricerche mirate con particolare riferimento alla “**Relazione sull’attività delle forze di polizia, sullo stato dell’ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata**” (trasmessa il 14 giugno 2016 dal Ministro degli Interni alla Presidenza della Camera) e delle fonti statistiche del Ministero degli Interni sull’andamento della delittuosità relative agli anni 2014-2016.

La Relazione citata, descrive il contesto criminoso dell’intera provincia di Nuoro (territorialmente aggregata con quella dell’Ogliastra e con alcuni Comuni della Provincia di Olbia-Tempio).

Il contesto criminoso della provincia di Nuoro viene considerato, rispetto a quello delle altre province sarde, più tradizionalista, caratterizzato dalla commissione di rapine, attentati dinamitardi e/o incendiari, omicidi ed altri fatti di sangue. “*La criminalità (soprattutto nell’Ogliastra) cerca di condizionare la popolazione, sfruttando la diffusa omertà e la propria spiccata aggressività, con il ricorso a forme di violenza anche nei confronti dei privati, dei pubblici amministratori e delle Forze dell’ordine.*”

Dal documento emerge che la provincia di Nuoro rappresenta “*l’area di maggior tensione della Sardegna*” anche se non si registra la presenza di organizzazioni malavitose organizzate e strutturate.

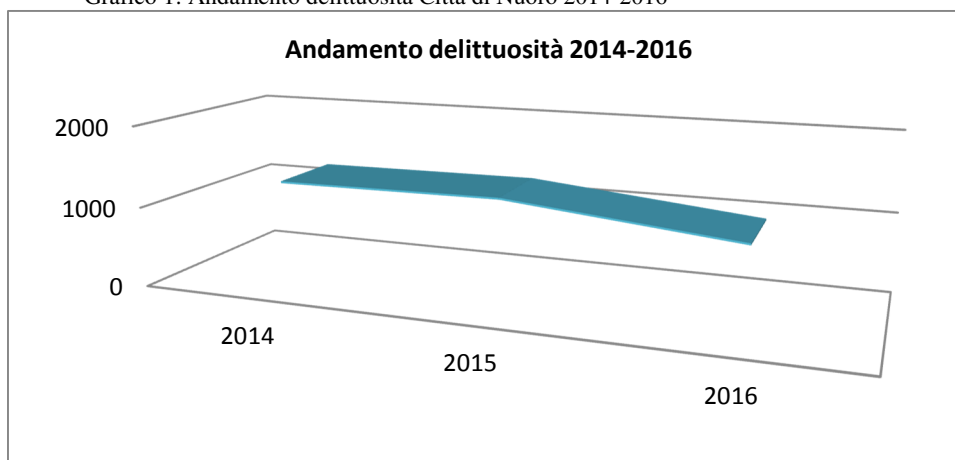
Di seguito si riporta la tabella contenente le informazioni statistiche del Ministero degli Interni relativamente al dato disaggregato per la Città di Nuoro che rilevano tendenze e caratteristiche della delittuosità difforni rispetto al resto della Provincia. I dati si riferiscono ai reati (così come rubricati da classificazione del Ministero degli Interni) scoperti e/o denunciati.

Tabella: Tipologia delitti città di Nuoro 2014-2016

DELITTI	2014	2015	2016
ATTENTATI	0	0	0
STRAGE	0	0	0
OMICIDI VOLONTARI CONSUMATI	-	-	0
INFANTICIDI	0	0	0
TENTATI OMICIDI	-	-	0
OMICIDIO PRETERINTENZIONALE	0	0	0
OMICIDI COLPOSI	-	-	0
LESIONI DOLOSE	16	30	26
PERCOSSE	8	7	5
MINACCE	52	67	55
INGIURIE	43	51	17
VIOLENZE SESSUALI	4	4	0
ATTI SESSUALI CON MINORENNE	0	0	0
CORRUZIONE DI MINORENNE	0	0	0
FURTI	345	331	265
RICETTAZIONE	9	13	-
RAPINE	8	6	5
ESTORSIONI	5	15	15
USURA	0	0	0
SEQUESTRI DI PERSONA	0-	0	0
ASSOCIAZIONE PER DELINQUERE	0	0	0
Fonte: Ministero degli Interni		0	0
RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO	0	0	0
TRUFFE E FRODI INFORMATICHE	131	144	120
REATI CONTRO LA P.A.	64	39	36
INCENDI	-	0	0
DANNEGGIAMENTI	201	200	150
DANNEGGIAMENTO SEGUITO DA INCENDIO	29	29	21
CONTRABBANDO	0	0	0
STUPEFACENTI	14	28	10
SFRUTTAMENTO DELLA PROSTITUZIONE E PORNOGRAFIA MINORILE	0	0	0
DELITTI INFORMATICI	15	24	20
CONTRAFFAZIONE DI MARCHI E PRODOTTI INDUSTRIALI	6	15	0
VIOLAZIONE ALLA PROPRIETA' INTELLETTUALE	0	0	2
ALTRI DELITTI	284	256	240
TOTALE DELITTI	1249	1268	994

I dati, di seguito rappresentati graficamente, evidenziano, per il periodo di riferimento, un importante decremento della delittuosità determinata essenzialmente dalla diminuzione di furti, danneggiamenti ed altri delitti (categoria residuale che ricomprende tutti i reati non riferibili alle altre tipologie).

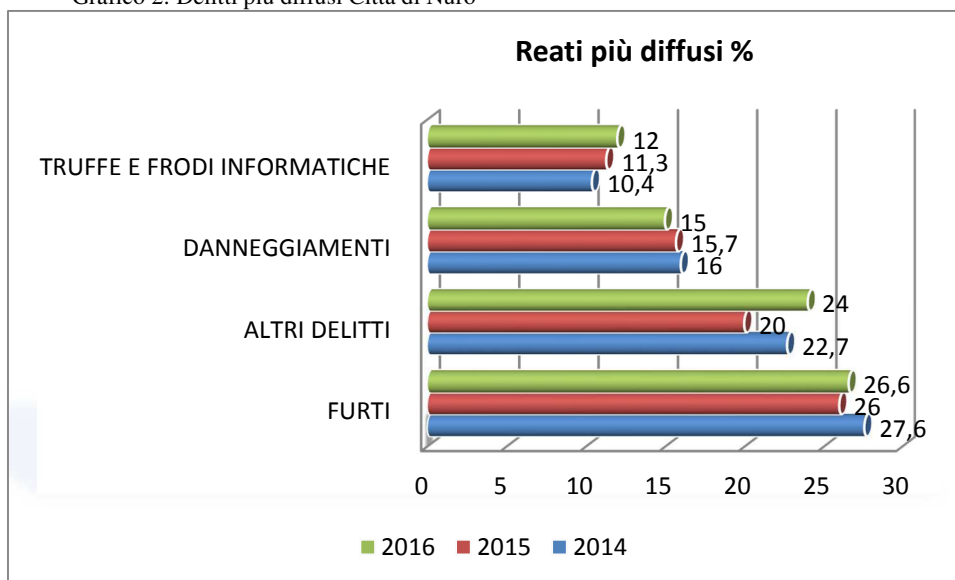
Grafico 1: Andamento delittuosità Città di Nuoro 2014-2016



Nota bene: Nostra elaborazione su dati Ministero Interni

Come descritto dal seguente grafico, le tipologie delittuose sono concentrate nelle classi: furti, danneggiamenti e frodi informatiche:

Grafico 2: Delitti più diffusi Città di Nuro



Nota bene: Nostra elaborazione su dati Ministero Interni

Sono numericamente irrilevanti (rispetto al dato provinciale) i fenomeni criminosi quali omicidi volontari consumati e tentati omicidi.

La casistica dei reati contro la Pubblica Amministrazione (che passano da n.64 – pari al 5% del totale dei delitti- a n.36 – 4%) sono tutti ascrivibili ai reati rubricati dal Capo II (Dei delitti dei privati contro la pubblica Amministrazione) del Titolo II (Dei delitti contro la P.A) del Codice Penale e nella fattispecie: interruzione di pubblico servizio, oltraggio e resistenza a Pubblico Ufficiale e esercizio abusivo di una professione. Non vengono infatti segnalati reati disciplinati dal Capo I (Dei delitti dei pubblici ufficiali contro la P.A) del citato Titolo del Codice Penale.

Il dato è tanto più significativo laddove si considera che la Provincia di Nuoro (intesa territorialmente comprensiva della Provincia dell'Ogliastra e di alcuni Comuni di quella di Olbia Tempio), come da prospetto di seguito riportato, è il territorio che registra, a livello nazionale, il maggior numero di attentati e atti intimidatori nei confronti di Amministratori Pubblici:

ATTI INTIMIDATORI AD AMMINISTRATORI PUBBLICI		
2014	2015	2016
27	19	19

L'assenza statistica di fattispecie relative ad associazioni criminali di tipo organizzato (per delinquere o di tipo mafioso) conferma che l'Ente non è particolarmente esposto al rischio corruttivo.

Nel 2016 i 19 delitti perpetrati, nella tipologia ora in esame, sono ripartiti secondo le seguenti fattispecie:

- 4 atti intimidatori con utilizzo di armi da fuoco;
- 1 danneggiamento di beni pubblici;
- 7 danneggiamenti di beni privati;
- 7 lettere e/o scritte murali minatorie.

