

Legge n° 190 del 06/11/2012

“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”

**PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA
CORRUZIONE**

2016-2018

Adottato con deliberazione del Commissario straordinario n. 20 dd. 29.01.2016

PREMESSE	4
Art. 1 Il contesto interno ed esterno.....	5
Art. 2 La struttura organizzativa del Comune di Ville d’Anaunia	8
Art. 3 Oggetto e finalità del PTPC.....	10
Art. 4 Definizione di corruzione	12
Art. 5 Principio di delega – Obbligo di collaborazione – Corresponsabilità	12
Art. 6 Soggetti, ruoli e responsabilità della strategia di prevenzione del Comune	13
a. Il Responsabile della prevenzione della corruzione (RPC)	13
Funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione (RPC).....	14
b. I dipendenti del Comune	15
c. I collaboratori a qualsiasi titolo del Comune	15
Art. 7 Procedure di raccordo e coordinamento tra i soggetti della strategia di prevenzione a livello decentrato	15
Art. 8 Individuazione dei processi/attività a rischio specifico del Comune e relative misure di abbattimento del rischio	16
Art. 9 Analisi del rischio/Criteri per la definizione del livello di rischio	18
Art. 10 Collegamento con gli altri strumenti di programmazione, di valutazione e di rendicontazione	19
Art. 11 Sistema di controllo dell’adozione dei provvedimenti utili ai fini della riduzione del rischio	20
Art. 12 Sistema di controllo dell’adempimento degli obblighi di trasparenza e pubblicità ai sensi del D.Lgs. 33/2013 e della L.R. 10/2014 e monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti.....	20
Art. 13 Accesso civico	21
Art. 14 Rotazione dei dipendenti	21
Art. 15 Tutela del dipendente che segnala illeciti – Whistleblowing	22
Art. 16 Conflitto di interessi	23
Art. 17 Formazione	23
Art. 18 Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi presso la Pubblica Amministrazione (D. Lgs n.39 /2013)	24
Art. 19 Attività e incarichi extraistituzionali	24
Art. 20 Adempimenti in tema di trasparenza ex L.R. 10/2014	25
Art. 21 Codice di comportamento.....	25
Art. 22 Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (Pantouflage – revolving doors)	25
Art. 23 Monitoraggio dei rapporti fra il Comune di Ville d’Anaunia e i soggetti con i quali intercorrono rapporti aventi rilevanza economica	26
Art. 24 Forme di consultazione per elaborazione e approvazione del PTPC	27
APPENDICE NORMATIVA.....	28

Allegato n° 1 Tabella Processi/rischi

PREMESSE

In attuazione della Convenzione dell'ONU contro la corruzione, ratificata dallo Stato italiano con Legge n. 116 del 3/8/2009, è stata adottata la Legge n. 190 del 6.11.2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione” che ha introdotto numerosi strumenti per la prevenzione e la repressione del fenomeno corruttivo ed ha individuato i soggetti preposti a mettere in atto iniziative in materia.

Tale Legge prevede che il Dipartimento della funzione pubblica predisponga un Piano nazionale anticorruzione, attraverso il quale individuare le strategie prioritarie per la prevenzione e il contrasto della corruzione nella pubblica amministrazione a livello nazionale e nell'ambito del quale debbono essere previste le linee guida cui ciascuna pubblica amministrazione deve attenersi nell'adottare il proprio Piano triennale di prevenzione della corruzione.

In data 11 settembre 2013, da parte della **Autorità Nazionale Anticorruzione** (d'ora in poi A.N.A.C.), è stato approvato il **Piano Nazionale Anticorruzione** (di seguito PNA) elaborato dal **Dipartimento della funzione pubblica** (da qui in avanti D.F.P.) in base alla legge n. 190 del 2012. Con la Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015 è stato infine pubblicato l'aggiornamento 2015 al PNA.

Il Piano permette di disporre di un quadro unitario e strategico di programmazione delle attività per prevenire e contrastare la corruzione nel settore pubblico e crea le premesse affinché le amministrazioni possano redigere i loro piani triennali per la prevenzione della corruzione e, di conseguenza, predisporre gli strumenti previsti dalla legge n. 190/2012.

Il PNA contiene gli obiettivi strategici statuali per lo sviluppo della strategia di prevenzione a livello centrale e fornisce indirizzi e supporto alle amministrazioni pubbliche per l'attuazione della prevenzione della corruzione e per la stesura del **Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione** (d'ora in avanti PTPC).

Con l'approvazione e il successivo aggiornamento del Piano Nazionale prende pertanto concretamente sempre più forma l'attuazione del cuore della legge anticorruzione attraverso la pianificazione della strategia di prevenzione a livello decentrato.

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione di ogni singola amministrazione deve essere adottato, in base all'art. 1, c.8, legge n. 190/2012, entro il 31 gennaio di ogni anno.

Ad un primo livello, quello “nazionale”, pertanto il D.F.P. predispone, sulla base di linee di indirizzo adottate da un Comitato interministeriale, il PNA. Il PNA è poi approvato dalla C.I.V.I.T., (oggi ANAC) individuata dalla legge quale Autorità nazionale anticorruzione.

Al secondo livello, quello “decentrato”, ogni Amministrazione pubblica definisce un PTPC che, sulla base delle indicazioni presenti nel PNA, effettua l'analisi e la valutazione dei rischi specifici di corruzione e conseguentemente indica gli interventi organizzativi volti a prevenirli.

Questa articolazione su due livelli risponde alla necessità di conciliare l'esigenza di garantire una coerenza complessiva del sistema a livello nazionale e di lasciare autonomia alle singole amministrazioni per l'efficacia e l'efficienza delle soluzioni.

Art. 1 Il contesto interno ed esterno

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale il nuovo ente Comune di Ville d'Anaunia è chiamato ad operare, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. A tal fine, sono da considerare sia i fattori legati al territorio di riferimento, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni.

Comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze e pressioni a cui una struttura è sottoposta consente infatti di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio.

Il territorio Trentino è notoriamente caratterizzato dall'assenza di fenomeni evidenti di criminalità organizzata.

Con deliberazione della Giunta provinciale 4 settembre 2014, n. 1492, è stato confermato il gruppo di lavoro in materia di sicurezza, il quale è investito del compito di analizzare la vulnerabilità all'infiltrazione criminale del sistema economico trentino, al fine di sviluppare risposte preventive attraverso il monitoraggio dei segnali di allarme.

L'Amministrazione provinciale mantiene detto gruppo di lavoro in materia di sicurezza, implementando tali funzioni nell'ottica della prevenzione della corruzione nell'ambito della PA provinciale.

Il gruppo di lavoro in materia di sicurezza coordina la realizzazione, entro il triennio, di indagini statistiche concernenti l'infiltrazione criminale nel sistema economico trentino, nonché la percezione del fenomeno della corruzione da parte degli operatori economici presenti sul territorio provinciale.

L'attività di indagine statistica si svolge annualmente, per settori economici, in modo da garantire l'adeguata rappresentazione delle problematiche suindicate.

I risultati delle indagini annuali, una volta pubblicati sul sito istituzionale della Provincia Autonoma di Trento, verranno analizzati per indirizzare le politiche preventive del Comune.

Per comprendere la dimensione dei reati commessi sul territorio può servire lo studio portato avanti da *Transcrime*¹ per conto della Provincia Autonoma di Trento, riferita al periodo 2004-2013, anche se non specificamente orientato all'analisi dei reati contro la Pubblica Amministrazione.

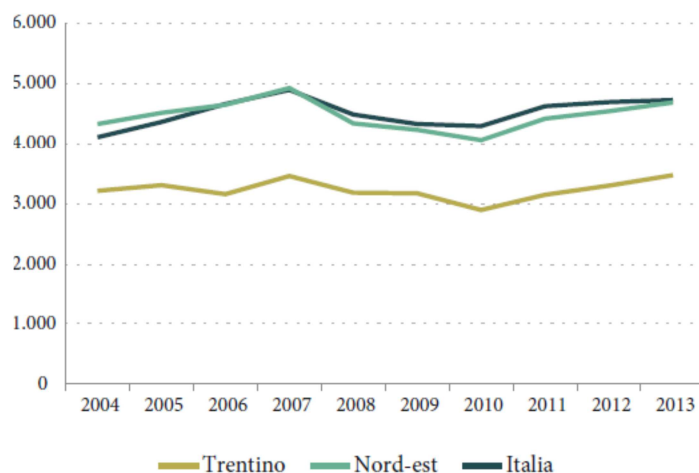
Rapporto sulla sicurezza nel Trentino 2014

Consegnato alla Provincia autonoma di Trento in data 31 dicembre 2014

*“La provincia di Trento presenta un trend simile a quello nazionale e a quello del Nord-est per quanto riguarda il generale andamento della delittuosità dal 2004 al 2013. Pur presentando **tassi più bassi** rispetto alla media italiana, il trend diminuisce dal 2004 al 2006, cresce nuovamente dal 2006 al 2007, per poi decrescere dal 2007 al 2010. Dal 2010, perfettamente in linea con la media nazionale, il tasso di reati aumenta fino a raggiungere i 3.472 reati ogni 100.000 abitanti nel 2013*

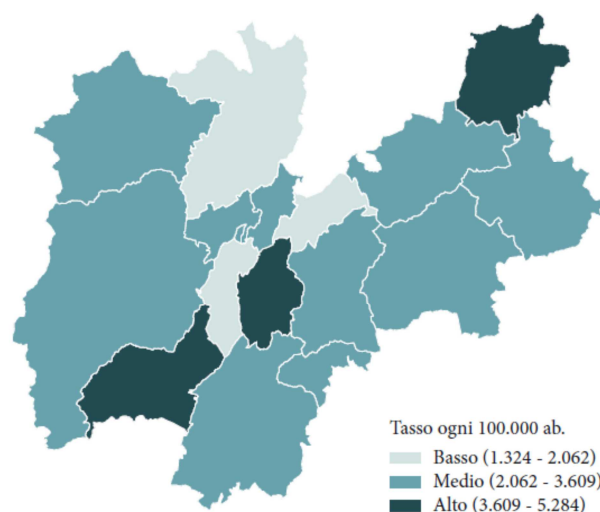
¹ Transcrime è il centro di ricerca interuniversitario sulla criminalità transnazionale dell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano e dell'Università degli Studi di Trento diretto da Ernesto Ugo Savona.

