

**ALLEGATO M) AL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2015-2017, APPROVATO
CON DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 49/2015****TABELLE M- MISURE DI CONTRASTO ALLA CORRUZIONE**

MISURA DI CONTRASTO	CODICE IDENTIFICATIVO MISURA
Adempimenti relativi alla trasparenza	M01
Codice di comportamento	M02
Informatizzazione dei processi	M03
Accesso telematico a dati, documenti e procedimenti	M04
Monitoraggio termini procedurali	M05
Monitoraggio dei comportamenti in caso di conflitti di interesse	M06
Controllo nella formazione delle decisioni dei procedimenti a rischio	M07
Inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali e di incarichi amministrativi di vertice	M08
Svolgimento di incarichi d'ufficio, attività ed incarichi extra-istituzionali vietati ai dipendenti	M09
Formazione di commissioni per l'accesso e per la scelta del contraente, procedimenti per l'assegnazione agli uffici	M10
Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage - revolving doors)	M11
Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (whistleblowing)	M12
Patti di integrità	M13
Formazione	M 14A (formazione base) M 14B (formazione tecnica)
Rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione	M15
Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	M16
Monitoraggio sui modelli di prevenzione della corruzione in società partecipate, enti pubblici economici e in enti di diritto privato in controllo pubblico del Comune	M17
Conferenza dirigenti	M18
Programma triennale degli appalti del Comune di Pordenone	M19



MISURA M 01 - ADEMPIMENTI RELATIVI ALLA TRASPARENZA

Descrizione della misura:

La trasparenza è una misura fondamentale per la prevenzione della corruzione, in quanto ciò che è trasparente è sotto il controllo diffuso degli operatori e dell'utenza.

La misura si concreta in primo luogo con la pubblicazione sul sito istituzionale dei dati richiesti dalla normativa.

Gli obblighi di pubblicazione e trasparenza sono previsti in numerose norme: si richiama innanzitutto quanto previsto dal decreto legislativo n. 33 del 14 marzo 2013.

Per dettagli, il presente Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC) si coordina con il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (PTTI), così come aggiornato.

Principale normativa di riferimento:

- Decreto legislativo n. 33/2013
- Legge n. 190/2012, art. 1, commi 15, 16, 26, 27, 28, 29, 30,32, 33 e 34
- Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (PTTI) adottato dal Comune di Pordenone con delibera di Giunta n. 50 del 28/02/2014, e suo aggiornamento (Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2015-2017)
- Regolamento per la trasparenza e pubblicità della situazione patrimoniale dei titolari di cariche elettive, degli amministratori, dei titolari di cariche direttive di enti pubblici e società partecipate e dirigenti dell'ente, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 17 del 13/05/2013

Azioni da intraprendere:

Obbligo di pubblicazione in modo completo, corretto e aggiornato di quanto previsto dalla normativa.

Soggetti destinatari della misura:

- Tutti i dipendenti per la trasmissione dei dati in modo corretto, completo e aggiornato
- Dirigenti per la pubblicazione
- Responsabile per la trasparenza per la verifica e il monitoraggio

Livelli di rischio coinvolti:

Misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

Monitoraggio sull'attuazione della misura:

I Dirigenti sono tenuti a relazionare al Responsabile anticorruzione sullo stato di attuazione della misura al fine della redazione della Relazione annuale anticorruzione.



MISURA M 02 - CODICE DI COMPORTAMENTO

Descrizione della misura:

Il codice di comportamento specifico per i dipendenti del Comune di Pordenone è stato adottato con deliberazione della Giunta n. 51 del 28/02/2014, avente ad oggetto "Approvazione del Codice di Comportamento aziendale del Comune di Pordenone e regolamento per lo svolgimento dell'attività extra-lavorativa dei dipendenti".

La piena attuazione del codice è una misura di prevenzione anticorruzione molto importante, in quanto finalizzata ad orientare in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti e di conseguenza lo svolgimento dell'attività amministrativa.

La violazione dei doveri ivi previsti è causa di responsabilità disciplinare e può essere altresì rilevante ai fini della responsabilità penale, civile, amministrativa e contabile.