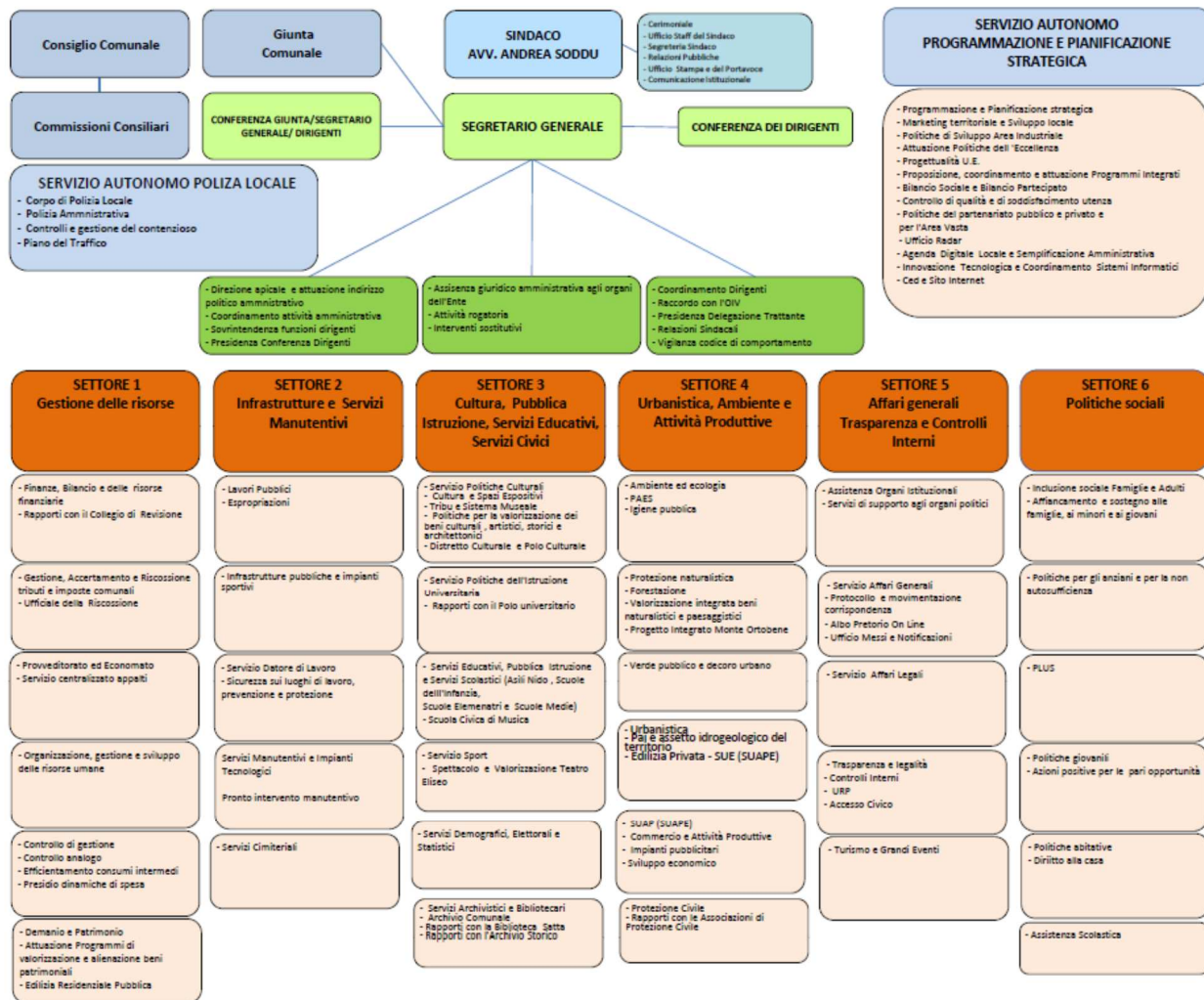
Tuttavia, come è stato sottolineato, in occasione dell'inaugurazione dell'anno giudiziario: *“la corruzione diffusa è costituita da singoli comportamenti legati a singole persone”*.

Si potrebbe configurare in merito la dicotomia tra rischio relativo (connesso alla probabilità di concretizzare una condotta corruttiva in relazione all'esistenza di fattori esterni favorevoli) più conoscibile, rilevabile e le cui azioni di contrasto sono maggiormente categorizzabili, e il rischio assoluto (connotato alla inclinazione di ciascun individuo a porre in essere pratiche corruttive per trarne un vantaggio economico) più subdolo e insidioso di fronte al quale risulta più complessa l'individuazione di mirati strumenti di contrasto.

A tal fine è necessario dotarsi di un efficace sistema di prevenzione fortemente improntato ai principi di trasparenza e buona amministrazione (nell'accezione concettuale più ampia) che contempli l'esistenza di rischi concreti (fisiologici di un determinato contesto) e di rischi astratti (decontestualizzati e conseguentemente difficilmente codificabili)

4. CONTESTO INTERNO

Il 2016 è stato caratterizzato da un importante processo riorganizzativo, in termini di avvicendamento, assegnazione e nuova articolazione funzionale (Settori, Servizi Autonomi e Servizi) e, conseguentemente, dei compiti e degli incarichi all'interno dell'Ente anche a seguito dell'insediamento della nuova Amministrazione in carica (Giugno 2015). Con le Deliberazioni della Giunta Comunale n. 225 del 29.07.2016 e 303 del 06.10.2016 sono stati delineati i principi e i criteri per la riqualificazione modulare della macrostruttura nonché le direttive in tema di valorizzazione e sviluppo delle risorse umane. Nella pagina che segue si riporta il rinnovato quadro macro strutturale:

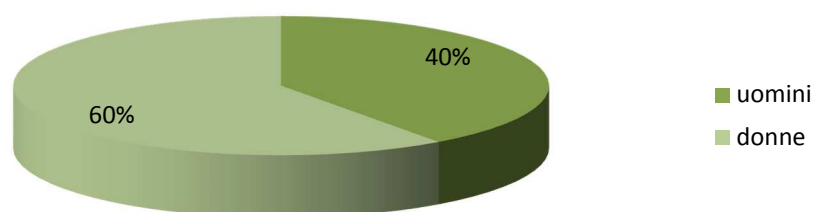


4.1 Le risorse umane disponibili

L'analisi dei dati contenuti nelle tabelle seguenti, estrapolate dal conto annuale del personale 2015 (i dati sono contestualizzati quindi al 31-12-2014) evidenzia alcune caratteristiche relativamente alle risorse umane disponibili presso l'Ente.

Il personale a tempo indeterminato del Comune di Nuoro ammonta a 266 unità di cui il 60% donne.

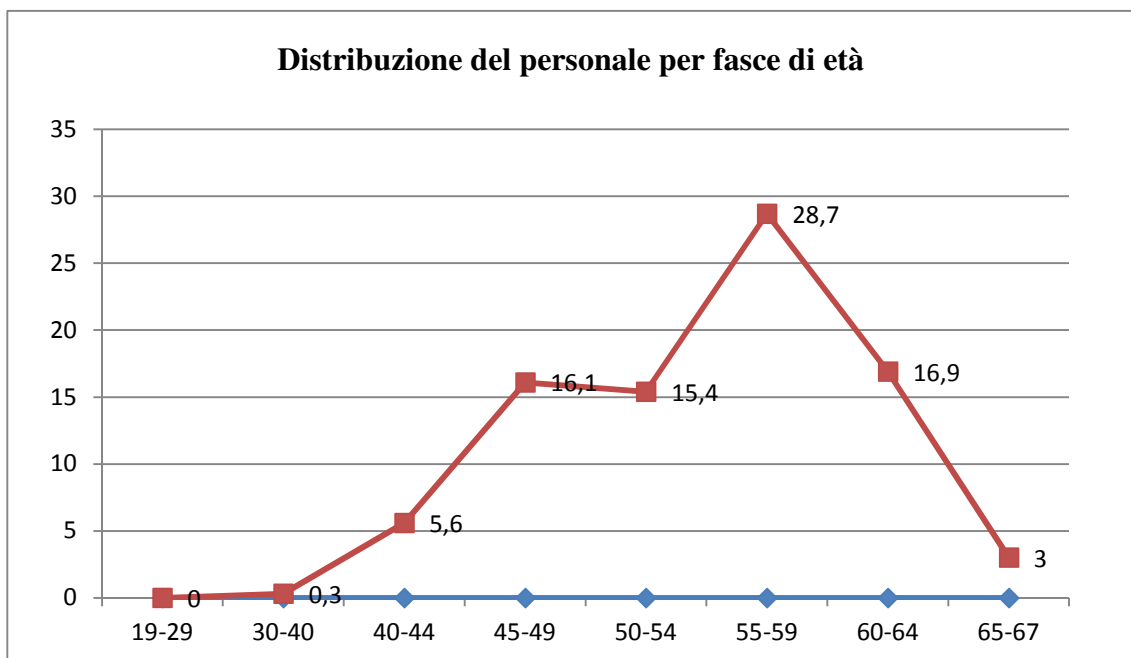
distribuzione dipendenti per sesso



La distribuzione del personale a tempo indeterminato per classi di età evidenzia un progressivo invecchiamento della popolazione sia maschile che femminile, giustificato dall'assenza di un ricambio generazionale (determinato in gran parte dalla normativa sempre più restrittiva in materia di assunzioni e blocco del *turn over*).