Fig. 5. Totale dei reati denunciati dalle Forze dell'ordine all'Autorità giudiziaria. Confronto fra Italia, Nord-Est e Provincia di Trento. Tassi ogni 100.000 abitanti. Periodo 2004-2013



Fonte: elaborazione Transcrime di dati del Ministero dell'Interno (S.D.I.)

Fig. 6. Totale dei reati denunciati dalle Forze dell'ordine all'Autorità Giudiziaria ogni 100.000 abitanti. Confronto fra le Comunità di valle del Trentino. Anno 2013



Fonte: elaborazione Transcrime di dati del Ministero dell'Interno (S.D.I.)

Se si analizzano più nello specifico le diverse comunità di valle facenti parte del territorio della provincia di Trento, si può notare come nel 2013 il Territorio della Val d'Adige (5.285 reati ogni 100.000 abitanti), la Comunità Alto Garda e Ledro (4.448 reati ogni 100.000 abitanti) e Comun General de Fascia (4.032 reati ogni 100.000 abitanti) siano le comunità che registrano tassi di reato più alti (Tab. 4. e Fig. 6).

Al contrario, la Comunità della Valle di Cembra (1.325), la Comunità della Valle dei Laghi (2.057) e la Comunità della Val di Non (2.062) registrano i tassi più bassi dell'intero Trentino.

È interessante notare come nonostante la Comunità della Val di Non, che presenta un basso tasso di reati nel 2013, registri invece la più alta variazione percentuale rispetto al 2004 (+60,5%) (Tab. 4. e Fig.7.).

Tra le comunità di valle, quest'ultima, è l'unica a presentare un forte aumento del tasso di reati rispetto al 2004. Una forte diminuzione del tasso, invece, viene riportata da Comun General de

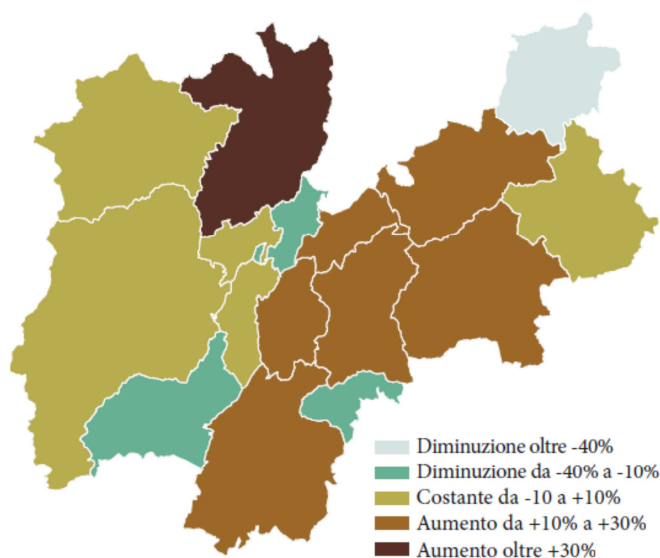
Fascia, che, pur registrando un alto tasso nel 2013, presenta una variazione percentuale pari a -44,7% rispetto al 2004 (Tab 4. e Fig.7.).

Tab. 4. Totale reati denunciati dalle Forze dell'ordine all'Autorità giudiziaria. Tasso 2013 ogni 100.000 abitanti, tasso medio annuo 2004-2013, variazione percentuale 2004-2013 per Comunità di Valle.

Comunità di valle	Tasso 2013	Tasso medio 2004-2013	Variazione percentuale 2004-2013
Comunità territoriale della Val di Fiemme	3.084	2.626	27,0
Comunità di Primiero	2.725	2.397	-7,1
Comunità Valsugana e Tesino	2.487	2.310	11,4
Comunità Alta Valsugana e Bersntol	2.604	2.262	14,8
Comunità della Valle di Cembra	1.325	1.081	20,2
Comunità della Val di Non	2.062	2.062	60,5
Comunità della Valle di Sole	2.521	2.759	4,4
Comunità delle Giudicarie	2.615	2.568	4,9
Comunità Alto Garda e Ledro	4.448	4.390	-11,2
Comunità della Vallagarina	3.202	2.847	15,1
Comun General de Fascia	4.032	4.911	-44,7
Magnifica Comunità degli Altipiani Cimbri	3.609	3.470	-21,2
Comunità Rotaliana-Königsberg	2.832	3.224	-14,5
Comunità della Paganella	3.413	2.910	2,9
Territorio della Val d'Adige	5.285	4.700	18,3
Comunità della Valle dei Laghi	2.057	1.868	6,0

Fonte: elaborazione Transcrime di dati del Ministero dell'Interno (S.D.I.)

Fig. 7. Totale dei reati denunciati dalle Forze dell'ordine all'Autorità giudiziaria. Variazione percentuale 2004-2013



Fonte: elaborazione Transcrime di dati del Ministero dell'Interno (S.D.I.)

Nel processo di costruzione del presente Piano si è tenuto conto delle risultanze dell'ordinaria vigilanza sui possibili fenomeni corruttivi; nel corso dei monitoraggi sinora effettuati nei Comuni confluiti nel nuovo Comune di Ville d'Anaunia non sono state infatti rilevate

irregolarità attinenti al fenomeno corruttivo e non sono state irrogate sanzioni.

Si può quindi fondatamente ritenere che il contesto interno è sano e non genera particolari preoccupazioni.

Art. 2 La struttura organizzativa del Comune di Ville d’Anaunia

Il Comune di Ville d’Anaunia nasce il 1 gennaio 2016 dalla fusione dei preesistenti Comuni di Nanno, Tassullo e Tuenno.

LA NOSTRA MISSION

Recenti leggi dello Stato hanno fatto emergere, anche per ragioni economiche, la necessità/opportunità di riunire le forze per non disperdere risorse. Va certamente mutando il modo di governare e di gestire la cosa pubblica.

La fusione rappresenta per i tre Comuni un momento significativo della loro millenaria storia; e sotto certi aspetti un ritorno al passato e quindi ai valori ed alle prerogative proprie della comunità.

Le amministrazioni comunali hanno avviato l’iter per indire il referendum sulla fusione dei comuni di Nanno, Tassullo e Tuenno. La proposta parte da lontano: dagli stretti legami di natura storica, di collaborazione e di vicinanza che caratterizzano il nostro territorio, ma anche da alcuni obiettivi legati alla nostra quotidianità e, soprattutto, da un’idea di futuro: poter disporre di servizi di qualità per i cittadini e le imprese, acquisire una visione unitaria sulle prospettive di sviluppo del nostro territorio, dotarsi di maggiore peso politico a livello locale e provinciale, garantire minori costi, non disperdere gli importanti incentivi oggi disponibili, adottare un assetto stabile e forte di fronte ad alternative non adeguate.

Un’organizzazione adeguata consente un approccio più etico e integro, una maggiore specializzazione e capacità di fornire risposte tempestive ai bisogni dei cittadini.

Un Comune ben organizzato alza la qualità dei servizi, la trasparenza e l’imparzialità dei provvedimenti.

Il progetto, dopo il pronunciamento referendario delle popolazioni interessate, è sfociato nella L.R. n. 20 del 24 luglio 2015 istitutiva del nuovo Comune a partire dal giorno 1 gennaio 2016.

Il processo di fusione ha portato alla costituzione di un Comune con popolazione complessiva di quasi 5.000 abitanti.

Il Commissario nominato dalla P.A.T. riorganizza i servizi declinandoli rispetto alla nuova superficie geografica e in coerenza con il progetto di fusione impostato.

Il nuovo ente, che ricomprende interamente le risorse e potenzialità delle tre amministrazioni comunali confluenti, dovrà essere capace di soddisfare i bisogni dei cittadini, con un miglioramento complessivo dell’offerta e qualità dei servizi e nel contempo, avvalendosi delle sinergie scaturite dall’accorpamento, beneficiare di una sensibile riduzione generale dei costi dovuta all’ottimizzazione dell’impiego delle risorse.

Deve essere l’occasione per rinforzare la fiducia dei cittadini nella capacità del Comune di far fronte con professionalità e integrità, alle sfide che il presente lancia agli enti territoriali.

Il segretario comunale dott.ssa Anna Maria Iob, ai sensi dell’art. 1, comma 7, secondo capoverso della Legge 190/2012, è il Responsabile anticorruzione e trasparenza.