Principale normativa di riferimento:

- "Codice di Comportamento aziendale del Comune di Pordenone e regolamento per lo svolgimento dell'attività extra-lavorativa dei dipendenti", adottato con deliberazione della Giunta n. 51 del 28/02/2014
- Decreto del Presidente della Repubblica n. 62 del 16 aprile 2013 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"
- Decreto legislativo n. 165 del 30 marzo 2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".

Azioni da intraprendere:

Piena attuazione delle disposizioni del Codice di comportamento del Comune di Pordenone

Soggetti destinatari della misura:

Tutti i dipendenti e i collaboratori del Comune, secondo quanto previsto dal Codice

Livelli di rischio coinvolti:

Misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

Monitoraggio sull'attuazione della misura:

I Dirigenti sono tenuti a relazionare al Responsabile anticorruzione sullo stato di attuazione della misura al fine della redazione della Relazione annuale anticorruzione.



MISURA M 03 - INFORMATIZZAZIONE DEI PROCESSI

Descrizione della misura:

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 e le connesse responsabilità. Si vuole puntare a che le attività e i processi siano quanto più possibile informatizzati, in primo luogo utilizzando gli applicativi messi a disposizione, ad esempio, dalla Regione o dai ministeri, quando disponibili (ad esempio: creazione, adozione e pubblicazione delle determinazioni con AdWeb, ottimale utilizzo della posta certificata, eccetera).

Principale normativa di riferimento:

- Legge 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"
- Decreto legislativo n. 82/2005 "Codice dell'amministrazione digitale".

Azioni da intraprendere:

Informatizzare i processi, quanto più possibile, utilizzando gli applicativi messi a disposizione dalla Regione o dai ministeri

Soggetti destinatari della misura:

Tutti i dipendenti e i dirigenti per le modalità organizzative

Livelli di rischio coinvolti:

Misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

Monitoraggio sull'attuazione della misura:

I Dirigenti sono tenuti a relazionare al Responsabile anticorruzione sullo stato di attuazione della misura al fine della redazione della Relazione annuale anticorruzione.



MISURA M 04 - ACCESSO TELEMATICO A DATI, DOCUMENTI E PROCEDIMENTI

Descrizione della misura:

Al fine di consentire l'apertura dell'amministrazione verso l'esterno e quindi la diffusione del patrimonio pubblico e il controllo sull'attività da parte dell'utenza, si vuole che sia reso quanto possibile diffuso l'accesso telematico a dati, documenti e procedimenti.

E' stata attivata la casella di posta accessocivico@comune.pordenone.it, ove indirizzare le segnalazioni in merito al mancato adempimento da parte del Comune agli obblighi di pubblicazione.

Principale normativa di riferimento:

- Decreto legislativo n. 82/2005 "Codice dell'amministrazione digitale"
- Legge n. 190/2012, art. 1 commi 29 e 30
- Decreto legislativo n. 33/2013, art. 5

Azioni da intraprendere:

Rendere quanto possibile diffuso l'accesso telematico a dati, documenti e procedimenti.

Soggetti destinatari della misura:

Tutti i dipendenti e i dirigenti per le modalità organizzative

Livelli di rischio coinvolti:

Misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

Monitoraggio sull'attuazione della misura:

I Dirigenti sono tenuti a relazionare al Responsabile anticorruzione sullo stato di attuazione della misura al fine della redazione della Relazione annuale anticorruzione.



MISURA M 05 - MONITORAGGIO TERMINI PROCEDIMENTALI

Descrizione della misura:

Per “monitoraggio dei termini procedimentali” si intende il monitoraggio del rispetto dei termini previsti dalla legge o dai regolamenti per la conclusione dei procedimenti. L'amministrazione ha l'obbligo di provvedere a tale monitoraggio e, conseguentemente, alla eliminazione di eventuali anomalie. I risultati del monitoraggio periodico devono essere pubblicati e resi consultabili nel sito web istituzionale.

Principale normativa di riferimento:

- Legge n. 190/2012, art. 1, comma 9, lettera d) e comma 28
- Decreto legislativo n. 33/2013, art. 24, comma 2.