Infatti i dati riportano la seguente distribuzione del personale per fasce di età:

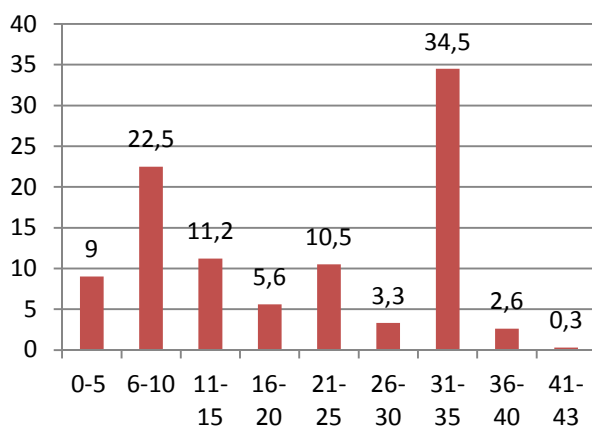
- 0% tra 19 e 29 anni
- **0,3% tra 30 e 34 anni**
- 5,6% tra 40 e 44 anni
- 16,1% tra 45 e 49 anni
- 15,4% tra 50 e 54 anni
- **28,7% tra 55 e 59 anni**
- 16,9% tra 60 e 64 anni
- 3% tra 65 e 67 anni



Questo dato è pressoché speculare a quello risultante dall'indagine condotta prendendo in considerazione come variabile l'anzianità di servizio. Di seguito si riportano i dati relativamente alla distribuzione del personale a tempo indeterminato per anzianità di servizio:

- 9% tra 0 e 5 anni
- 22,5% tra 6 e 10 anni
- 11,2% tra 11 e 15 anni
- 5,6% tra 16 e 20 anni
- 10,5% tra 21 e 25 anni
- 3,3% tra 26 e 30 anni
- **34,5% tra 31 e 35 anni**
- 2,6% tra 36 e 40 anni
- 0,3% tra 41 e 43 anni

distribuzione per anzianità di servizio



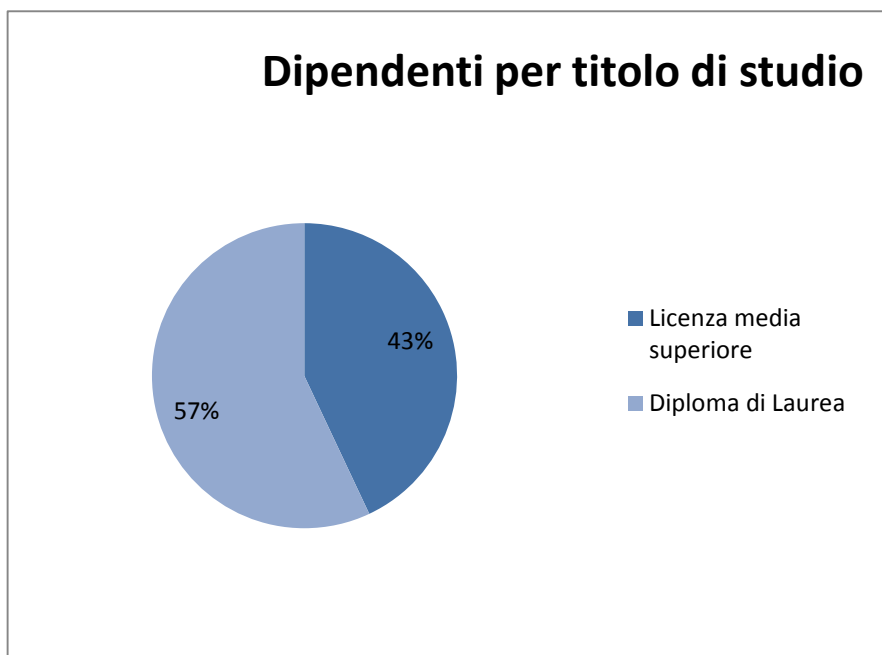
Ai fini di una valutazione delle risorse appare opportuno condurre l'indagine sul personale individuando altre variabili quali: profilo giuridico e titolo di studio.

Distribuzione con variabile profilo giuridico:

i dipendenti sono distribuiti nei seguenti inquadramenti giuridici: 1 Segretario Generale, 6 dirigenti (di cui attualmente 1 in comando e 2 in aspettativa), 14 funzionari (D3), 35 D, 165 C, 41 B e 2 A.

Il 43% della popolazione dipendente è in possesso della licenza media superiore di cui il 35% uomini e il 65% donne.

Il 57% della popolazione è in possesso della laurea di cui il 44% uomini e il 55,6% donne



Non sono stati registrati casi di condanne o denunce dei dipendenti del Comune di Nuoro per fatti riconducibili ai delitti dei pubblici ufficiali contro la P.A. I procedimenti disciplinari adottati nei confronti di alcuni dipendenti erano riferibili a ipotesi di violazione del codice di comportamento disciplinare, del tutto a-contestuali rispetto alla commissione di fattispecie penali.

L'attuazione della riorganizzazione macro strutturale ha determinato l'esigenza di una rivalutazione delle aree di rischio nonché della rotazione degli incarichi dirigenziali e del personale (attraverso procedure di mobilità interna), effettuata in comparazione alle misure in essere.

5. LA METODOLOGIA DI PREDISPOSIZIONE E DI ATTUAZIONE DEL PIANO

In ossequio alle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione e anche alla luce della letteratura e del dibattito sul tema della natura e delle funzioni dei piani anticorruzione che, dall'approvazione della legge n. 190/2012 a tutt'oggi, si è avuto modo di approfondire, il processo di elaborazione del presente ha privilegiato l'obiettivo di *generare* uno strumento concreto e operativo.

La condivisa consapevolezza che l'efficacia dell'elaborazione del piano e - ancora di più - della sua attuazione può utilmente fondarsi soltanto su un attivo coinvolgimento dell'intera struttura organizzativa, a partire dai vertici, e sulla diffusa condivisione dei contenuti e dei criteri ispiratori della legge, porta a riconoscere l'estrema rilevanza di adeguati momenti formativi e di aggiornamento sulle tematiche dei controlli interni, sulla legge n. 190/2012 e sui Decreti Legislativi nn. 33/2013 e 39/2013, n. 97/2016 sull'Accesso Civico (FOIA).

Sotto il profilo operativo, al fine di assicurare un approccio coerente e coordinato tra le diverse articolazioni organizzative, con particolare riferimento alle attività di analisi e valutazione dei singoli processi, appare opportuno elaborare a livello "centrale", del Responsabile della Prevenzione, un quadro di riferimento costituito dalla previa individuazione:

- delle aree di rischio potenziale;
- del registro dei rischi potenziali;
- del registro delle contromisure;
- delle disposizioni attuative delle contromisure individuate.

In una realtà complessa e articolata quale quella del Comune di Nuoro, è senz'altro necessario assicurare, nei confronti delle diverse strutture organizzative coinvolte, unitarietà di criteri e metodologie, proprio attraverso una preliminare elaborazione delle predette categorie di inquadramento degli elementi più significativi del piano di prevenzione e contrasto della corruzione e di promozione della cultura della legalità e della trasparenza.

La ricognizione deve fare primariamente riferimento alle aree obbligatoriamente previste dall'art. 1, comma 16 della legge n. 190/2012 e alla successiva puntualizzazione per il cui tramite il P.N.A. ha provveduto a individuare le tre fasi principali del processo di gestione del rischio (1. mappatura dei processi attuati dall'amministrazione; 2. valutazione del rischio per ciascun processo; 3. trattamento del rischio).

5.1. Mappatura e gestione del rischio.

Si è proceduto alla elaborazione di una Tabella 1 (allegato 1) per la mappatura (foglio 1) e gestione del rischio (foglio 2), predisposta sulla base delle indicazioni riportate nel PNA.

Sono stati analizzati i procedimenti e le attribuzioni di competenza, in relazione alla individuazione delle misure preventive e correttive nell'ambito delle attività a più elevato rischio di corruzione.

5.2 Individuazione delle aree a rischio

Le attività a più elevato rischio di corruzione sono quelle

- a) indicate dalla legge n. 190/2012,
- b) contenute nelle indicazioni fornite dall'ANAC,
- c) individuate dall'ente.

a) Attività individuate dalla legge n. 190/2012 e ss.mm. e ii:

- autorizzazione o concessione
- 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 relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al D.Lgs n. 163/2006
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati
- concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera

b) Attività individuate dall'ANAC:

La determinazione ANAC n.12 del 2015 è intervenuta a ridefinire, ampliandole, le "Aree a rischio corruzione". Esse, vengono classificate in "Generali" (sostituendo la precedente nomenclatura di "Obbligatorie"), fisiologiche a tutte le pubbliche amministrazioni e in "Specifiche" individuate dalle singole amministrazioni sulla base della tipologia dell'ente di riferimento, dell'analisi del contesto esterno e interno in cui operano e dei rischi eventualmente correlati.

b.1) Le aree di rischio "generali"

Sulla base delle risultanze delle analisi condotte dall'ANAC vi sono delle aree a rischio, già indicate dall'art.1 comma 16 della L.190/2012, e su esposte, ricorrenti rispetto alle quali tutte le Pubbliche amministrazioni sono esposte a rischio.