Si rappresenta che il presente Piano prende in considerazione esclusivamente i processi critici direttamente gestiti. Sono inoltre resi in forma esternalizzata i seguenti servizi:

- **Servizio di nido d’infanzia** - la cui gestione è affidata alla Cooperativa “La Coccinella”

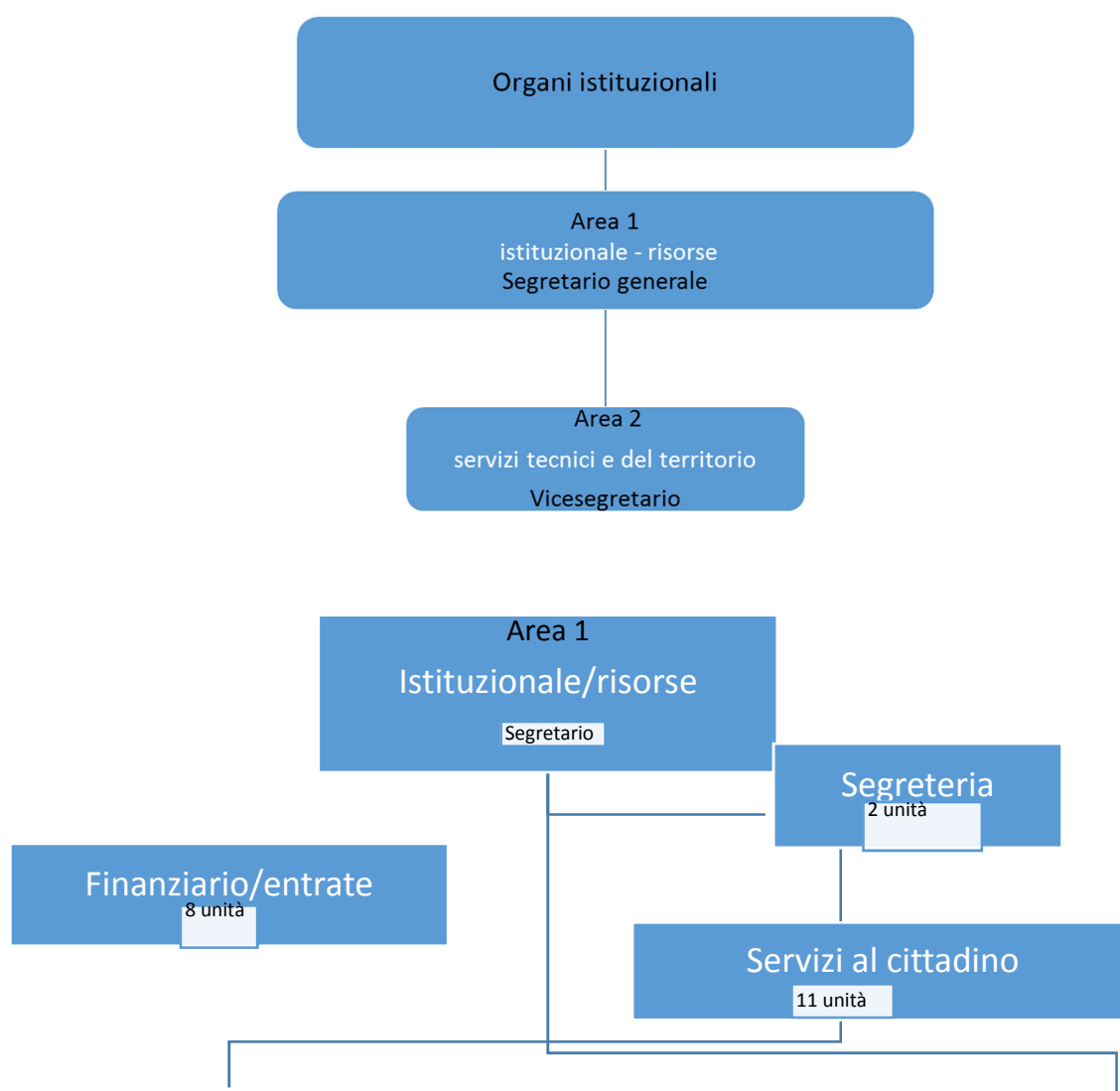
di Cles;

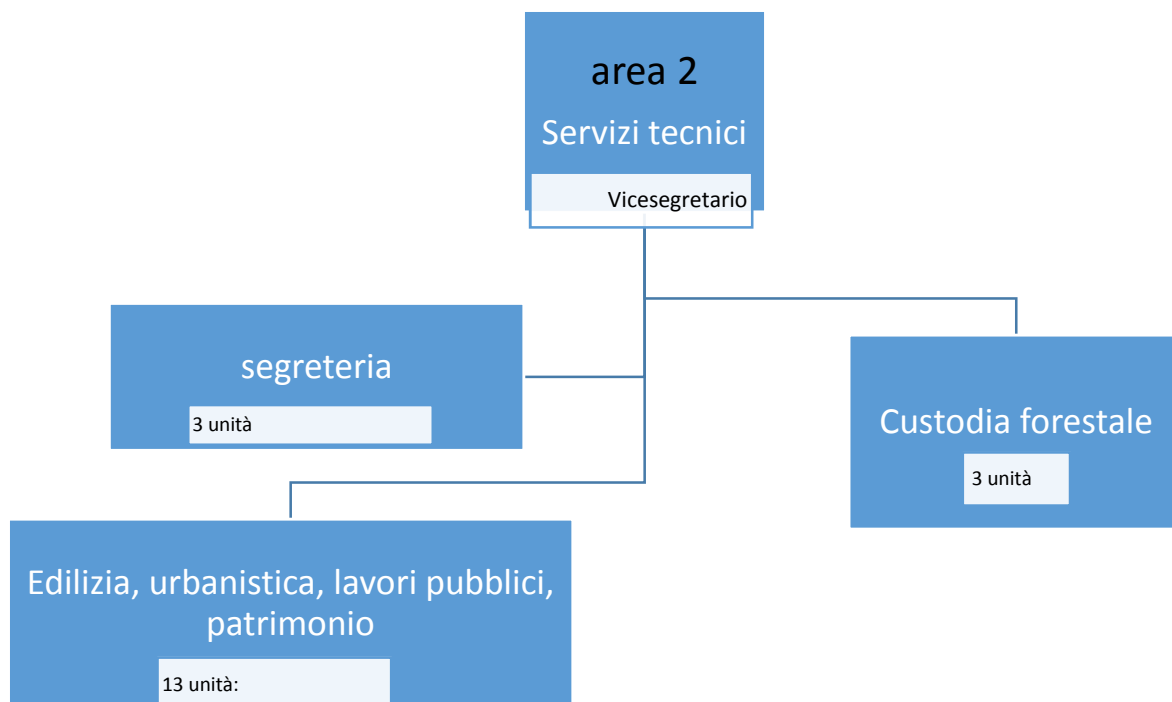
- **Raccolta e smaltimento rifiuti** e gestione della relativa tariffa da parte della Comunità della Valle di Non.

Il Consorzio di vigilanza boschiva tra i Comuni di Tuenno, Nanno, Cles e Tassullo è stato sciolto e le competenze sono rientrate in capo al nuovo Comune.

Dell'integrità degli operatori impegnati su tali attività dovrà necessariamente rispondere il soggetto gestore.

Il numero dei posti in organico e le relative qualifiche funzionali sono rappresentati dalla pianta organica approvata con la legge istitutiva, sulla base di un progetto per sua natura provvisorio.





I principi generali della normativa in tema di integrità e trasparenza saranno applicati nell'ambito delle strutture e delle risorse umane specificamente previste per l'ente.

Art. 3 Oggetto e finalità del PTPC

Ai sensi della Legge n. 190/2012 il Comune adotta un PTPC – allo scopo di operare una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione, attraverso un'analisi consistente nell'esame dell'organizzazione in termini di “possibile esposizione” al fenomeno corruttivo, per definire gli interventi organizzativi appropriati a prevenire il medesimo rischio e per individuare e attuare le strategie prioritarie per la prevenzione ed il contrasto della corruzione. Il PTPC costituisce pertanto lo strumento di analisi dell'organizzazione sotto il profilo del rischio con la definizione delle misure da adottare o implementare al fine di ridurre i rischi specifici.

Con lo stesso PTPC si definiscono procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione.

Il PTPC non presenta un termine di completamento finale, bensì un insieme di strumenti finalizzati alla prevenzione che vengono, come affermato dalle Linee di indirizzo del Comitato ministeriale di cui al D.P.CM. 16 gennaio 2013 “via via affinati, modificati o sostituiti in relazione al feedback ottenuto dalla loro applicazione”.

Il PTPC pertanto detta una strategia complessiva per la prevenzione ed il contrasto del rischio di corruzione e di illegalità del Comune e vuole assicurarne la concreta attuazione con una azione coordinata e sistemica. A tale fine:

- fornisce una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione, individuando le attività e i processi nell'ambito dei quali è più elevato il rischio medesimo;
- indica gli interventi volti a prevenire il rischio della corruzione;
- definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione, polifunzionalità e/o fungibilità dei funzionari, nonché che le attività a rischio di

corruzione devono essere svolte, ove possibile, dal personale specificamente selezionato e formato;

- definisce, per le attività individuate ai sensi del piano, meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- stabilisce, con particolare riguardo alle attività individuate ai sensi del piano, obblighi di informazione nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano;
- definisce procedure appropriate per monitorare il rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- definisce procedure appropriate per monitorare i rapporti tra il Comune e i soggetti che con lo stesso stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di 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 il Segretario e i dipendenti dell'amministrazione;
- individua specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge;
- prevede e disciplina specificamente le seguenti misure obbligatorie di prevenzione:
 - Codice di comportamento aziendale
 - Diffusione di buone pratiche e valori
 - Rotazione/fungibilità del personale
 - Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse
 - Svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extra- istituzionali
 - Conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti (inconferibilità, pantouflage – revolving doors)
 - Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali
 - Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage – revolving doors)
 - Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione
 - Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower).

In aggiunta alle anzidette misure obbligatorie di prevenzione, la cui applicazione discende obbligatoriamente dalla legge o da altre fonti normative, il presente PTPC introduce e sviluppa – per le aree di rischio individuate – misure ulteriori, ritenute necessarie e utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi, tenuto conto del particolare contesto di riferimento dell'Ente.

Il PTPC del Comune è adottato, nei termini di legge, con deliberazione del Commissario straordinario, in sostituzione dell'organo di indirizzo politico dell'Ente.

Il PTPC è pubblicato sul sito internet del Comune in una apposita sezione di Amministrazione trasparente.

Il PTPC si applica a tutti i dipendenti e collaboratori a qualsivoglia titolo del Comune.

I Responsabili di tutte le unità organizzative sono tenuti a diffondere il PTPC ai propri collaboratori a qualsivoglia titolo al momento dell'assunzione in servizio e, successivamente, con cadenza periodica, in specie allorquando si sia proceduto a modifiche dello stesso.

Il PTPC per espressa previsione di legge, ha la durata di tre anni.