Azioni da intraprendere:

Il Comune provvede già da tempo al monitoraggio del rispetto dei termini procedimentali, quale attività che costituisce uno dei punti principali del sistema di controllo della performance.

Obiettivo è proseguire nel monitoraggio dei termini procedimentali indicati nella normativa al fine di assicurare la conclusione dei procedimenti nei termini previsti.

Soggetti destinatari della misura:

- Tutti i dipendenti e i dirigenti per quanto di competenza
- Ufficio Gestione associata programmazione e controllo (Controllo di gestione) per il monitoraggio, quale attività del sistema di controllo della performance

Livelli di rischio coinvolti:

Misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

Monitoraggio sull'attuazione della misura:

I Dirigenti sono tenuti a relazionare al Responsabile anticorruzione sullo stato di attuazione della misura al fine della redazione della Relazione annuale anticorruzione.



MISURA M 06 - MONITORAGGIO DEI COMPORTAMENTI IN CASO DI CONFLITTI DI INTERESSE

Descrizione della misura:

Nel caso di procedimenti che implicano l'adozione di decisioni o attività che comportano margini di discrezionalità anche limitati in cui il responsabile del procedimento e i dipendenti che vi partecipano possano essere coinvolti per interessi propri, di parenti o affini e in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza, anche non patrimoniali, e in tutti i casi specificati nel Codice di comportamento, all'articolo 7, gli stessi hanno l'obbligo di astenersi dall'adozione della decisione o dalla partecipazione all'attività.

Inoltre, il dirigente, il titolare di posizione organizzativa ed il responsabile del procedimento per le fasi anche propositive di competenza, devono astenersi dal concludere accordi, negozi e stipulare contratti con imprese con cui abbiano stipulato contratti a titolo privato. Successivamente, essi devono anche astenersi dal partecipare all'adozione delle decisioni e alle attività relative all'esecuzione del contratto. Il dirigente e il Responsabile dell'anticorruzione devono verificare che non sussistano tali conflitti di interesse.

Principale normativa di riferimento:

- legge 190/2012, articolo 1, comma 9, lettera e)
- legge 241/90, articolo 6-bis "Conflitto di interessi"
- Decreto del Presidente della Repubblica n. 62/2013 "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici", articoli 6 e 7
- Codice di comportamento aziendale del Comune di Pordenone, adottato con delibera di Giunta comunale n. 51/2014, articoli 7 "Obbligo di astensione" e 17 "Contratti ed altri atti negoziali"

Azioni da intraprendere:

Verifica e monitoraggio sulla sussistenza o meno di conflitti di interesse.

Soggetti destinatari della misura:

- Tutti i dipendenti e i dirigenti per l'obbligo di astensione in caso di conflitti di interesse
- Dirigenti e Responsabile della prevenzione della corruzione per la verifica e il monitoraggio

Livelli di rischio coinvolti:

Misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

Monitoraggio sull'attuazione della misura:

I Dirigenti sono tenuti a relazionare al Responsabile anticorruzione sullo stato di attuazione della misura al fine della redazione della Relazione annuale anticorruzione.



MISURA M 07- CONTROLLO NELLA FORMAZIONE DELLE DECISIONI DEI PROCEDIMENTI A RISCHIO

Descrizione della misura:

L'articolo 1, comma 9, lettera b) della legge n. 190/2012 prevede, per le attività identificate come attività a rischio nel presente Piano, che siano attivati meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni, idonei a prevenire il rischio corruttivo.

Uno di tali meccanismi può essere individuato nel controllo del processo formativo delle decisioni. Distinguendo nei casi in cui ciò sia possibile, compatibilmente con la dotazione organica dell'ufficio o del servizio, la figura che firma il provvedimento finale dalla figura del responsabile del procedimento, il dirigente che firma il provvedimento finale può controllare la decisione espressa dal responsabile del procedimento a conclusione dell'iter formativo della decisione.

Principale normativa di riferimento:

- legge n. 190/2012, articolo 1, comma 9, lettera b)

Azioni da intraprendere:

Compatibilmente con la dotazione organica dell'ufficio o del servizio, distinguere ove possibile la figura che firma il provvedimento finale dalla figura del responsabile del procedimento (analogamente, evitare di far coincidere la figura dell'istruttore con la figura del responsabile del procedimento).