Il PNA ha declinato quattro Aree a rischio corruzione, ciascuna delle quali è stata a sua volta articolata in sotto-aree:

A- Acquisizione e progressione del personale:

1. Reclutamento
2. Progressioni di carriera

B- Affidamento di lavori, servizi e forniture:

1. Definizione dell'oggetto dell'affidamento
2. Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento
3. Requisiti di qualificazione
4. Requisiti di aggiudicazione
5. Valutazione delle offerte
6. Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte
7. Procedure negoziate
8. Affidamenti diretti
9. Revoca del bando
10. Redazione del crono programma
11. Varianti in corso di esecuzione del contratto
12. Subappalto
13. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto
14. Sussistenza di 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

C- Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato per il destinatario

1. Provvedimenti vincolanti nell'an
2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato
3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato
4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale
5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an

6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'*an* e nel contenuto

D- Provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

1. Provvedimenti vincolanti nell'*an*
2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato
3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'*an* e a contenuto vincolato
4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale
5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'*an*
6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'*an* e nel contenuto

Tali Aree rappresentano il contenuto basilare del PTPC e ciascuna Amministrazione deve prenderle obbligatoriamente in conto.

Assieme alle quattro aree su esposte l'ANAC, attraverso la determinazione n.12 del 2015, ha individuato ulteriori ambiti che vanno a delineare le cc.dd. "Aree generali":

E- Gestione delle entrate

1. Accertamenti entrate
2. Riscossione entrate
3. Riscossione entrate- Controllo concessionari

F- Gestione delle spese

1. Fasi amministrative e contabili di gestione delle spese
2. Riconoscimento debiti fuori bilancio

G- Gestione del patrimonio

1. Concessione, locazione e alienazione di beni immobili
2. Concessione in uso beni mobili

H- Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni

1. Verbali e altri tipi di atti di natura ispettiva o di vigilanza

I- Incarichi e nomine

1. Conferimento di incarichi amministrativi di vertice e dirigenziali
2. Conferimento incarichi di collaborazione a persone fisiche
3. Incarichi di collaborazione con persone giuridiche pubbliche e private e associazioni di fatto
4. Provvedimenti di nomina/designazione in organi degli organismi partecipati

J- Affari legali contenzioso

1. Transazioni

b.2) – Le aree di rischio "specifiche"

Oltre alle aree di rischio generali il PNA raccomandava "*che ciascuna amministrazione includa nel proprio PTCP ulteriori aree di rischio che rispecchiano le specificità funzionali e di contesto*". Per l'individuazione delle aree di rischio specifiche individuate in sede di definizione dei principi si rimanda all'allegato n.1 del presente documento.

5.3. Analisi del rischio

Per ogni rischio individuato è stata valutata l'eventualità che lo stesso si verifichi in base agli indici della "probabilità" e dell'"impatto" come riportati nell'allegato 5 al P.N.A. come segue: indici di valutazione delle probabilità

- discrezionalità
- rilevanza esterna
- complessità del processo
- valore economico
- frazionabilità del processo

- controlli
- indici di valutazione dell'impatto:
- organizzativo
- economico;
- reputazionale;
- organizzativo, economico e sull'immagine.

Anche la frequenza della probabilità e l'importanza dell'impatto sono stati graduati recependo integralmente i valori, indicati nel citato Allegato 5 del PNA, di seguito riportati:

Vedi valori e frequenze della probabilità	Valori e importanza dell'impatto
0 = nessuna probabilità	0 = nessun impatto
1 = improbabile	1 = marginale
2 = poco probabile	2 = minore
3 = probabile	3 = soglia
4 = molto probabile	4 = serio
5 = altamente probabile	5 = superiore

La media dei valori numerici assegnati alla probabilità e la media di quelli attribuiti all'impatto sono stati moltiplicati per determinare il livello complessivo di rischio connesso a ciascun processo analizzato (valore frequenza x valore impatto = livello complessivo di rischio).

Per effetto della formula di calcolo sopra indicata il rischio può presentare valori numerici compresi tra 0 e 25.

Tali dati sono riportati rispettivamente nelle colonne "PROBABILITÀ", "IMPATTO" e "LIVELLO DI RISCHIO" del succitato allegato 2 (foglio n.2) di gestione del rischio.

5.4. Ponderazione del rischio

L'analisi svolta ha permesso di classificare i rischi emersi in base al valore numerico assegnato. Conseguentemente gli stessi sono stati confrontati e soppesati (c.d. ponderazione del rischio) al fine di individuare quelli che richiedono di essere trattati con maggiore urgenza e incisività.

Per una questione di chiarezza espositiva e al fine di evidenziare graficamente gli esiti dell'attività di ponderazione nella relativa colonna del foglio 2 del prefato allegato di gestione del rischio, si è scelto di graduare i livelli di rischio emersi per ciascun processo, come indicato nel seguente prospetto:

valore numerico del livello di rischio

0 - nullo

intervallo da 1 a 5 - basso

intervallo da 5,1 a 15 - medio

intervallo da 15,1 a 25 - alto

6. MISURE GENERALI

Le misure atte a prevenire e/o correggere le configurazioni di fenomeni corruttivi di sostanziano primariamente in azioni già prefigurate e codificate in specifici strumenti normativi e sono, pertanto, obbligatorie (ora definite “generali”).

Il legislatore ha infatti inserito la disciplina delle azioni di prevenzione e contrasto del fenomeno corruttivo e del rischio di illegalità, in un quadro più ampio che prevede una rete, composita e a maglie sempre più strette, di attività, vincoli e obblighi preordinati a creare un ambiente sfavorevole ai fenomeni di deviazione. Il P.N.A. ha sottolineato la doverosità della attuazione da parte di ogni Amministrazione interessata dalle misure generali, limitandone la discrezionalità alla sola individuazione del termine per la loro implementazione, ove non si tratti di adempimenti da attuare entro termini previsti dalla legge.

Ogni amministrazione, in base alla propria specificità, può individuare misure ulteriori che dovranno essere valutate in base ai costi stimati, all’impatto sull’organizzazione e al grado di efficacia che viene attribuito a ciascuna di esse.

La complessiva cornice normativa impone una serie di iniziative che l’Ente deve obbligatoriamente mettere in atto e che devono sfociare, unitamente alle specificazioni coerenti con il contesto territoriale ed organizzativo, nei contenuti programmatici del piano per la prevenzione della corruzione, incluso e del programma per la trasparenza e l’integrità e del codice di comportamento integrativo.

Detti contenuti sono da ricondurre alla organica e sistematica strategia di cui ciascun Ente si deve dotare:

- per promuovere la cultura della legalità e della eticità del pubblico agire;
- per prevenire e contrastare la corruzione e l’illegalità;
- per valorizzare l’utilità sociale dei comportamenti etici, individuali ed organizzativi, del pubblico agire;
- per fare in modo che l’attuazione dei principi di legalità e di trasparenza e dei correlati e interconnessi programmi non sia vissuto nell’Ente come mero adempimento ma come azione positiva per garantire l’immanenza di tale principi nell’Ordinamento (“Was blind but now i see – Ero cieco ma ora vedo”).

6.1 Piano Triennale per la Trasparenza e l’Integrità - accesso civico

Gli indirizzi dell’ANAC hanno compiutamente stabilito i collegamenti, logici e normativi, tra i concetti di trasparenza e di integrità. Appare in tutta evidenza infatti che la pubblicazione e la totale accessibilità di determinate informazioni pubbliche risulta strumentale alla prevenzione della corruzione nelle Amministrazioni Pubbliche. Anche a partire da questa semplice constatazione è immediatamente percepibile e riconoscibile il nesso funzionale tra la disciplina della trasparenza e della integrità e quella della promozione della cultura della legalità e della prevenzione e contrasto alla corruzione. La nuova disciplina, perseguendo l’obiettivo di semplificare le attività delle amministrazioni nella materia, ha stabilito l’unificazione in un solo documento il PTPC e il Programma triennale della trasparenza e dell’integrità (PTTI) e prevedendo una possibile articolazione delle attività in rapporto alle caratteristiche organizzative (soprattutto dimensionali) delle amministrazioni.

In quest’ottica il documento unitario deve costituire l’*imprinting* etico che indirizzi e coordini tutti gli altri documenti programmatici dell’Ente:

- al perseguimento dell’efficienza e della eticità dell’agire amministrativo;
- alla promozione della cultura della legalità e alla prevenzione della corruzione e, più in generale, dei fenomeni di cattiva amministrazione (*maladministration*);
- al miglioramento dei servizi erogati alla cittadinanza, cui si correla dinamicamente la disciplina della *performance organizzativa* e l’adozione progressiva di sempre più puntuali *standard* qualitativi e quantitativi, nella logica del miglioramento continuo delle prestazioni;

- alla responsabilizzazione di tutte le componenti della Civica Amministrazione, che deve interagire con le modalità di controllo sociale e con i sistemi di misurazione e di valutazione dei rendimenti organizzativi e comportamentali dei pubblici dipendenti;
- a contribuire a rendere il principio della trasparenza e della accessibilità totale valore immanente dell'Ordinamento.