Tenuto conto di tale valenza programmatica, che si articola strategicamente lungo un triennio, tutte le previsioni contenute nel piano potranno costituire oggetto di modifica, aggiornamento, revisione e implementazione, oltre che nell'immediato a fronte di specifiche emergenti necessità, soprattutto nel corso di ciascuna delle due annualità susseguenti alla presente – riferita all'anno 2016 – sulla base specialmente dei dati esperienziali frattanto acquisiti, al fine di realizzare un sistema di interventi organizzativi volti alla prevenzione ed al contrasto del rischio della corruzione e dell'illegalità sempre più realmente e concretamente rispondente alle esigenze del nuovo Comune.

Art. 4 Definizione di corruzione

Il termine corruzione non è definito in modo univoco dalla legge 190/2012 ma sono il DFP con la circolare nr. 1/2013, nonché il PNA che lo definiscono in senso lato come **"concetto comprensivo delle varie 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**. Le situazioni rilevanti sono quindi evidentemente più ampie della fattispecie penalistica, che come noto è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter, c.p. e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale -venga in evidenza un **malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite**, ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Lo strumento attraverso il quale individuare le strategie prioritarie per la prevenzione e il contrasto della corruzione è rappresentato dal presente PTPC.

L'obiettivo finale cui si vuole gradualmente giungere è un sistema di controllo preventivo al fine di creare un ambiente di diffusa percezione della necessità del rispetto delle regole.

Una siffatta impostazione permette anche di raggiungere l'altro obiettivo previsto dalla legge n°190/2012 costituito dalla prevenzione dell'illegalità nella pubblica amministrazione ovvero di un "esercizio delle potestà pubblicistiche, di cui dispongono i soggetti titolari di pubblici uffici, diretto al conseguimento di un fine diverso o estraneo a quello previsto da norme giuridiche o dalla natura della funzione".

Art. 5 Principio di delega – Obbligo di collaborazione – Corresponsabilità

La progettazione del presente Piano ha tenuto conto di quanto previsto nei Piani triennali di prevenzione della corruzione dei Comuni confluenti (Nanno, Tassullo e Tuenno), originati da un percorso che ha registrato il coinvolgimento dei responsabili di unità organizzative dei singoli enti, spesso già impegnati in forme collaborative intercomunali e in quanto tali soggetti titolari di processi a rischio ai sensi del PNA.

Nel nuovo Comune, anche alla luce della riorganizzazione delle attività, la progettazione è stata opera del Segretario designato, in qualità di Responsabile Anticorruzione, con l'assistenza formativa del Consorzio dei Comuni Trentini.

Nella progettazione delle azioni preventive si è ritenuto opportuno - come previsto nella circolare n. 1 del 25 gennaio 2013 del DFP e ribadito dal PNA anche nell'aggiornamento del 2015- ampliare il concetto di corruzione, ricomprendendo tutte quelle situazioni di cui all'art. 3 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 (...) ricomprendendo 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".

Si assume che attraverso l'introduzione e il potenziamento di regole generali di ordine procedurale, applicabili trasversalmente a tutte le unità organizzative, si potranno affrontare e risolvere in partenza anche criticità, disfunzioni e sovrapposizioni che potrebbero altrimenti condizionare l'avvio del nuovo Comune, sia in termini di qualità che di efficienza operativa.

Nel corso dell'anno 2016 il Segretario confermerà in capo alle figure apicali l'obbligo di collaborazione attiva e la corresponsabilità nella promozione e adozione di tutte le misure atte a

garantire l'integrità dei comportamenti individuali nell'organizzazione.

A questi fini provvederà al trasferimento e all'assegnazione, a detti Funzionari, delle seguenti funzioni:

- a) collaborazione per l'analisi organizzativa e l'individuazione delle varie criticità;
- b) collaborazione per la mappatura dei rischi all'interno delle singole Unità organizzative e dei processi gestiti, mediante l'individuazione, la valutazione e la definizione degli indicatori di rischio;
- c) progettazione e formalizzazione delle azioni e degli interventi necessari a prevenire la corruzione e i comportamenti non integri da parte dei collaboratori.

Art. 6 Soggetti, ruoli e responsabilità della strategia di prevenzione del Comune

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno del Comune sono:

- a) Il Responsabile della prevenzione della corruzione che si identifica con il Segretario;
- b) tutti i dipendenti dell'amministrazione;
- c) i collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione
- d) il Commissario straordinario nominato dall'Amministrazione provinciale, sino all'insediamento dei nuovi organi rappresentativi;
- e) La Giunta comunale, una volta nominata dal Sindaco eletto, quale autorità di indirizzo politico del Comune;
- f) Il Consiglio Comunale, una volta eletto, il cui coinvolgimento è raccomandato dall'aggiornamento del PNA del 28 ottobre 2015.

E' onere e cura del Responsabile della prevenzione della corruzione definire le modalità e i tempi del raccordo con gli altri organi competenti nell'ambito del PTPC.

a. Il Responsabile della prevenzione della corruzione (RPC)

In provvisoria sostituzione dell'organo di indirizzo politico del Comune, il Commissario:

- a) designa il Responsabile della prevenzione della corruzione;
- b) adotta il PTPC 2016-2018;
- c) adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione, quali – a mero titolo esemplificativo – i criteri generali per il conferimento e l'autorizzazione allo svolgimento degli incarichi da parte dei dipendenti ex art. 53 del d.lgs. n. 165/2001.

Con decreto del Commissario straordinario n. 1 del 18 gennaio 2016, pubblicata sul sito www.comune.villedanaunia.tn.it nella sezione "Amministrazione trasparente", il Commissario, ha nominato Responsabile della prevenzione della corruzione (RPC) e Responsabile per la Trasparenza ed Integrità, il Segretario dott.ssa Anna Maria Iob.

Le predetta nomina non comporta per il Comune aggravio di spesa. La designazione del RPC è stata comunicata in data 29 gennaio 2016 alla Autorità Nazionale Anticorruzione.

L'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione non è remunerato ma rientra nei compensi relativi all'incarico di Segretario Comunale.

Il Comune assicura al Responsabile della prevenzione della corruzione lo svolgimento di adeguati percorsi formativi e di aggiornamento, nonché, in considerazione del suo delicato compito organizzativo e di raccordo, un adeguato supporto, mediante la assegnazione di appropriate risorse umane, strumentali e finanziarie, nei limiti della disponibilità di bilancio.

Considerata l'ampiezza e la delicatezza delle attribuzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione, l'Ente valuta ogni misura che possa supportare lo svolgimento delle sue funzioni, assicurando autonomia e poteri di impulso.

Funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione (RPC)

Il RPC:

- a) elabora il piano della prevenzione della corruzione;
- b) definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- c) verifica l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità;
- d) propone modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione;
- e) verifica, d'intesa con il dirigente competente e nei limiti di cui all'art. 13 del presente piano la possibilità di una effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- f) individua il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica pubblica e della legalità.

Il RPC, entro il 15 dicembre di ogni anno, pubblica sul sito *web* dell'amministrazione una relazione recante i risultati dell'attività svolta. Nel caso in cui, nello svolgimento della sua attività, il RPC riscontri dei fatti che possono presentare una rilevanza disciplinare deve avviare con tempestività l'azione disciplinare. Laddove riscontri dei fatti suscettibili di dar luogo a responsabilità amministrativa deve presentare tempestiva denuncia alla competente Procura della Corte dei Conti per le eventuali iniziative in ordine all'accertamento del danno erariale. In ipotesi riscontri dei fatti che rappresentano notizia di reato deve presentare denuncia alla competente Procura della Repubblica e deve darne tempestiva informazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Ai sensi dell'art. 15 del D. Lgs. 8 aprile 2013, n. 39, il RPC cura, anche attraverso le disposizioni del piano anticorruzione, che nel Comune siano rispettate le disposizioni del decreto medesimo sulla inconferibilità e incompatibilità degli incarichi.

Ai sensi dell'art. 15 del D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, il Responsabile della prevenzione della corruzione cura la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione.

I compiti attribuiti al Responsabile della prevenzione della corruzione non sono delegabili, se non in caso di straordinarie e motivate necessità, riconducibili a situazioni eccezionali, mantenendosi comunque ferma nel delegante la responsabilità non solo *in vigilando* ma anche *in eligendo*.

L'imputazione della responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi in capo al Responsabile della prevenzione della corruzione non esclude che tutti i dipendenti delle strutture comunali coinvolte nell'attività amministrativa mantengano, ciascuno, il personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti. Al fine di realizzare la prevenzione, l'attività del RPC deve essere strettamente collegata e coordinata con quella di tutti i soggetti presenti nell'organizzazione.

Nel caso in cui siano avviati procedimenti disciplinari o penali nei confronti del Segretario Comunale,/RPC, si procede all'applicazione dell'obbligo di rotazione ed alla conseguente revoca dell'incarico.

In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il RPC risponde sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:

- a) di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui all'art. 1 comma 5 della legge n. 190/2012 e di aver osservato le prescrizioni di cui all'art. 1 commi 9 e 10 della stessa legge;
- b) di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano.

In assenza di tali prove, la sanzione disciplinare a carico del RPC non può essere inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di un mese ad un massimo di sei mesi.

In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal piano, il RPC risponde per omesso controllo, sul piano disciplinare.

La mancata predisposizione del PTPC e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio della corruzione, da parte del RPC, costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale. La previsione di questa responsabilità dirigenziale rende necessaria la creazione di un collegamento tra l'adempimento normativamente richiesto e gli obiettivi assegnati al Segretario.

b. I dipendenti del Comune

Tutti i dipendenti del Comune, sia in ruolo che a tempo determinato, nonché il personale in comando presso il Comune:

- partecipano al processo di gestione del rischio,
- osservano le misure contenute nel PTPC,
- segnalano le situazioni di illecito al proprio responsabile o al Segretario Comunale,
- dichiarano tempestivamente casi di personale conflitto di interessi,
- rispettano le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione,
- rispettano le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione,
- prestano la loro collaborazione al Responsabile della prevenzione della corruzione,
- fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnalano al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui siano venuti a conoscenza.