Soggetti destinatari della misura:

Dirigenti per le misure organizzative di competenza

Livelli di rischio coinvolti:

Misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

Monitoraggio sull'attuazione della misura:

I Dirigenti sono tenuti a relazionare al Responsabile anticorruzione sullo stato di attuazione della misura al fine della redazione della Relazione annuale anticorruzione.



MISURA M 08 - INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DI INCARICHI DIRIGENZIALI E DI INCARICHI AMMINISTRATIVI DI VERTICE

Descrizione della misura:

Sono previste dalla normativa alcune cause di inconferibilità dell'incarico e di incompatibilità per coloro che ricoprono incarichi dirigenziali, incarichi amministrativi di vertice e incarichi di posizione organizzativa.

Il Dirigente del Servizio gestione risorse umane cura l'acquisizione annuale delle autocertificazioni, sia all'atto del conferimento dell'incarico circa l'insussistenza delle cause di inconferibilità, sia nel corso dell'incarico sulla insussistenza delle cause di incompatibilità, e ne verifica la veridicità.

Principale normativa di riferimento:

- Codice di Comportamento aziendale del Comune di Pordenone e regolamento per lo svolgimento dell'attività extra-lavorativa dei dipendenti, adottato con deliberazione della Giunta n. 51 del 28/02/2014
- Decreto del Presidente della Repubblica n. 62 del 16 aprile 2013 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"
- Decreto legislativo n. 39/2013 "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"

Azioni da intraprendere:

Acquisizione annuale delle autocertificazioni da parte dei titolari di incarichi dirigenziali, incarichi amministrativi di vertice e incarichi di posizione organizzativa, sia all'atto del conferimento dell'incarico, circa l'insussistenza delle cause di inconferibilità, sia nel corso dell'incarico, circa la insussistenza delle cause di incompatibilità, e verifica della loro veridicità.

Soggetti destinatari della misura:

- Titolari di incarichi dirigenziali, di incarichi amministrativi di vertice e incarichi di posizione organizzativa per le dichiarazioni
- Dirigente del Servizio gestione risorse umane per la verifica

Livelli di rischio coinvolti:

Misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

Monitoraggio sull'attuazione della misura:

I Dirigenti sono tenuti a relazionare al Responsabile anticorruzione sullo stato di attuazione della misura al fine della redazione della Relazione annuale anticorruzione.



MISURA M 09- SVOLGIMENTO INCARICHI D'UFFICIO, ATTIVITÀ ED INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI VIETATI AI DIPENDENTI

Descrizione della misura:

Si rimanda espressamente a quanto previsto in merito dal “Codice di comportamento aziendale del Comune di Pordenone e regolamento per lo svolgimento dell'attività extra-lavorativa dei dipendenti”, adottato con deliberazione della Giunta n. 51 del 28/02/2014.

Principale normativa di riferimento:

- Codice di Comportamento aziendale del Comune di Pordenone e regolamento per lo svolgimento dell'attività extra-lavorativa dei dipendenti, adottato con deliberazione della Giunta n. 51 del 28/02/2014
- Decreto del Presidente della Repubblica n. 62 del 16 aprile 2013 “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”
- Decreto legislativo n. 165 del 30 marzo 2001, articolo 53
- Legge n. 662/1996 “Misure di razionalizzazione della finanza pubblica”, articolo 1, commi 56 e seguenti

Azioni da intraprendere:

Si rimanda espressamente a quanto previsto in merito dal “Codice di comportamento aziendale del Comune di Pordenone e regolamento per lo svolgimento dell'attività extra-lavorativa dei dipendenti”, adottato con deliberazione della Giunta n. 51 del 28/02/2014.

Soggetti destinatari della misura:

- Dipendenti e dirigenti per quanto previsto nel Codice di comportamento
- Dirigente Servizio gestione risorse umane per la verifica

Livelli di rischio coinvolti:

Misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

Monitoraggio sull'attuazione della misura:

I Dirigenti sono tenuti a relazionare al Responsabile anticorruzione sullo stato di attuazione della misura al fine della redazione della Relazione annuale anticorruzione.