Il D.Lgs n.97/2016 ha innovato in maniera rilevante la disciplina con particolare riferimento alla normazione dell'accesso civico già previsto dall'art 5 del D.lgs 33/2013.

Viene ivi ribadita la nozione di accesso civico secondo cui tutti hanno diritto, senza dovere indicare le motivazioni, ad accedere alle informazioni che devono essere pubblicate sul sito nel caso in cui l'ente abbia omesso di rispettare questo vincolo.

Si deve segnalare il rilievo particolarmente innovativo della seguente prescrizione: *“chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del presente decreto, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti”*. Di conseguenza la nozione di accesso è significativamente modificata ed ampliata rispetto alle disposizioni precedenti. In particolare da un lato non viene più richiesto, con una indicazione espressa, l'obbligo di “motivazione” e dall'altro lato il diritto di accesso può essere esercitato per *“favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche”*. A rafforzamento di questo ampliamento occorre inoltre ricordare che non sono consentite limitazioni relative alla “legittimazione soggettiva del richiedente”.

La norma indica i contenuti minimi essenziali della richiesta di accesso civico: “i dati, le informazioni o i documenti richiesti”.

In modo molto preciso la disposizione individua le modalità operative. In primo luogo, la domanda può essere presentata a uno dei seguenti 4 soggetti: *“ufficio che detiene”* i dati o le informazioni; *“Ufficio relazioni con il pubblico”*; *“altro ufficio indicato dall'amministrazione nella sezione amministrazione trasparente”*; *“responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza”* (solamente per le informazioni la cui pubblicazione è obbligatoria). Ed ancora, le amministrazioni possono richiedere solamente *“il rimborso del costo effettivamente sostenuto e documentato dall'amministrazione per la riproduzione su supporti materiali”*. Il che limita la stessa possibilità di chiedere il rimborso delle spese sostenute per il trattamento economico del personale utilizzato. È previsto l'obbligo di dare preventiva informazione ai soggetti controinteressati, che entro 10 giorni possono opporsi al diritto di accesso. Spetta alle amministrazioni, in tal caso, pronunciarsi. Il procedimento di accesso civico si deve comunque concludere entro 30 giorni dalla presentazione della richiesta: nel caso di risposta positiva occorre dare informazione al controinteressato.

È inoltre stabilito il ricorso al responsabile anticorruzione e della trasparenza contro i provvedimenti con cui viene negato, in tutto o in parte, il diritto di accesso. Sono ammessi ricorsi, oltre che al TAR, anche al Garante per la tutela della privacy e, per le regioni e gli enti locali, anche al difensore civico ovvero, se l'ente non ha istituito tale figura, a quello dell'ambito territoriale più vasto.

La nuova normativa disciplina anche i casi in cui l'accesso civico deve essere rifiutato; questa elencazione ha natura tassativa. In primo luogo per la tutela dei seguenti interessi pubblici: *“sicurezza pubblica e ordine pubblico; sicurezza nazionale; difesa e questioni militari; relazioni internazionali; politica e stabilità finanziaria ed economica dello Stato; conduzione di indagini sui reati e il loro perseguimento; regolare svolgimento di attività ispettive”*; nonché nei casi di segreto di Stato e di divieto di pubblicità. Inoltre esso è negato in ragione della necessità di *“evitare un pregiudizio concreto alla tutela di uno dei seguenti interessi privati:*

- protezione dei dati personali;
- libertà e segretezza della corrispondenza;
- interessi economici e commerciali di una persona fisica o giuridica, ivi compresi la proprietà intellettuale, il diritto d'autore e i segreti commerciali”

Siamo in presenza, nel caso di rigetto del diritto di accesso sia per la tutela di interessi pubblici, sia di interessi privati, di una elencazione che si deve ritenere come tassativa e non ampliabile in via interpretativa o analogica.

Ad ulteriore rafforzamento di questa previsione dobbiamo ricordare:

- che l'accesso deve essere consentito alle parti dei documenti che non sono oggetto dei divieti di cui in precedenza;
- che il rigetto dell'accesso si applicano solamente per il periodo di tempo necessario e che l'accesso non può essere negato nel caso in cui sia sufficiente il differimento.

Sull'applicazione delle limitazioni l'Anac, d'intesa con il Garante della privacy, ha dettato specifiche istruzioni operative. Viene disciplinata in modo ampio la possibilità di accesso ai dati statistici per ragioni scientifiche e sotto forma di dati aggregati.

Le novellate disposizioni impongono, in sede locale, di dare corso a misure organizzative/microstrutturali, che prevedano il coinvolgimento di adeguate professionalità, per rendere possibile l'esercizio del diritto di accesso. L'istituzione, l'implementazione, la composizione e le caratteristiche operative della struttura deputata al controllo/anticorruzione/trasparenza/accesso civico deve ispirarsi alle seguenti linee guida:

- deve operare sotto la direzione, il coordinamento e il controllo del Responsabile Anti-Corruzione, per la Trasparenza e del Sistema dei Controlli Interni;
- deve disporre di una dotazione quantitativamente congrua di personale professionalmente idoneo all'assolvimento delle funzioni assegnate;

Al riguardo emerge la necessità di dotarsi di un **regolamento sull'accesso civico**.

Sulla base dell'articolo 7, permane la disciplina di esclusione dal diritto di accesso dei dati indicati dalla legge n. 241/1990.

Nell'allegato n. 2 si riportano gli adempimenti in materia di "Obblighi di pubblicazione sulla Sezione Amministrazione Trasparenza".

Nel campo aggiornamento vengono indicate le date previste entro il quale il Comune di Nuoro si propone di adempiere all'obbligo (laddove non si sia già adempiuto).

Ai fini del perseguimento di un'efficace politica della trasparenza come imprescindibile misura di prevenzione del fenomeno corruttivo (comprensiva anche degli adempimenti di aggiornamento e pubblicazione di cui sopra) si compendiano, attraverso la definizione degli obiettivi strategici "Nuoro Città Trasparente" e "Nuoro Città Etica" le principali attività che il Comune di Nuoro intende avviare:

Ambito e finalità di intervento	1. NUORO CITTÀ TRASPARENTE	Settore Tipologia obiettivo Coordinamento
	Macro-obiettivi strategici Politiche e Servizi Interessati	
Il Comune. Migliorare l'efficienza e l'efficacia della macchina amministrativa	1.1 Elaborazione Regolamento sull'accesso civico e puntuale monitoraggio delle richieste di accesso agli atti e istanze di accesso civico.	Intersettoriale Strategico Triennale (2017/2019) RPCT
	1.2 Potenziamento gestione informatizzata procedure per il personale. Ottimizzazione inserimento e costante aggiornamento dati relativi al personale sul sito istituzionale	Settore Gestione delle Risorse Strategico Triennale (2017/2019) Dirigente Settore 1
	1.3 Protocollo. Azioni per la completa digitalizzazione e dematerializzazione del servizio protocollo. Attivazione postazioni settoriali per la gestione condivisa del protocollo generale in uscita.	Affari generali Trasparenza e controlli interni Strategico Triennale (2017/2019) Dirigente Settore 5
	1.4 Partecipate. Adozione, istituzione e implementazione di un adeguato sistema informativo finalizzato a rilevare i rapporti finanziari con le società uni-partecipate e idoneo a monitorare costantemente la situazione contabile.	Settore Gestione delle Risorse Strategico Triennale (2017/2019) Dirigente Settore 1

Ambito e finalità di intervento	2. AREA STRATEGICA: NUORO CITTÀ ETICA	Tipologia obiettivo Coordinamento
	Macro-obiettivi strategici	
1 Il Comune. Valorizzare e promuovere il rigore etico e la trasparenza amministrativa	2.1. Potenziamento attività per l'integrale applicazione del Codice della Amministrazione Digitale (dematerializzazione atti- protocollo informatico condiviso -potenziamento gestione albo pretorio <i>on line</i> - potenziamento intranet - potenziamento gestione informatica deliberazioni, determinazioni, liquidazioni- potenziamento utilizzo posta elettronica - timbro digitale - potenziamento interfaccia informatica Agenzia Entrate - INPS - Camera di Commercio etc).	Intersettoriale Strategico Triennale (2017/2019) Coordinatore responsabile Segretario Generale Dirigente Settore 5
	2.2. Inventario flussi procedurali. Potenziamento dell'azione amministrativa mediante la semplificazione e la razionalizzazione dei procedimenti e l'ottimizzazione dei processi in tutti i Settori/Servizi/Uffici.	
	2.3. Diffusione e potenziamento nell'ente l'utilizzo della posta elettronica come unica forma di comunicazione scritta interna. Diffusione e intensificazione dell'utilizzo della PEC nei rapporti con le P.A., con i cittadini e con le imprese.	

6.2 Codice di comportamento.

L'art. 54, comma 1, del d.lgs. 165/2001, come riformulato dall'art. 1, comma 44, della L.n. 190/2012, prevede la definizione "di un codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni al fine di 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"; Il comma 5, dello *art. ult. cit.* stabilisce che ciascuna pubblica amministrazione definisce, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio Organismo Indipendente di Valutazione, un proprio codice di comportamento che integra e specifica il codice di comportamento c.d. generale; con D.P.R. n.62/2013 è stato approvato, quale provvedimento attuativo della legge n.190/2012 (*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*), il Regolamento recante "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici".