La violazione delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare (art. 1, comma 14, l. n. 190/2012).

c. I collaboratori a qualsiasi titolo del Comune

I collaboratori a qualsiasi titolo del Comune osservano le misure contenute nel PTPC e segnalano le situazioni di illecito.

Art. 7 Procedure di raccordo e coordinamento tra i soggetti della strategia di prevenzione a livello decentrato

E' onere e cura del RPC definire le modalità e i tempi del raccordo con gli altri soggetti competenti nell'ambito del PTPC. Al fine di approntare un efficace e concreto sistema di difesa a contrasto della corruzione viene adottato e previsto il seguente percorso di coinvolgimento dell'intera organizzazione comunale precisando in ogni caso che all'interno del Comune i ruoli di Responsabile per la prevenzione della corruzione e Responsabile della trasparenza sono ricoperti dal Segretario Comunale.

Il percorso di cui al periodo che precede è articolato, in modo circolare, secondo il seguente modello operativo e funzionale:

- 1) il Segretario Comunale quale responsabile della prevenzione della corruzione sovrintende alle strategie di contrasto della corruzione e dell'illegalità;
- 2) il Segretario Comunale quale responsabile della trasparenza sovrintende alle strategie finalizzate a garantire piena trasparenza e tese alla concreta attuazione dell'ineludibile

obiettivo di introdurre un contributo esterno di controllo da parte dei cittadini sullo svolgimento delle attività comunali;

3) tutti i responsabili, i dipendenti e i collaboratori a qualsiasi titolo del Comune partecipano al processo di gestione del rischio, osservano le misure contenute nel P.T.P.C., segnalano le situazioni di illecito, segnalano casi di personale conflitto di interessi, prestano la loro collaborazione al Responsabile della prevenzione della corruzione.

I soggetti di cui al periodo che precede, nell'esercizio delle funzioni ivi descritte ed in considerazione della loro complementarietà, sono tenuti a mantenere tra di loro un raccordo pienamente dinamico, al fine di garantire, nel contempo, la legittimità dell'azione amministrativa, l'efficacia e la concretezza dell'azione di prevenzione della corruzione, nonché il pieno conseguimento dei livelli di trasparenza.

Il Segretario Comunale quale Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza stimola e mantiene attivi meccanismi di feedback rispetto all'andamento delle misure approntate in modo da rendere effettive ed efficaci le funzioni di vigilanza rispettivamente assegnate.

Il Segretario Comunale, nelle vesti di responsabile delle risorse umane e l'autorità di indirizzo politico, il Commissario e poi la Giunta comunale, concorrono, nell'ambito delle rispettive competenze, alla concreta attuazione del percorso ad andamento circolare avviato con il presente piano di prevenzione della corruzione, al fine di approntare un efficace e concreto sistema di difesa a contrasto della c.d. *maladministration*.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, nell'esercizio delle sue attribuzioni, può in ogni momento, motivatamente, chiedere delucidazioni per iscritto ai dipendenti su procedimenti, nonché su comportamenti, incidenti sulle attività istituzionali, che possono integrare anche solo potenzialmente rischio di corruzione ed illegalità. A tali motivate richieste scritte del Responsabile della prevenzione della corruzione, i responsabili ed i dipendenti interessati sono tenuti a fornire una tempestiva risposta scritta.

Art. 8 Individuazione dei processi/attività a rischio specifico del Comune e relative misure di abbattimento del rischio

Il PNA, facendo proprie le raccomandazioni delle organizzazioni sovranazionali, sottolinea l'esigenza di perseguire tre importanti obiettivi nell'ambito delle strategie di prevenzione:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Questi obiettivi vanno perseguiti attraverso la predisposizione di specifiche misure di prevenzione, obbligatorie ai sensi della L. n. 190 del 2012, quali:

- progettazione e adozione dei PTPC
- adempimento puntuale della trasparenza
- definizione del codice di comportamento "aziendale"
- programmazione e attuazione della rotazione del personale nei processi critici
- obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse
- disciplina specifica in materia di svolgimento di incarichi d'ufficio – attività ed incarichi extra-istituzionali
- disciplina specifica in materia di conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti (*pantouflage – revolving doors*)
- definizione di incompatibilità specifiche per le posizioni dirigenziali

- disciplina di dettaglio 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 attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (*pantouflage – revolving doors*)
- disciplina specifica in materia di tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. *whistleblower*)
- formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche attinenti alla prevenzione della corruzione, sia al personale che agli amministratori.

Il PNA contiene pertanto un'elencazione analitica delle misure attuative volte alla realizzazione dei suindicati tre obiettivi strategici – con la specificazione dei soggetti istituzionali competenti e dei relativi tempi di attuazione – da cui si genera l'aspettativa di realizzazione di specifici target con riferimento alle misure adottate da tutte le amministrazioni in relazione ai tre obiettivi strategici.

Il PNA 2013 pertanto individua le aree di rischio considerate comuni a tutte le Pubbliche Amministrazioni che si riferiscono ai procedimenti corrispondenti alle seguenti aree di rischio:

- processi finalizzati all'acquisizione e progressione del personale
- processi finalizzati all'affidamento di lavori, servizi e forniture, nonché ogni altro tipo di commessa o vantaggi pubblici
- processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.

Nel PNA 2015, in aggiunta alle suddette aree cd. obbligatorie, sono definite ad alto rischio anche attività qualificate come «Aree generali di rischio»:

- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- incarichi e nomine;
- affari legali e contenzioso.

Le amministrazioni sono invitate ad esaminare poi le proprie «Aree specifiche» (es. per i comuni: Pianificazione urbanistica e Smaltimento rifiuti se gestito)

Oltre alle aree di rischio contemplate dal PNA, il PTPC individua ulteriori aree di rischio corruttivo, definibili ai sensi del PNA 2015 come «Aree di rischio specifico», correlate alle attività proprie dell'istituzionale comunale.

L'individuazione delle attività a rischio, per ciascuna specifica sfera di attività comunale a più alto livello di esposizione, è stata realizzata tenendo conto delle analisi operate negli ultimi anni dai Comuni confluenti nei rispettivi Piani triennali di prevenzione della corruzione, quale frutto di un confronto e valutazione tra responsabili di Unità organizzative e i Responsabili per la prevenzione della corruzione.

In tutta l'attività di mappatura dei processi, di taratura dei rischi specifici, di progettazione delle azioni di contenimento del rischio, il Responsabile per la prevenzione della corruzione ha fruito del supporto formativo e tutoraggio metodologico del Consorzio dei Comuni Trentini, che già aveva supportato i Comuni confluenti nella redazione/adozione dei propri PTPC, già a partire dal 2013.

Il Responsabile della Prevenzione della corruzione del Comune di Ville d'Anaunia, per ogni processo/attività a rischio ha operato una valutazione del peso specifico del rischio cui è conseguita l'individuazione dei provvedimenti da mantenere (se già in atto nei Comuni confluenti)/adottare/attuare/realizzare al fine di ridurre/neutralizzare il rischio rilevato, con relativa individuazione specifica del responsabile diretto, nonché definizione della tempistica di attuazione e/o di monitoraggio.

L'analisi dei rischi che ne consegue risulta come da tabelle allegate (allegato n° 1), ordinate

per tipologia di processo per Unità Organizzativa di competenza.

Complessivamente risultano mappati nell'Allegato 1 – Catalogo Processi Rischi, ben 51 processi, cui risultano correlati 92 profili di rischio, cui corrispondono ben 121 azioni, di cui 18 da implementare nel corso dell'anno 2016.

Art. 9 Analisi del rischio/Criteri per la definizione del livello di rischio

In logica di priorità, sono stati selezionati dal Segretario Comunale i processi che, in funzione della situazione specifica del costituendo Comune, presentano possibili rischi per l'integrità, classificando tali rischi in relazione al grado di "pericolosità" ai fini delle norme anti-corruzione.

In coerenza con quanto previsto dalle conclusioni della Commissione di Studio su trasparenza e corruzione (rapporto del 30 gennaio 2012), e dal PNA, sono state utilizzate in tale selezione metodologie proprie del *risk management* (gestione del rischio), nella valutazione della priorità dei rischi, caratterizzando ogni processo in base ad un indice di rischio in grado di misurare il suo specifico livello di criticità e di poterlo quindi successivamente comparare con il livello di criticità degli altri processi.

Il modello adottato per la pesatura del rischio, fornito dal Consorzio dei Comuni Trentini tramite una sua expertise, è coerente con quello suggerito dal Piano Nazionale Anticorruzione, ma adottato in forma semplificata.

L'analisi del livello di rischio consiste nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi in relazione all'impatto che lo stesso produce. L'approccio prevede quindi che un rischio sia analizzato secondo le due variabili:

1. la **probabilità** di accadimento, cioè la stima di quanto è probabile che il rischio si manifesti in quel processo. Le componenti che si sono tenute empiricamente in considerazione in tale stima del singolo processo, sono state:
 - Grado di Discrezionalità/ Merito tecnico/ Vincoli
 - Rilevanza esterna / Valori economici in gioco
 - Complessità/ Linearità/ Trasparenza del processo
 - Presenza di controlli interni/ Esterni
 - Precedenti critici nei Comuni confluenti o in realtà simili.
2. l'**impatto** dell'accadimento, cioè la stima dell'entità del danno connesso all'eventualità che il rischio si concretizzi. Le dimensioni che si sono tenute in considerazione nella valorizzazione dell'impatto sono state quelle suggerite dal PNA (all.5), ossia:
 - Impatto economico,
 - Impatto organizzativo,
 - Impatto reputazionale.

L'indice di rischio si ottiene sommando tra loro queste due variabili (per ognuna delle quali si è stabilita convenzionalmente una scala quantitativa). Più è alto l'indice di rischio, pertanto, più è critico il processo dal punto di vista dell'accadimento di azioni o comportamenti non linea con i principi di integrità e trasparenza.