MISURA M 10 - FORMAZIONE DI COMMISSIONI PER L'ACCESSO E PER LA SCELTA DEL CONTRAENTE, PROCEDIMENTI PER L'ASSEGNAZIONI AGLI UFFICI

Descrizione della misura:

L'articolo 35-bis del decreto legislativo 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".*

Con questa misura si prevede pertanto, per membri delle commissioni e per i responsabili dei processi operanti nelle aree di rischio individuate dal presente Piano, l'obbligo di autocertificazione circa l'assenza delle cause ostative indicate dalla normativa citata.

Principale normativa di riferimento:

- Decreto legislativo n. 165 del 30 marzo 2001, articolo 35 bis
- Codice di Comportamento aziendale del Comune di Pordenone e regolamento per lo svolgimento dell'attività extra-lavorativa dei dipendenti, adottato con deliberazione della Giunta n. 51 del 28/02/2014

Azioni da intraprendere:

Obbligo di autocertificazione circa l'assenza delle cause ostative indicate dalla normativa per i membri delle commissioni e per i responsabili dei processi operanti nelle aree di rischio individuate dal presente Piano.

Soggetti destinatari della misura:

- Tutti i Dirigenti

Livelli di rischio coinvolti:

Misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

Monitoraggio sull'attuazione della misura:

I Dirigenti sono tenuti a relazionare al Responsabile anticorruzione sullo stato di attuazione della misura al fine della redazione della Relazione annuale anticorruzione.



**MISURA M 11 - ATTIVITÀ SUCCESSIVA
ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
(PANTOUFLAGE - REVOLVING DOORS).**

Descrizione della misura:

L'articolo 53, comma 16-ter, del decreto legislativo 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"*.

Principale normativa di riferimento:

- Decreto legislativo n. 165 del 30 marzo 2001, articolo 53, comma 16-ter
- Codice di Comportamento aziendale del Comune di Pordenone e regolamento per lo svolgimento dell'attività extra-lavorativa dei dipendenti, adottato con deliberazione della Giunta n. 51 del 28/02/2014

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.

Si fa espresso rimando al Codice di comportamento ed al Regolamento in materia di attività extra lavorativa.

Soggetti destinatari della misura:

Dirigenti interessati alle procedure di affidamento citate

Livelli di rischio coinvolti:

Misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

Monitoraggio sull'attuazione della misura:

I Dirigenti sono tenuti a relazionare al Responsabile anticorruzione sullo stato di attuazione della misura al fine della redazione della Relazione annuale anticorruzione.



MISURA M 12- TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNA LA ILLECITI (WHISTLEBLOWING)

Descrizione della misura:

L'articolo 54-bis del Decreto legislativo 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 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.

2. 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.

3. 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.

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

Il whistleblower è colui che è testimone di un illecito o un'irregolarità durante lo svolgimento delle proprie mansioni lavorative e decide di segnalarlo a un soggetto che possa agire efficacemente a riguardo. Il whistleblowing consiste nelle attività di regolamentazione delle procedure volte a incentivare e proteggere tali segnalazioni. 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). La segnalazione si configura essenzialmente come uno strumento preventivo dal momento che la sua funzione primaria è quella di portare all'attenzione dell'organismo preposto i possibili rischi di illecito o negligenza di cui si è venuti a conoscenza. Per assicurare tempestività di intervento ed evitare la divulgazione incontrollata di segnalazioni potenzialmente lesive per l'immagine dell'ente è preferibile che sia preposto a ricevere le segnalazioni un organo o una persona interna.

Si fa espresso rimando a quanto previsto in merito dal "Codice di Comportamento aziendale del Comune di Pordenone e regolamento per lo svolgimento dell'attività extra-lavorativa dei dipendenti", adottato con deliberazione della Giunta n. 51 del 28/02/2014.

Principale normativa di riferimento:

- Decreto legislativo n. 165 del 30 marzo 2001, articolo 54 bis
- Codice di Comportamento aziendale del Comune di Pordenone e regolamento per lo svolgimento dell'attività extra-lavorativa dei dipendenti, adottato con deliberazione della Giunta n. 51 del 28/02/2014

Azioni da intraprendere:



Si fa espresso rimando a quanto previsto in merito dal “Codice di Comportamento aziendale del Comune di Pordenone e regolamento per lo svolgimento dell'attività extra-lavorativa dei dipendenti”, adottato con deliberazione della Giunta n. 51 del 28/02/2014.