Con **deliberazione della Giunta Comunale n. 378 del 07.12.2016** è stato approvato, in sede di aggiornamento di quello previgente, il Codice di Comportamento Integrativo del Comune di Nuoro (nel prosieguo definito anche Codice) inteso come parte integrante del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione nonché come:

- ineludibile misura preventiva di ogni potenziale rischio corruttivo;
- strumento di motivazione e di auto-regolazione destinato a orientare comportamenti coerenti con le finalità perseguite dalla normativa vigente e dai Piani Nazionali e Locali per la prevenzione dei rischi di corruzione e per la promozione della cultura della legalità, della integrità e della trasparenza totale;
- momento attuativo di un approccio sistemico alla tematica della promozione della cultura della legalità che veda come primaria esigenza, in ciascun ambito organizzativo pubblico, l'adozione di regole comportamentali condivise;
- parte integrante e sostanziale del Piano Locale per la prevenzione dei rischi di corruzione e per la promozione della cultura della legalità, della integrità e della trasparenza totale;

Codice di Comportamento Integrativo del Comune di Nuoro - Sintesi dei contenuti

Il Codice di Comportamento Integrativo del Comune di Nuoro, è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 378 del 07.12.2016, in sede di aggiornamento dell'omologo previgente codice approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 8/2014. La prefata deliberazione n. 378/2016 è stata pubblicata, unitamente al Codice ivi allegato, dal 14.12.2016 al 23.12.2016 nell'Albo Pretorio *on line* dell'intestato Ente. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 19 dello stesso Codice e dal punto 4 del dispositivo della deliberazione di approvazione, il Codice è entrato in vigore il giorno 24.12.2016, decorso il termine di 10 giorni dalla pubblicazione del citato provvedimento n. 378/2016.

Il Codice è costituito da n. 19 articoli recanti le integrazioni e specificazioni al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (approvato con il D.P.R. del 16 aprile 2013, n. 62), proposte dal Segretario Generale dell'Ente, all'esito della procedura pubblica di consultazione, promossa con due distinti avvisi in data 13.01.2016 e 31.03.2016.

Il codice di comportamento comunale rappresenta uno degli strumenti essenziali per l'attuazione delle strategie di questa Amministrazione per la promozione della cultura della legalità, per la prevenzione della corruzione e per l'attuazione dei principi di trasparenza.

Sintesi delle principali disposizioni del Codice:

L'art. 1, comma 2 del Codice stabilisce che: "Il presente codice costituisce uno degli strumenti di applicazione del piano triennale di prevenzione della corruzione"

Lo stesso articolo, al comma 1 prevede espressamente:

"1. Il presente codice detta norme di comportamento che si applicano a tutti i dipendenti dell'Ente, di qualsiasi qualifica. Esso è uno strumento per migliorare la qualità dei servizi erogati, per prevenire gli eventuali episodi di corruzione e rafforzare i vincoli di trasparenza. Questo codice, in particolare vuole consolidare i seguenti obblighi di ciascun dipendente:

- a) servire il pubblico interesse e agire esclusivamente con tale finalità;

- b) coniugare l'eticità e l'efficienza dell'azione amministrativa con la economicità della stessa ed il contenimento dei costi, utilizzando la diligenza del buon padre di famiglia (art. 1176 codice civile);
- c) garantire la parità di trattamento dei destinatari dell'azione amministrativa e dunque l'imparzialità e l'immagine dell'imparzialità della Amministrazione;
- d) garantire la massima collaborazione con altre Pubbliche Amministrazioni;
- e) garantire la correttezza, l'imparzialità e la lealtà nel comportamento verso gli amministratori, i colleghi, i superiori, i collaboratori e, in generale, verso tutti i destinatari dell'azione amministrativa.

Sempre all'art. 1, comma 4, si prescrive che:

“Gli obblighi di condotta previsti dal presente codice e dal codice generale si estendono a tutti i collaboratori o consulenti (con qualsiasi tipologia di contratto o incarico ed a qualsiasi titolo) ed ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione con gli organi politici (art. 2, comma 3, del codice generale), di cui questo Ente si avvale. Ogni Dirigente, per gli ambiti di propria competenza, anche tramite persona delegata, dovrà consegnare copia del presente codice e del codice generale all'interessato nonché inserire e far sottoscrivere - nel contratto, atto di incarico o altro documento avente natura negoziale e regolativa - apposita clausola che sancisca la risoluzione o la decadenza del rapporto, in caso di violazione degli obblighi comportamentali.”

L'art. 2 reca la disciplina in materia di regali, compensi e altre utilità.

Gli artt. 3 - 4 - 5 si occupano delle puntuali disposizioni in tema di: partecipazione ad associazioni ed organizzazioni, comunicazione degli interessi finanziari e dei conflitti di interesse e dei conseguenti obblighi di astensione.

L'art. 6 del Codice dedica peculiare attenzione ai rapporti con l'applicazione del Piano Anti-Corruzione con le seguenti prescrizioni:

“Articolo 6 – **Prevenzione della corruzione**(riferimento: art. 8, DPR n. 62/2013 – Codice generale)

1. Le disposizioni del presente articolo integrano e specificano quanto previsto dall'art. 8 del codice generale.
2. Il dipendente rispetta le misure e le prescrizioni contenute nel Piano triennale di prevenzione della corruzione.

3. Il dipendente collabora con il Responsabile della prevenzione della corruzione, secondo quanto da questi richiesto, per tutte le attività ed azioni che hanno finalità di contrasto e prevenzione della corruzione.

4. Il dipendente segnala, in via riservata, al Responsabile della prevenzione della corruzione le situazioni di illecito o irregolarità di cui venga a conoscenza sul luogo di lavoro e durante lo svolgimento delle proprie mansioni. Sono oggetto di segnalazione i comportamenti, i rischi, i reati ed altre irregolarità che possono risultare a danno dell'interesse pubblico. La comunicazione dovrà essere il più circostanziata possibile. Nei casi di comunicazione verbale, il Responsabile per la prevenzione della corruzione ne redige sintetico verbale sottoscritto dal dichiarante.

5. Il Responsabile per la prevenzione della corruzione adotta e propone le misure previste dalla legge a tutela dell'anonimato del segnalante ed a garanzia che la sua identità non sia indebitamente rivelata. In merito si applicano le disposizioni dell'art. 54-bis del d.lgs.vo n. 165/2001, in base al quale:

a) 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;

b) qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente imprescindibile per la difesa dell'incolpato;

c) la denuncia è sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge n. 241/1990.

6. L'identità dei dipendenti che effettuano le denunce e/o segnalazioni di cui al comma 4 non deve essere resa nota, salvo i casi in cui ciò è espressamente previsto da parte del legislatore. **In ogni caso nei confronti di questi dipendenti devono essere assunte tutte le più opportune iniziative per garantire che non abbiano conseguenze negative, anche indirette, per la loro attività.** “

L'art. 7 regola il rapporto fra il Codice di Comportamento e le azioni per la Trasparenza.

Gli artt. 8 – 9 – 10 dettagliano la *fisiologia* dei comportamenti di tutti i dipendenti nell'espletamento del servizio e nei rapporti con i privati e con il pubblico.

L'art. 11 dettaglia gli obblighi particolari per il Segretario Generale e per i Dirigenti.

L'art. 12 prevede una specifica attività di vigilanza e monitoraggio sulla attuazione del Codice e sullo svolgimento delle attività formative.

L'art. 13 stabilisce che la violazione degli obblighi di comportamento contenuti nel Codice, ivi compresi dunque quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, è fonte di responsabilità disciplinare a carico di dipendenti e dirigenti.

L'art. 14, dopo avere confermato e previsto, al comma 1, che:

- il codice di comportamento è uno degli strumenti essenziali di attuazione della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del Piano triennale di prevenzione della corruzione e che pertanto, i suoi contenuti potranno essere integrati e modificati a seguito dell'approvazione del citato piano, con il quale manterrà il costante ed idoneo collegamento;

stabilisce anche, al comma 2:

- in coerenza e conformità con quanto sarà previsto nel Piano triennale di prevenzione della corruzione, il codice verrà integrato con ulteriori disposizioni specifiche per i dipendenti che operano nelle aree individuate particolarmente a rischio, siano esse già previste nell'allegato 2 al Piano Nazionale Anticorruzione che aggiuntive e, quindi, ivi specificate in relazione alla realtà dell'ente. Allo stesso modo si procederà per le categorie di dipendenti che svolgono particolari attività, previste nelle linee guida approvate con delibera n. 75/2013 della CiVIT-ANAC.

Gli artt. 15 - 16 - 17 contengono la descrizione delle funzioni del Responsabile Anti - Corruzione, dell'Organo di Valutazione e dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari, rispetto alla adozione e attuazione del Codice.

L'art. 18, in sede di disposizioni finali, determina, fra l'altro che:

- Il Codice è pubblicato sul sito internet dell'ente.