L'analisi del livello di rischio consiste quindi nella valutazione della **probabilità** che il

rischio si realizzi sommata all'**impatto** che lo stesso può produrre. A tal fine la singola attività soggetta a rischio corruttivo viene valutata sotto entrambi i profili. (IR).

In sostanza ciascuno dei due indici viene pesato con un valore empirico tra **1** (tenue/leggero), **2** (medio/rilevante) e **3** (forte/grave), applicato sia all'indice di Probabilità (IP) che all'indice di Impatto (IG), la cui sommatoria porta alla definizione del Livello di Rischio (IR).

Per ogni processo ritenuto sensibile alla corruzione/contaminazione da parte di interessi privati (come da allegata tabella – allegato n° 1) si considera

$$IP + IG = IR$$

Il rischio non sussiste ovviamente laddove non sia misurabile alcuna probabilità o alcun impatto.

L'indice di Rischio, che si deduce per ogni processo considerato sensibile, si può quindi collocare in una delle seguenti fasce di osservazione:

- 2** = rischio tenue (caratterizzato visivamente con il colore verde)
- da **3** a **4** = rischio rilevante (caratterizzato visivamente con il colore giallo)
- da **5** a **6** = rischio grave (caratterizzato visivamente con il colore rosso).

Le tre fasce di rischio inducono alla definizione dei singoli provvedimenti da adottare al fine di ridurre il livello di rischio, con definizione esatta dei responsabili, dei tempi di attuazione (commisurati all'urgenza), nonché degli indicatori per il monitoraggio in sede di controllo.

La graduazione del rischio da conto del livello di attenzione richiesto per il contenimento dello stesso e della razionale distribuzione degli sforzi realizzativi nel triennio di riferimento, con priorità per gli interventi tesi a contenere un rischio alto e/o medio alto.

Art. 10 Collegamento con gli altri strumenti di programmazione, di valutazione e di rendicontazione

Il PTPC è uno strumento di programmazione finalizzato alla riduzione del rischio corruttivo nelle attività individuate come a maggior rischio.

Per la sua efficacia necessita della combinazione di tutte le componenti dell'Amministrazione, evidenziando:

- gli strumenti da attivare al fine di ridurre il rischio,
- i responsabili dell'adozione degli strumenti,
- le rispettive tempistiche,
- il collegamento con gli altri strumenti di programmazione comunale e con la valutazione delle prestazioni.

Le attività previste come strumenti di lotta alla corruzione debbono pertanto trovare inserimento nella programmazione strategica comunale come obiettivi e indicatori.

L'avvio operativo del nuovo Comune dovrà rapidamente porre rimedio ad alcune lacune regolatorie derivanti dal processo di fusione cui dovrà seguire un'armonizzazione delle modalità operative e procedurali differenti ereditate dai Comuni confluenti.

Al riguardo soccorre l'art. 8 della Legge Regionale n.20 del 24 luglio 2015 istitutiva del nuovo Comune di Ville d'Anaunia, il quale testualmente recita: "*Fino all'esecutività degli atti e dei provvedimenti del nuovo Ente continuano ad applicarsi gli atti e i provvedimenti dei singoli Comuni negli ambiti territoriali dei Comuni di origine*". Recita inoltre il comma 4 dell'art. 10 della

medesima Legge Regionale: “Fino all’entrata in vigore dello Statuto e del regolamento di cui al comma 3 (sul funzionamento del consiglio comunale) si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni dello statuto, del regolamento sul funzionamento del consiglio comunale e dei regolamenti concernenti l’organizzazione interna dell’estinto Comune di Tuenno, vigenti alla data del 31 dicembre 2015.”.

Art. 11 Sistema di controllo dell’adozione dei provvedimenti utili ai fini della riduzione del rischio

A fronte della definizione, nell’ambito delle attività afferenti ai singoli processi individuati come a rischio corruttivo, delle azioni e dei provvedimenti da adottare ai fini della riduzione del rischio medesimo, il PTPC prevede:

- il responsabile per l’adozione/mantenimento del singolo provvedimento/azione,
- la tempistica realizzativa congruente con la pesatura e quindi con l’attribuzione della fascia di rischio,
- l’indicatore/output per il monitoraggio e la verifica.

Il controllo sull’adozione del provvedimento viene effettuato dal RPC che ne chiede conto al Responsabile dell’area interessata.

I controlli avverranno a cadenza semestrale o annuale (tipicamente a giugno/novembre), secondo quanto stabilito nell’allegato 1 (tabellone processi-rischi), in modo da poter essere rendicontati nell’annuale relazione richiesta al RPC.

La procedura di controllo verrà gestita dal RPC con la doverosa collaborazione del responsabile e del personale impiegato nell’Unità organizzativa interessata.

Art. 12 Sistema di controllo dell’adempimento degli obblighi di trasparenza e pubblicità ai sensi del D.Lgs. 33/2013 e della L.R. 10/2014 e monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti

La L. 190/12, all’art. 1 comma 15, nel richiamare la trasparenza dell’attività amministrativa come livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell’art. 117 della Costituzione, contempla la pubblicazione, nei siti web delle Amministrazioni pubbliche, delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi secondo criteri di facile accessibilità, completezza e semplicità di consultazione, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d’ufficio e di protezione dei dati personali.

Al successivo comma 16, la stessa Legge assicura, come livello essenziale di trasparenza dell’attività amministrativa, la pubblicazione dei seguenti procedimenti:

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

Il successivo D.Lgs. n. 33 del 14 marzo 2013 detta le disposizioni che regolamentano e fissano i limiti della pubblicazione, nei siti istituzionali, di dati ed informazioni relative all'organizzazione e alle attività delle pubbliche amministrazioni.

Tali informazioni sono pubblicate in formato idoneo a garantire l'integrità del documento. La norma pertanto intende la trasparenza come accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme di controllo diffuso sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo di risorse pubbliche.

Alla luce della speciale autonomia di cui godono la Regione Trentino Alto Adige e la Provincia di Trento, l'applicazione del D.Lgs.33/2013 è orientata e filtrata attraverso la L.R. 10/2014, i cui termini per adempiere erano fissati al 19 Maggio 2015.

Al fine di ottemperare alle previsioni di cui all'art. 15 comma 1 del D.Lgs. 33/13, confermate dall'art. 1 comma 1 lett. d) della L.R. 10/2014, verranno adottate a partire dal 2016 delle dichiarazioni da far sottoscrivere ai titolari di incarichi amministrativi di vertice e di incarichi dirigenziali, a qualsiasi titolo conferiti in cui gli stessi attestano, sotto la propria responsabilità, l'insussistenza di tutte le situazioni di incompatibilità previste dal D.Lgs. 39/13. Tutte le dichiarazioni saranno pubblicate sul sito comunale.

La responsabilità ex art. 46 del D.Lgs. 33/2013 prevista per il caso di violazione degli obblighi in materia di trasparenza fanno capo al Segretario Comunale in qualità di Responsabile comunale per la Trasparenza.

Art. 13 Accesso civico

Apposita sezione sul sito comunale è dedicata al diritto di accesso civico che viene garantito al cittadino nei casi di omessa pubblicazione obbligatoria di atti da parte del Comune, ai sensi dell'art. 5 D.Lgs. 33/2013.

Sarà ivi individuato nominalmente il responsabile per l'esercizio del diritto da parte del cittadino, nonché il titolare del potere sostitutivo, da individuarsi nel Segretario Comunale, cui rivolgersi nei casi di omessa o ritardata risposta da parte dell'Amministrazione, con indicazione delle fasi procedurali da seguire.

Art. 14 Rotazione dei dipendenti

Nell'ambito delle misure dirette a prevenire il rischio di corruzione contemplate dalla L. 190/12, assume rilievo l'applicazione del principio di rotazione del personale addetto alle aree a rischio. La ratio della norma è quella di evitare che possano consolidarsi posizioni di privilegio nella gestione diretta di attività e di evitare che il medesimo funzionario tratti lo stesso tipo di procedimenti per lungo tempo, relazionandosi sempre con i medesimi utenti.

La struttura organizzativa provvisoria del neo costituito Comune di Ville d'Anaunia, come si rileva dall'intesa dei Sindaci dei Comuni oggetto di fusione, contempla due funzioni dirigenziali in scala gerarchica, che non consente una rotazione degli incarichi tale da lasciare immutato il quadro strutturale, quanto piuttosto una possibile fungibilità laddove se ne ravvisi la necessità.

In considerazione del panorama organizzativo, si ritiene quindi di poter applicare solo parzialmente il principio di rotazione, da intendersi in un'ottica di polifunzionalità dei responsabili.

Nei settori più esposti a rischio di corruzione, il Segretario Comunale valuterà le modalità

concrete di rotazione delle figure dei responsabili di procedimento, dei componenti delle commissioni di gara e di concorso, dei titolari del potere di attribuire incarichi, laddove sarà possibile, pur considerando l'esiguità del personale, soprattutto di quello altamente specializzato in materia.

La rotazione non potrà ovviamente essere applicata ai profili professionali per i quali è previsto titolo di studio specialistico, posseduto da una sola unità lavorativa.

Sarà impegno del Responsabile anticorruzione predisporre uno specifico piano per la rotazione territoriale del personale impegnato nella vigilanza boschiva.

Fatti salvi i casi di sospensione cautelare in caso di procedimento penale, il Segretario comunale procede comunque, nel rispetto delle procedure e delle garanzie previste dai contratti collettivi di lavoro e dalle altre norme applicabili, alla rotazione dei dipendenti coinvolti in procedimenti penali o disciplinari collegati a condotte di natura corruttiva o non conformi a canoni di correttezza ai sensi della normativa vigente in materia.