Soggetti destinatari della misura:

Tutti i Dirigenti

Livelli di rischio coinvolti:

Misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

Monitoraggio sull'attuazione della misura:

I Dirigenti sono tenuti a relazionare al Responsabile anticorruzione sullo stato di attuazione della misura al fine della redazione della Relazione annuale anticorruzione.



MISURA M 13 - PATTI DI INTEGRITÀ

Descrizione della misura:

I patti di integrità (o protocolli di legalità) sono un complesso di regole di comportamento che le stazioni appaltanti possono prevedere in avvisi, bandi di gara o lettere di invito, disciplinando regole di comportamento che le ditte devono seguire, durante la gara e a seguito della stessa, pena eventualmente anche l'esclusione dalla gara.

Il presente Piano promuove l'elaborazione di patti di integrità a livello comunale per tutti gli uffici, che sanciscano regole di comportamento volte a prevenire il fenomeno corruttivo e a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.

Principale normativa di riferimento:

Legge n. 190/2012 articolo 1 comma 17 (vedere anche la determinazione dell'AVCP n. 4 del 2012 circa la legittimità dell'inserimento di tali clausole contrattuali con conseguente estromissione dalla gara in caso di violazione da parte del concorrente delle prescrizioni fissate)

Azioni da intraprendere:

Elaborazione di patti di integrità a livello comunale, con unico modello valido per tutti gli uffici, che sancisca regole di comportamento volte a prevenire il fenomeno corruttivo e a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti

Soggetti destinatari della misura:

- Dirigenti interessati alle procedure di affidamento per l'elaborazione
- Giunta per l'adozione

Livelli di rischio coinvolti:

Misura specifica per le procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, servizi e forniture, con riferimento a tutti i livelli di rischio previsti dal presente Piano.

Monitoraggio sull'attuazione della misura:

I Dirigenti sono tenuti a relazionare al Responsabile anticorruzione sullo stato di attuazione della misura al fine della redazione della Relazione annuale anticorruzione..



MISURA M 14 (A e B) – FORMAZIONE

Descrizione della misura:

La formazione in tema di anticorruzione prevede uno stretto collegamento tra il piano triennale di formazione e il Piano di prevenzione della corruzione.

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.

Il presente Piano individua i seguenti livelli di formazione:

- **formazione base** (codice identificativo **M 14A**): destinata al personale che opera nelle aree individuate come a rischio dal presente piano. E' 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, responsabili di posizione organizzativa (PO) e responsabili dei servizi che, a loro volta, provvederanno alla formazione *in house* del restante personale.
- **formazione tecnica** (codice identificativo **M 14B**): destinata a dirigenti, responsabili di posizione organizzativa (PO) 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 (**M 14A**) mediante affiancamento di personale esperto interno (tutoraggio).

Principale normativa di riferimento:

- legge n. 190/2012, articoli 1, commi 5 lettera b), 8, 10 lettera c), 11
- decreto legislativo n. 165/2001, articolo 7-bis
- decreto del Presidente della Repubblica n. 70/2013 "Regolamento recante riordino del sistema di reclutamento e formazione dei dipendenti pubblici e delle Scuole pubbliche di formazione, a norma dell'articolo 11 del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135".
- Codice di Comportamento aziendale del Comune di Pordenone e regolamento per lo svolgimento dell'attività extra-lavorativa dei dipendenti, adottato con deliberazione della Giunta n. 51 del 28/02/2014

Azioni da intraprendere:

- Organizzazione e svolgimento di giornate formative in materia di prevenzione della corruzione
- Inserimento nel piano triennale di formazione di specifica formazione in tema di anticorruzione secondo i livelli sopra indicati

Soggetti destinatari della misura:

- Dirigente del Servizio gestione risorse umane per il piano della formazione e gli adempimenti connessi
- tutti i Dirigenti per la formazione interna ai rispettivi settori
- tutti i dipendenti per l'obbligo di partecipare alle giornate formative



Livelli di rischio coinvolti:

- Misura **M 14A** comune a tutti i livelli di rischio
- Misura **M 14B** per livelli di rischi medio, alto, altissimo.