All'Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle Amministrazioni Pubbliche (A.N.A.C. ex CIVIT) deve essere comunicato il link presso il quale visualizzare/scaricare il presente codice in formato PDF.

- Copia del Codice deve essere recapitata a mezzo mail:

a) a tutti dipendenti e collaboratori dell'Ente;

b) alle società interamente partecipate dall'Ente unitamente all'invito di dotarsi di omologhe norme o di rendere direttamente applicabili quelle del presente codice (per quest'ultimo caso le società interamente partecipate devono provvedere: a) alla formale adozione del codice di comportamento dell'Ente; b) alla trasmissione ai propri dipendenti e collaboratori del codice adottato).

L'art. 19 stabilisce, come sopra anticipato, i termini per l'entrata in vigore del codice.

Soggetti responsabili: il Responsabile anticorruzione, tutti i Dirigenti di settore e tutti i dipendenti

Termine: aggiornamento entro novembre 2017

Note: misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

6.3 Misure di disciplina del conflitto d'interesse: obblighi di comunicazione e astensione

L'articolo 1, comma 9, lett. e) della legge n. 190/2012 prevede l'obbligo di 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.

A tal fine, devono essere verificate le ipotesi di relazione personale o professionale sintomatiche del possibile conflitto d'interesse tipizzate dall'articolo 6 del D.P.R. n. 62/2013 "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici" nonché quelle in cui si manifestino "gravi ragioni di convenienza" secondo quanto previsto dal successivo articolo 7 del medesimo decreto.

Azioni da intraprendere: nel caso si verifichino le ipotesi di cui sopra, la segnalazione del conflitto da parte del dipendente deve essere scritta e indirizzata al Dirigente del relativo settore il quale, esaminate le circostanze, valuta se la situazione realizza un conflitto di interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'azione amministrativa. Egli deve rispondere per iscritto al dipendente che ha effettuato la segnalazione, sollevandolo dall'incarico oppure motivando le ragioni che gli consentono comunque l'espletamento dell'attività.

Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico, lo stesso dovrà essere affidato dal Dirigente ad altro dipendente ovvero, in carenza di dipendenti professionalmente idonei, il Dirigente dovrà avocare a sé ogni compito relativo a quel procedimento.

Qualora il conflitto riguardi il Dirigente, a valutare le iniziative da assumere sarà il Sindaco su proposta del responsabile anticorruzione.

Nel caso in cui il conflitto di interessi riguardi un collaboratore a qualsiasi titolo, questi ne darà comunicazione al Dirigente dell'ufficio committente l'incarico.

Soggetti responsabili: il Responsabile anticorruzione, tutti i Dirigenti di settore e tutti i dipendenti,

Note: misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

6.4 Autorizzazioni allo svolgimento di incarichi d'ufficio –attività ed incarichi extra-istituzionali

Azioni da intraprendere: verifica della corrispondenza dei regolamenti dell'Ente con la normativa vigente e, se necessario, loro adeguamento- verifica costante incarichi ed attività.

Soggetti responsabili: Dirigente Gestione Risorse, Dirigenti, Responsabile anticorruzione.

Note: misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano.

6.5 Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro

L'articolo 53, comma 16-ter, del d.lgs n. 165/2001 prevede che: "I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono 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."

I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti".

Azioni da intraprendere: nelle procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi prevedere obbligo di autocertificazione, da parte delle ditte interessate, circa il fatto di non avere stipulato rapporti di collaborazione / lavoro dipendente con i soggetti individuati con la precitata norma.

Misura attuativa: sottoscrizione patto integrità con tutti i soggetti titolari di rapporti contrattuali con l'Ente;

Soggetti responsabili: Dirigenti interessati alle procedure di affidamento di cui sopra

Note: misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

6.6 Inconferibilità di incarichi dirigenziali ed incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali

Azioni da intraprendere: Autocertificazione da parte dei Dirigenti di settore all'atto del conferimento dell'incarico circa l'insussistenza delle cause di inconferibilità e di incompatibilità previste dal decreto citato.

Quindi dichiarazione annuale nel corso dell'incarico sull'insussistenza delle cause di incompatibilità.

Il Segretario Generale cura l'acquisizione annuale delle autocertificazioni.

Termine: annualmente a decorrere dalla data di conferimento dell'incarico.

Note: misura comune ai seguenti incarichi: Segretario Generale.

Note: misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano.

6.7 Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione

L'articolo 35-bis del d.lgs n. 165/2001, introdotto dalla legge n. 190/2012 prevede che, al fine di prevenire il fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici "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:

- 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."

Azioni da intraprendere: obbligo di autocertificazione circa l'assenza delle cause ostative indicate dalla normativa citata per:

- a) membri commissione;
- b) responsabili di processi operanti nelle aree di rischio individuate dal presente Piano;
- c) dirigenti e dipendenti appartenenti alla categoria D;

Soggetti responsabili: Dirigenti

Note: misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

6.8 Rotazione del personale addetto alle aree a rischio corruzione

Nei provvedimenti con cui il sindaco dispone il conferimento degli incarichi di direzione delle attività a più elevato rischio di corruzione si tiene conto del principio della rotazione in aggiunta a quelli già previsti dal legislatore. Tale criterio si applica con cadenza almeno triennale.

Azioni da intraprendere: in caso di applicazione della deroga dalla rotazione dei dirigenti prevista dalla legge n. 208/2015, cd Legge di stabilità 2016, sarà necessario evidenziarne le motivazioni.

Per attenuare i rischi di corruzione l'ente è impegnato, per le attività per cui non si dà corso all'applicazione del principio della rotazione dei dirigenti, ad applicare misure aggiuntive di prevenzione, quali quelle di seguito indicate, a titolo esemplificativo:

- intensificazione delle forme di controllo interno;
- verifica approfondita della assenza di cause di inconfiribilità ed incompatibilità
- verifica approfondita della assenza di rapporti di parentela o cointeressenza tra coloro che hanno adottato i provvedimenti ed i destinatari;

Il personale utilizzato nelle singole attività individuate a più elevato rischio di corruzione viene fatto ruotare con cadenza di norma triennale. Nella rotazione i singoli dirigenti devono garantire che lo stesso dipendente non sia utilizzato per un periodo superiore a 3anni nello svolgimento delle medesime attività o delle stesse con riferimento ai destinatari. Solamente nel caso in cui l'ente dimostri la impossibilità di dare corso all'applicazione del principio della rotazione e, nelle more della ricerca di soluzioni idonee, il dipendente può continuare ad essere utilizzato per un breve periodo nella stessa attività senza rispettare il principio della rotazione.

Tale decisione è assunta dal responsabile per la prevenzione della corruzione su proposta del dirigente del settore in cui si svolge tale attività.

Soggetti responsabili: Dirigenti

Note: misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

6.9 Tutela del whistleblower

L'articolo 54-bis del D.lgs n. 165/2001 (Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti) prevede che: "1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio dirigente 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 nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.

La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni".

Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano oggettivi comportamenti, rischi, reati o irregolarità a danno dell'interesse dell'Ente e non quelle relative a soggettive lamentele personali.

Azioni da intraprendere: Predisposizione di atti/regolamenti idonei ad individuare il soggetto competente a ricevere le segnalazioni e trattarle secondo criteri di riservatezza (ad es. adottando un sistema informatico differenziato e riservato di ricezione delle segnalazioni).

Sarà attivata entro l'anno 2017 una procedura per la segnalazione al responsabile per la prevenzione della corruzione in forma telematica e riservata di illegittimità (anche attraverso il sistema crittografico).

Per ogni segnalazione ricevuta il responsabile per la prevenzione della corruzione è di norma impegnato a svolgere una adeguata attività istruttoria per verificare quanto segnalato.

Gli spostamenti ad altre attività di tali dipendenti deve essere adeguatamente motivata e si deve dare dimostrazione che essa non è connessa, neppure in forma indiretta, alle denunce presentate. Per dare corso a questi spostamenti occorre il consenso dei dipendenti stessi.

I dipendenti che segnalano episodi di illegittimità devono essere tutelati dall'ente rispetto ad ogni forma di mobbing.

Soggetti responsabili: Dirigente Settore Programmazione e gestione Risorse; Responsabile UPD

Note: misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano;

Si rimanda all'allegato: documento "procedura segnalazione whistleblower".

6.10 Formazione sui temi dell'etica e della legalità e formazione specifica in materia di contratti pubblici, azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

La legge n. 190/2012 prevede che il Responsabile per la prevenzione della corruzione definisca procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio corruttivo.

La formazione in tema di anticorruzione prevede uno stretto collegamento tra il piano triennale di formazione e il P.T.P.C.

Il presente Piano individua i seguenti livelli di formazione:

- formazione base: destinata al personale che opera nelle aree individuate come a rischio dal presente piano. Essa è finalizzata ad una sensibilizzazione generale sulle tematiche dell'etica e della legalità (anche con riferimento ai codici di comportamento).

Viene impartita mediante appositi seminari destinati a Dirigenti, e Responsabili dei servizi che, a loro volta, provvederanno alla formazione in house del restante personale.

Formazione tecnica: destinata a Dirigenti e Responsabili dei servizi che operano nelle aree con processi classificati dal presente Piano a rischio medio, alto e altissimo. Viene impartita al personale sopra indicato mediante appositi corsi anche su tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto.