Art. 15 Tutela del dipendente che segnala illeciti – Whistleblowing

La tutela del *whistleblower*, ovvero “Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti, è una disciplina introdotta dall’art. 1, comma 51 della L. 190/12. Si tratta di una misura di tutela del *“dipendente che riferisce all’autorità giudiziaria o al proprio superiore gerarchico 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 dichiarante 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.”*

Tre sono pertanto i principi posti dalla nuova disciplina:

- Tutela dell’anonimato
- Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower
- Sottrazione della denuncia al diritto di accesso ex L. 241/90.

Al fine di garantire quanto stabilito dalla norma nell’intero percorso della segnalazione che seguirà i percorsi definiti dal codice di comportamento comunale e sarà soggetta alle verifiche istruttorie interne, l’Ente dispone la creazione, entro il termine del 30 giugno 2016, di una casella email appositamente dedicata alle segnalazioni di che trattasi.

La casella di posta interna che assumerà la denominazione di “*anticorruzione*”, avrà un unico destinatario individuato nel Segretario Comunale/Responsabile della prevenzione della corruzione e non sarà assolutamente accessibile da altri canali.

Il RPC, al ricevimento della segnalazione provvederà, a seconda del contenuto della stessa, ad avviare le opportune verifiche interne che seguiranno poi l’eventuale percorso del procedimento disciplinare con interessamento dell’ufficio risorse umane.

In sede di procedimento disciplinare, l’identità del segnalante potrà essere rivelata all’autorità disciplinare e all’incolpato solo nei casi di:

- consenso del segnalante
- la contestazione dell’addebito disciplinare non è fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione
- la contestazione è fondata sulla segnalazione e la conoscenza dell’identità è assolutamente indispensabile per la difesa dell’incolpato.

L’Amministrazione prende in considerazione anche le segnalazioni anonime, ove le stesse si

presentino adeguatamente circostanziate e corredate da dovizia di particolari tali da farle ritenere presumibilmente fondate.

In ogni caso al personale verrà data pubblicità della possibilità, a fronte di serie valutazioni di opportunità da parte del denunciante, di inoltrare direttamente la segnalazione, e con eguale valore esimente ai sensi del Codice disciplinare, ad ANAC, all'apposita casella predisposta dall'Autorità ai sensi dell'art. 1, comma 51 della legge 6 novembre 2012, n. 190 e dell'art. 19, comma 5 della legge 11 agosto 2014, n. 114: *whistleblowing@anticorruzione.it*

Art. 16 Conflitto di interessi

L'art. 1, comma 41 della L. 190/12 ha introdotta all'art. 6 bis della L. 241/90 una nuova disciplina sul "conflitto di interesse" sancendo che *"il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interesse, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale"*.

Due pertanto sono i principi posti:

- Obbligo di astensione
- Dovere di segnalazione al responsabile gerarchico

che vanno letti e applicati in modo coordinato con la disposizione di cui agli artt. 6 e 7 del codice di comportamento dei dipendenti pubblici approvato con D.P.R. 62 del 2013 sull'obbligo di comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse e obbligo di astensione nei casi di interessi privati.

L'intera disciplina in materia viene recepita ed elaborata in modo calibrato all'organizzazione comunale con l'adozione del codice di comportamento.

In fase di prima applicazione, con apposito avviso, tutto il personale viene informato sui casi di divieto di far parte di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi, di assegnazione a funzioni direttive, di partecipazione a commissioni per scelta del contraente e sull'obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse, con le relative responsabilità discendenti.

Il Comune adotta un modello di dichiarazione dal titolo: "comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", finalizzata alla verifica dell'assenza di conflitto di interessi che viene sottoposta al dipendente all'atto della sottoscrizione del contratto individuale di lavoro.

Alla segnalazione del conflitto di interessi, che va rivolta al responsabile gerarchico, verrà esperita dallo stesso una valutazione della situazione che potrà portare, nell'ipotesi di constatazione del conflitto, al sollevamento del segnalante dall'incarico o, nell'ipotesi di assenza di conflitto o di gestibilità dello stesso, all'autorizzazione motivata dell'espletamento dell'attività.

Qualora la situazione di conflitto riguardi il responsabile gerarchico, la valutazione verrà effettuata, su segnalazione e richiesta di quest'ultimo, dal Responsabile della prevenzione della corruzione.

La violazione del percorso definito comporta responsabilità disciplinare per il dipendente, oltre ad illegittimità procedimentale e dunque del provvedimento finale per vizio di eccesso di potere.

Art. 17 Formazione

I collaboratori e il RPC saranno coinvolti in un primo intervento formativo, progettato dal Consorzio dei Comuni e tenuto dall'Avv. Massimo Manenti, teso proprio a rinforzare le competenze metodologiche necessarie alla mappatura dei processi a rischio, alla pesatura dei rischi, alla progettazione delle misure di prevenzione e di contenimento dei rischi da inserire nel PTPC.

Il programma formativo sarà incentrato sulla normativa relativa alla prevenzione e

repressione della corruzione e sui temi della legalità ed integrità dei comportamenti.

Tale percorso di formazione sarà indirizzato secondo un approccio al contempo normativo-specialistico e valoriale, in modo da accrescere le competenze e lo sviluppo del senso etico e, quindi, riguarderà le norme penali in materia di reati contro la pubblica amministrazione, i contenuti della Legge 190/2012, gli aspetti etici e della legalità dell'attività amministrativa, il diritto di accesso agli atti, la disciplina in materia di pubblicità e trasparenza di cui al D. Lgs. 33/13 e la L.R. n. 10/2014, la disciplina in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi presso le pubbliche amministrazioni di cui al D.Lgs. 39/13, il codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al D.P.R. 62/13, oltre ad ogni tematica opportuna e utile per prevenire e contrastare la corruzione.

Per il triennio 2016-2018 sarà definito un percorso di formazione in materia di principi generali dell'attività amministrativa, anticorruzione e obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni, con un modulo specificamente dedicato ai componenti degli organi di indirizzo, come specificamente prescritto dal PNA 2015.

Art. 18 Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi presso la Pubblica Amministrazione (D. Lgs n.39 /2013)

Lo svolgimento di incarichi, soprattutto se extra-istituzionali, da parte dei responsabili di Unità organizzativa può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi altresì come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi.

Il RPC verifica pertanto che nell'Amministrazione siano rispettate le norme stabilite dal D.Lgs. n. 39/2013 in materia di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi di natura dirigenziale.

La norma definisce "inconferibilità" la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi amministrativi di vertice, incarichi dirigenziali interni o esterni a coloro che:

- abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal Capo I del Titolo II del libro secondo del C.P. anche con sentenza non passata in giudicato;
- che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla Pubblica Amministrazione; che siano stati componenti di organo di indirizzo politico.

A tal fine l'Ente prevede l'acquisizione, all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro, da parte del dipendente, di una dichiarazione attestante l'assenza delle cause di inconferibilità previste dalla norma.

Il D.Lgs. 39/13 definisce, inoltre, "incompatibilità" l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico che si venga a trovare nelle condizioni definite dagli artt. 10 e 14 della medesima norma, di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla Pubblica Amministrazione che conferisce l'incarico.

Al personale succitato viene sottoposta, all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro, una dichiarazione attestante l'assenza delle cause di incompatibilità menzionate dalla norma. Analoga dichiarazione viene successivamente reiterata con cadenza annuale.

Art. 19 Attività e incarichi extraistituzionali

Al fine di evitare la concentrazione del potere decisionale con il rischio di indirizzare

l'attività amministrativa verso fini privati o comunque impropri da parte del dirigente o del funzionario, che tra l'altro può determinare situazioni di conflitto di interessi, la L. 190/12 impone che:

- venga regolamentata la disciplina dell'autorizzazione allo svolgimento di attività ed incarichi extraistituzionali
- venga valutata l'opportunità di definire una black list di incarichi e attività extraistituzionali precluse ai dipendenti.

Al fine di ridurre il rischio corruttivo è stata adottata apposita regolamentazione all'interno del codice di comportamento dell'Amministrazione (allegato 2).

Art. 20 Adempimenti in tema di trasparenza ex L.R. 10/2014

La tematica della trasparenza, considerata uno degli strumenti per la promozione dell'integrità e per lo sviluppo della cultura della legalità in funzione preventiva dei fenomeni corruttivi, negli ultimi anni è stata oggetto di una crescente attenzione, che ha portato il legislatore all'emanazione del decreto legislativo n. 33 del 14 marzo 2013 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni".

Il Comune di Ville d'Anaunia si impegna a orientare la propria organizzazione e a predisporre strumenti tecnologicamente avanzati per perseguire ed assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi verso l'esterno.

Si avvierà inoltre un percorso comunicativo per portare tutti i cittadini e gli stakeholders esterni e interni a conoscenza dell'operato della struttura comunale.

L'applicazione del d.lgs. n. 33/2013, così come tradotto nell'Autonomia regionale dalla L.R. 10/2014, rappresenta un passo ulteriore nel processo di realizzazione di una pubblica amministrazione sempre più trasparente in tutte le fasi delle sue attività.

Si sottolinea che ai sensi della L.R. 10/2014, fermi restando gli obblighi di pubblicazione ivi previsti, il Comune è esentato dall'obbligo di adottare il Programma Triennale per la Trasparenza e Integrità.

Art. 21 Codice di comportamento

Il Comune in data 29 gennaio 2016 ha adottato un codice di comportamento analogo a quello adottato precedentemente dai Comuni confluenti. La redazione ed approvazione del codice e del piano sono resi noti a tutti i dipendenti tramite trasmissione telematica ed invitandoli a prenderne visione. I contenuti del Codice di comportamento saranno illustrati nel corso dell'intervento di formazione obbligatoria in materia di anticorruzione. Il codice di comportamento sarà messo a conoscenza al fine della presa d'atto anche dei nuovi assunti presso il Comune stesso (allegato 2). Nel corso dell'anno 2016 si avvierà un percorso mirato alla sensibilizzazione del personale sui temi etici e alla definizione di un nuovo codice di comportamento che recepisca i valori e i comportamenti attesi dal nuovo Comune.