Monitoraggio sull'attuazione della misura:

I Dirigenti sono tenuti a relazionare al Responsabile anticorruzione sullo stato di attuazione della misura al fine della redazione della Relazione annuale anticorruzione..



MISURA M 15 - ROTAZIONE DEL PERSONALE ADDETTO ALLE AREE A RISCHIO DI CORRUZIONE

Descrizione della misura:

La rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione dovrà avvenire secondo i seguenti criteri, e in ogni caso secondo i criteri di cui all'articolo 1, comma 4, lettera e) della legge 190/2012:

- nell'ipotesi in cui ricorra il livello di rischio alto e altissimo (critico), per il personale che ricopre funzioni di dirigente e responsabile di posizione organizzativa (PO);
- con cadenza non superiore a 3 anni dall'accertamento del livello di rischio alto e altissimo e comunque solo al termine dell'incarico dirigenziale o di responsabile di posizione organizzativa in corso;
- tenendo conto delle specificità professionali di dirigenti e responsabili di posizione organizzativa in riferimento alle funzioni da svolgere, in modo da salvaguardare il buon andamento e la continuità della gestione amministrativa;
- per tutti i dipendenti, in tutti i casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

Principale normativa di riferimento:

- legge n. 190/2012, articolo 1, commi 4 lettera e), 10 lettera b)
- decreto legislativo n. 165/2001, articolo 16, comma 1, lettera l-quater
- Codice di Comportamento aziendale del Comune di Pordenone e regolamento per lo svolgimento dell'attività extra-lavorativa dei dipendenti, adottato con deliberazione della Giunta n. 51 del 28/02/2014

Azioni da intraprendere:

Rotazione degli incarichi al verificarsi delle condizioni sopra previste.

Soggetti destinatari della misura:

Sindaco e tutti i dirigenti.

Livelli di rischio coinvolti:

Misura specifica per il livello di rischio classificato dal presente Piano come alto e altissimo (critico)

Monitoraggio sull'attuazione della misura:

I Dirigenti sono tenuti a relazionare al Responsabile anticorruzione sullo stato di attuazione della misura al fine della redazione della Relazione annuale anticorruzione.



MISURA M16 - AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTO CON LA SOCIETÀ CIVILE

Descrizione della misura:

Nell'ambito della strategia di prevenzione e contrasto della corruzione è particolarmente importante il coinvolgimento dell'utenza e l'ascolto della cittadinanza. Si vuole sensibilizzare la società diffondendo, anche attraverso il sito istituzionale, notizie sull'organizzazione e sull'attività svolta dal comune, in particolar modo per ciò che concerne le tematiche della prevenzione della corruzione.

Principale normativa di riferimento:

- legge n. 190/2012
- decreto legislativo n. 33/2013, articolo 10, comma 6
- Piano Nazionale Anticorruzione, approvato con deliberazione CIVIT n. 72 del 11/09/ 2013

Azioni da intraprendere:

- Coinvolgimento della cittadinanza sulle scelte adottate, anche in materia di prevenzione della corruzione
- In primo luogo, diffusione dei contenuti del presente Piano con pubblicazione nel sito web istituzionale della bozza, per la consultazione on line da parte di soggetti portatori di interessi; recepimento di eventuali osservazioni pervenute
- Organizzazione di "Giornate della trasparenza" per il coinvolgimento e l'illustrazione all'utenza delle scelte adottate

Soggetti destinatari della misura:

Responsabile della prevenzione della corruzione

Monitoraggio sull'attuazione della misura:

I Dirigenti sono tenuti a relazionare al Responsabile anticorruzione sullo stato di attuazione della misura al fine della redazione della Relazione annuale anticorruzione.