Ai nuovi assunti o a chi entra nel settore deve essere garantito il livello di formazione base.

Azioni da intraprendere: Inserimento nel piano triennale di formazione di specifica formazione in tema di anticorruzione secondo i livelli sopra indicati.

Soggetti responsabili: Tutti i Dirigenti per formazione interna ai rispettivi settori; Dirigente Settore Gestione delle Risorse

Note: comune a tutti i livelli di rischio

Nell'ambito della strategia di prevenzione e contrasto della corruzione è particolarmente importante anche il coinvolgimento dell'utenza e l'ascolto della cittadinanza.

A tal fine una prima azione consiste nel diffondere i contenuti del presente Piano mediante pubblicazione nel sito web istituzionale per la consultazione on line da parte di soggetti portatori di interessi, sia singoli individui che organismi collettivi, ed eventuali loro osservazioni.

Azioni da intraprendere: pubblicazione nel sito istituzionale dell'Ente dello schema definitivo di Piano, nonché dell'aggiornamento annuale.

Soggetti responsabili: R.P.C.

Termine: prima dell'approvazione del Piano Triennale da parte della Giunta Comunale, che avviene entro il 31 gennaio di ciascun anno.

6.11 Informatizzazione dei processi

Come evidenziato dallo stesso Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.), l'informatizzazione dei processi rappresenta una misura trasversale di prevenzione e contrasto particolarmente efficace dal momento che consente la tracciabilità dell'intero processo amministrativo, evidenziandone ciascuna fase, le connesse responsabilità e i risultati.

Azioni da intraprendere: con l'obiettivo di giungere alla maggiore diffusione possibile dell'informatizzazione dei processi, tutti i Dirigenti e il responsabile dell'innovazione informatica e redazione sito web sono chiamati a informare il Responsabile Prevenzione della Corruzione: relativamente al livello di informatizzazione dei processi attuati nei rispettivi settori ed alla fattibilità e tempi, tenuto conto anche delle risorse finanziarie necessarie e disponibili, di una progressiva introduzione/ estensione della stessa .

La valutazione dello stato dell'arte consentirà di vagliare eventuali misure volte all'applicazione dell'informatizzazione in ulteriori processi.

Soggetti responsabili: tutti i Dirigenti di settore e il responsabile dell'innovazione informatica e redazione sito web.

Termine: entro la fine del mese di novembre di ogni anno

Note: misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano.

6.12 La Formazione.

Fra le contro-misure attuative iniziali, appare fondamentale l'attivazione di un percorso condiviso che possa risultare favorevole alla promozione e alla diffusione della cultura della legalità, dell'integrità e dell'eticità dell'agire pubblico.

In tale prospettiva l'Ente si fa carico di iniziative ritenute indispensabili per accompagnare, soprattutto nella fase di *start up* (di prima attuazione del piano), il personale dell'Ente nel prendere consapevolezza dei nuovi impegni stabiliti dalla normativa in tema di anticorruzione e delle conseguenti ricadute sulle prassi operative.

Al riguardo si prevede:

- di assicurare la massima diffusione del Codice di Comportamento, allo scopo di evidenziare i valori ai quali si deve ispirare l'azione e la condotta dei pubblici impiegati;
- l'organizzazione di incontri con il personale per illustrare gli aspetti tecnico-pratici del processo amministrativo, alla luce delle novità introdotte dalla recente normativa;
- l'inserimento della trasparenza e dell'integrità dei comportamenti nella gestione amministrativa fra i parametri cui ancorare la valutazione della performance organizzativa dell'Ente e dei Dirigenti;

Particolare rilievo assume, nel percorso in parola, garantire la piena applicazione delle misure formative a favore del personale dipendente da prevedere nell'ambito del Piano per la Formazione 2017/2019 relativamente alle seguenti materie:

- il diritto di accesso previsto nel d.lgs. 33/2013 e ss.mm.e ii.;
- l'etica pubblica e l'applicazione del Piano Anticorruzione in sede locale;
- applicazione del sistema integrato dei controlli interni;
- modelli operativi per la misurazione del grado di soddisfacimento dell'utenza.

Per quanto riguarda, in particolare, la lotta alla corruzione, si prevede di attivare, nell'ambito delle iniziative di cui al Piano della Formazione, due livelli di maturazione delle competenze:

- **un livello generale**, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale);
- **un livello specifico**, rivolto al responsabile della prevenzione, ai dirigenti e ai referenti di settore, ai funzionari addetti alle aree a rischio, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.

Le opportunità formative saranno finalizzate ad esaminare, unitamente ai docenti, anche attraverso l'esame di casi pratici, le principali problematiche riscontrate nel corso dello svolgimento delle attività.

Per quanto riguarda in particolare la "formazione generalizzata" si procederà tenendo conto dell'importante contributo che può essere dato dal personale interno all'amministrazione, prevedendo ove possibile percorsi formativi in *e-learning* (via web: *webinar* (seminari on line) – aggiornamento on line).

7 L'attuazione del Piano e suo Cronoprogramma

“Le nostre valigie erano di nuovo ammucchiate sul marciapiede; avevamo molta strada da fare. Ma non importava, la strada è la vita”

-Jack Kerouac-

7.1 Il cronoprogramma.

Il presente Piano si configura programmaticamente come strumento flessibile, da sottoporre a costante monitoraggio al fine di migliorarne i contenuti ed esaltarne continuamente la capacità di stimolare ciascun dipendente all'agire etico e responsabile, alla efficienza solidale nei confronti dell'Ente e della Comunità. **Il prospetto che segue declina le diverse fasi in cui si articolerà, nel corrente anno e nel successivo biennio, la “strada” che tutti coloro che sono chiamati a servire il Comune di Nuoro dovranno compiere insieme per il concreto invernarsi degli obiettivi di questo documento.**

FASI DI ATTUAZIONE ANNO 2017/2019		
MISURA	STRUTTURA DI RIFERIMENTO	Termine
Adozione Codice di Comportamento	Segretario Generale Responsabile Anticorruzione	Realizzato
Monitoraggio applicazione Codice Adozione eventuali misure migliorative	Segretario Generale Responsabile Anticorruzione	Primo semestre 2017
Approvazione Piano Triennale Anticorruzione e Programma Triennale Trasparenza e Integrità	Responsabile Anticorruzione	Aggiornamento annuale
Riorganizzazione e riqualificazione della sezione “Amministrazione Trasparente” del sito	Responsabile Anticorruzione/ Trasparenza Servizi Informatici	31.06.2017
Riqualificazione portale istituzionale	Responsabile Anticorruzione – Trasparenza Servizi Informatici	31.12.2017
Trasferimento delle informazioni già presenti sul sito nelle opportune sottosezioni	Responsabile Trasparenza Servizi Informatici	31.12.2017
Organizzazione Incontri con il Personale sul Codice di Comportamento e sul Piano Triennale Anticorruzione e Programma Triennale Trasparenza e Integrità	Segretario Generale Responsabile Trasparenza Dirigenti Servizi Informatici Servizio Personale	30.06.2017 (termine indicativo)
Costituzione della struttura organizzativa “Anticorruzione e Trasparenza”	Segretario Generale Dirigenti	30.04.2017
Nomina referenti per la trasparenza per ciascun Settore/Servizio Autonomo	Dirigenti	30.04.2017
Adeguamento organizzativo in materia di accesso civico	Segretario Generale RPCT	31.06.2017
Elaborazione regolamento accesso civico	Segretario Generale RPCT	31.12.2017
Formazione generale continua sui temi della legalità, etica e trasparenza	Tutti i dipendenti	2017/2019
Formazione specifica continua sulla prevenzione della corruzione e sulla trasparenza	Dirigenti RPCT Struttura organizzativa “Anticorruzione e Trasparenza”	2017/2019

Implementazione mappatura dei rischi e loro gestione	Dirigenti RPCT Struttura organizzativa “Anticorruzione e Trasparenza”	2017/2019
Presentazione pubblica del Piano e del Codice di Comportamento Giornata della trasparenza	Sindaco – Giunta Segretario Generale RPCT Struttura organizzativa “Anticorruzione e Trasparenza”	Primo semestre 2017
Monitoraggio sugli adempimenti in materia di pubblicazione dei dati di cui al programma triennale della trasparenza	RPCT Struttura organizzativa “Anticorruzione e Trasparenza”	Semestrale

7.2 Il sistema di monitoraggio interno sull’attuazione del Piano

Nel rispetto delle prescrizioni normative il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza svolge stabilmente una specifica attività di controllo sulla effettiva realizzazione delle azioni e delle misure di cui al presente Piano.

Nell’ambito della programmazione definita nel Documento Unico di Programmazione sono individuati obiettivi, indicatori e puntuali criteri di monitoraggio e valutazione correlati all’attuazione del presente Piano.

Il Nucleo di Supporto per l’Anti-Corruzione, svolgerà, sotto la direzione e il coordinamento del RPCT, la funzione di controllo, vigilanza e monitoraggio sul perseguimento degli obiettivi di questo Piano.

Quando vivi in un luogo a lungo, diventi cieco perché non osservi più nulla. Io viaggio per non diventare cieco.

-Josef Koudelka-