Art. 22 Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (Pantouflage – revolving doors)

Il D.Lgs. 39/13, nel dettare precise norme in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi da conferire e/o conferiti all'interno della Pubblica Amministrazione, ha precostituito le condizioni per evitare accordi corruttivi finalizzati al conseguimento di vantaggi in maniera illecita.

In particolare la norma pone divieto ai dipendenti che nel corso degli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Amministrazione nei confronti di soggetti privati, di intrattenere, con gli stessi, alcun tipo di rapporto di lavoro, sia esso autonomo o subordinato e indipendentemente dalla causa di cessazione del rapporto di lavoro con la Pubblica Amministrazione di provenienza.

A tal fine l'Ente, tenuto conto della continuità formale e sostanziale tra i Comuni confluenti e il neocostituito Comune di Ville d'Anaunia, verifica la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti cui l'organo di indirizzo politico intende conferire incarico all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dai Capi III e IV del D. Lgs. n. 39/2013. Le condizioni ostative sono quelle previste nei suddetti Capi, salva la valutazione di ulteriori situazioni di conflitto di interesse o cause impeditive.

L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del D.P.R. n. 445/ 2000 con la quale viene certificata la conoscenza della norma medesima e che nell'ipotesi di mancato rispetto della stessa:

- i contratti eventualmente conclusi e gli incarichi conferiti sono nulli;
- divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con annesso obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati, ad essi riferiti.

A tal fine, il RPC è tenuto ad assicurare che:

- negli interpelli per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento;
- i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all'atto del conferimento dell'incarico.

Il Comune procede inoltre all'inserimento nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, a pena di nullità, della condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto del Comune nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto.

Art. 23 Monitoraggio dei rapporti fra il Comune di Ville d'Anaunia e i soggetti con i quali intercorrono rapporti aventi rilevanza economica

L'art. 1, comma 17 della L. 190/12 contempla, ai fini della salvaguardia dai rischi corruttivi nell'ambito dei rapporti tra il Comune e soggetti con i quali intercorrano rapporti di natura economica, la previsione di una clausola che faccia derivare, dal mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità, l'esclusione dalla gara e/o la risoluzione del contratto. Tale clausola deve essere inserita negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito.

Il patto di integrità è uno strumento che permette pertanto un controllo reciproco tra stazione appaltante e partecipanti alla gara, con sanzioni nei casi di elusione. Trattasi di uno strumento con finalità preventive dell'evento corruttivo. Con la sottoscrizione del patto di integrità l'impresa concorrente accetta regole che rafforzano comportamenti già doverosi per la partecipazione alle gare.

Tra le azioni contemplate dal Piano come finalizzate a ridurre il rischio corruzione, afferenti

all'area Servizi Tecnici è prevista la predisposizione e l'utilizzo di protocolli di legalità o patti di integrità per l'affidamento di commesse.

L'adozione di tale provvedimento sarà oggetto di verifica in sede di controllo sullo stato di attuazione del Piano, tenendo conto della sua eventuale adozione a livello provinciale.

Art. 24 Forme di consultazione per elaborazione e approvazione del PTPC

Tenuto conto dell'urgenza di dotare da subito il nuovo Comune di Ville d'Anaunia del PTPC, alla luce di quanto stabilito dal Piano Nazionale Anticorruzione in materia di diffusione condivisa e partecipata delle strategie comunali anticorruzione, il PTPC comunale viene pubblicato in prima redazione sul sito web istituzionale per un periodo di almeno 7 gg. al fine di diffonderne il contenuto e dare la possibilità a cittadini e portatori di interessi diffusi di formulare osservazioni e apportare contributi al contenuto dello stesso.

Dell'esito della pubblicazione si tiene conto nella redazione definitiva del presente Piano.

Eventuali osservazioni espresse dopo la prima adozione, potranno essere motivatamente tenute in considerazione in sede di revisione annuale del PTPC, che dovrà necessariamente coinvolgere, anche in fase progettuale, sia il Consiglio Comunale che il Sindaco la Giunta Comunale nel frattempo rispettivamente eletti e nominata.

APPENDICE NORMATIVA

Si riportano di seguito le principali fonti normative sul tema della trasparenza e dell'integrità.

- L. 07.08.2015 n. 124 Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche
- L. 11.08.2014, n. 114 di conversione del D.L. 24.06.2014, n. 90, recante all'art. 19: *"Soppressione dell'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture e definizione delle funzioni dell'Autorità nazionale anticorruzione"* e all'art. 32: *"Misure straordinarie di gestione, sostegno e monitoraggio di imprese nell'ambito della prevenzione della corruzione"*.
- L. 07.12.2012 n. 213 *"Disposizioni urgenti in materia di finanza e funzionamento degli enti territoriali, nonché ulteriori disposizioni in favore delle zone terremotate nel maggio 2012"*.
- L. 06.11.2012 n. 190 *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*.
- L. 28.06.2012 n. 110 e L. 28.06.2012 n. 112, di ratifica di due convenzioni del Consiglio d'Europa siglate a Strasburgo nel 1999.
- L. 11.11.2011 n. 180 *"Norme per la tutela della libertà d'impresa. Statuto delle imprese"*.
- L. 12.07.2011 n.106 *"Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 13 maggio 2011 n. 70, concernente Semestre Europeo - Prime disposizioni urgenti per l'economia"*.
- L. 03.08.2009 n.116 *"Ratifica della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione del 31 ottobre 2003"*.
- L. 18.06.2009 n. 69 *"Disposizioni per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività nonché in materia di processo civile"*.
- L. R. (Regione Autonoma Trentino - Alto Adige) 24.07.2015 n.20 recante *"Istituzione del nuovo Comune di Ville d'Anaunia mediante la fusione dei Comuni di Nanno, Tassullo e Tuenno"*.
- L. R. (Regione Autonoma Trentino - Alto Adige) 29.10.2014 n.10 recante *"Disposizioni in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte della Regione e degli enti a ordinamento regionale, nonché modifiche alle leggi regionali 24 giugno 1957, n. 11 (Referendum per l'abrogazione di leggi regionali) e 16 luglio 1972, n. 15 (Norme sull'iniziativa popolare nella formazione delle leggi regionali e provinciali) e successive modificazioni, in merito ai soggetti legittimati all'autenticazione delle firme dei sottoscrittori"*.
- L. R. (Regione Autonoma Trentino - Alto Adige) 13.12.2012 n. 8, recante all'art.7 le disposizioni in materia di "Amministrazione aperta", successivamente modificata con L. R. TAA. 05.02.2013 n. 1 e L. R. 02.05.2013 n.3, in tema di trasparenza ed integrità (si veda circolare n. 3/EL/2013/BZ/di data 15.05.2013), e da ultima modificata dalla L.R. n.10/2014 di cui sopra.
- D. Lgs. 14.03.2013 n. 39 *"Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"*.
- D. Lgs. 14.03.2013 n. 33 *"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 6 novembre 2012, n. 190"*.
- D. Lgs. 27.10.2009 n. 150 *"Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di*

ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”.

- D. Lgs. 12.04.2006 n. 163 e ss. mm. *“Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE”.*
- D. Lgs. 07.03.2005 n. 82 e ss. mm. *“Codice dell’amministrazione digitale”.*
- D. Lgs. 30.06.2003 n. 196 *“Codice in materia di protezione dei dati personali”.*
- D. Lgs. 30.03.2001 n. 165 *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”.*

- D.P.R. 16.04.2013 n. 62 *“Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”.*
- D.P.R. 23.04.2004 n. 108 *“Regolamento recante disciplina per l’istituzione, l’organizzazione ed il funzionamento del ruolo dei dirigenti presso le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo”.*
- D.P.R. 07.04.2000 n. 118 *“Regolamento recante norme per la semplificazione del procedimento per la disciplina degli albi dei beneficiari di provvidenze di natura economica, a norma dell’articolo 20, comma 8, della legge 15 marzo 1997, n. 59”.*
- Codice etico funzione pubblica di data 28.11.2000.

- Codice etico per gli amministratori locali – *“Carta di Pisa”.*
- Legge provinciale 10 agosto 1995, n. 16: articoli 15 e 17 - principi generali
- Convenzione dell’O.N.U. contro la corruzione, adottata dall’Assemblea Generale dell’Organizzazione in data 31.10.2003 con la risoluzione n. 58/4, sottoscritta dallo Stato italiano in data 09.12.2003 e ratificata con la L. 03.08.2009 n. 116.

- Intesa di data 24.07.2013 in sede di Conferenza Unificata tra Governo ed Enti Locali, attuativa della L. 06.11.2012 n. 190 (art. 1, commi 60 e 61).
- Piano nazionale anticorruzione predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica, ai sensi della L. 06.11.2012 n. 190, e approvato dalla CIVIT in data 11.09.2013.
- Circolari n. 1 di data 25.01.2013 e n. 2 di data 29.07.2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica.
- Linee di indirizzo del Comitato interministeriale (D.P.C.M. 16.01.2013) per la predisposizione, da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica, del Piano nazionale anticorruzione di cui alla L. 06.11.2012 n. 190.
- D.P.C.M. 18.04.2013 attinente le modalità per l’istituzione e l’aggiornamento degli elenchi dei fornitori, prestatori di servizi ed esecutori non soggetti a tentativo di infiltrazione mafiosa, di cui all’art. 1, comma 52, della L. 06.11.2012 n. 190.
- Delibera CIVIT n. 72/2013 con cui è stato approvato il Piano nazionale anticorruzione predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica.
- Delibera CIVIT n. 15/2013 in tema di organo competente a nominare il Responsabile della prevenzione della corruzione nei comuni.
- Delibera CIVIT n. 2/2012 *“Linee guida per il miglioramento della predisposizione e dell’aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità”.*

- Delibera CIVIT n. 105/2010 *“Linee guida per la predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità (art. 13, comma 6, lettera e, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)”.*