MISURA M 17- MONITORAGGIO SUI MODELLI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE IN SOCIETÀ PARTECIPATE, ENTI PUBBLICI ECONOMICI E IN ENTI DI DIRITTO PRIVATO IN CONTROLLO PUBBLICO DEL COMUNE

Descrizione della misura:

Al fine di dare attuazione alle norme contenute nella legge n. 190/2012 le società partecipate, gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico del Comune, sono tenuti ad introdurre adeguate misure organizzative e gestionali.

Per la definizione di società partecipata, ente pubblico economico e ente di diritto privato in controllo pubblico, si rimanda all'articolo 22 del decreto legislativo 33/2013.

Qualora questi enti si siano già dotati di modelli di organizzazione e gestione del rischio ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001, nella propria azione di prevenzione della corruzione possono fare riferimento a questi ultimi, estendendone l'ambito di applicazione non solo ai reati contro la pubblica amministrazione previsti dal d.lgs. 231/2001, ma anche per tutti quelli considerati nella legge 190/2012, dal lato attivo e passivo, anche in relazione al tipo di attività svolta dall'ente.

Gli enti in premessa devono nominare un responsabile per l'attuazione dei propri Piani di prevenzione della corruzione. Il responsabile suddetto deve vigilare affinché non si verifichino, ad esempio, casi di *pantouflage* riferiti a ex dipendenti del Comune di Pordenone.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione del Comune di Pordenone verifica, per il tramite del Responsabile dell'unità Società partecipate, che tali enti si siano adeguati alla normativa anticorruzione, effettuando eventualmente le segnalazioni del caso.

Principale normativa di riferimento:

- legge n. 190/2012
- Piano Nazionale Anticorruzione, approvato con deliberazione CIVIT n. 72 del 11/09/ 2013
- "Linee guida per l'avvio di un circuito collaborativo tra Anac-Prefetture/UTG e Enti locali per la prevenzione dei fenomeni di corruzione e l'attuazione della trasparenza amministrativa" approvato con protocollo di intesa del 15 luglio 2014 tra Anac e Ministero dell'interno;
- decreto legislativo n. 39/2013 "Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190"
- decreto legislativo n. 33/2013, articolo 22.

Azioni da intraprendere:

- Monitoraggio sull'avvenuta adozione del Piano anticorruzione e sulla nomina del Responsabile anticorruzione da parte delle società partecipate, degli enti pubblici economici e degli enti di diritto privato in controllo pubblico del Comune
- Acquisizione di dichiarazioni attestanti le verifiche effettuate dagli enti di cui sopra in tema di *pantouflage*

Soggetti destinatari della misura:

- Responsabile dell'unità Società partecipate
- Responsabile della prevenzione della corruzione

Monitoraggio sull'attuazione della misura:

Il Responsabile dell'unità Società partecipate è tenuto a relazionare al Responsabile anticorruzione sullo stato di attuazione della misura al fine della redazione della Relazione annuale anticorruzione.



MISURA M 18 – CONFERENZA DIRIGENTI

Descrizione della misura:

La conferenza dei dirigenti è una assemblea dei dirigenti del Comune e di altre figure responsabili coinvolte, che si riunisce con periodicità di norma settimanale sotto la presidenza del Segretario generale, quale momento:

- di aggiornamento sulle problematiche e sulle attività dei vari settori comunali,
- di condivisione e confronto sui moduli gestionali, anche in funzione di una più efficace azione delle misure di prevenzione previste dal piano,
- di coordinamento e controllo sull'attività amministrativa dell'ente
- di gestione unitaria delle maggiori complessità
- di prevenzione e contrasto all' illegalità.

La conferenza dei dirigenti, già esistente da tempo nell'ente, con il presente Piano è istituzionalizzata come misura di prevenzione della corruzione.

Principale normativa di riferimento:

- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione di giunta comunale n . 144 del 12/05/2003 e s.m.i., art. 31
- Statuto comunale, art. 60

Azioni da intraprendere:

Riunione periodica della conferenza dei dirigenti, con convocazione a cura del Segretario generale.

Soggetti destinatari della misura:

- Segretario generale per la convocazione
- dirigenti e personale coinvolto per la partecipazione

Livelli di rischio coinvolti:

Misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

Monitoraggio sull'attuazione della misura:

I Dirigenti sono tenuti a relazionare al Responsabile anticorruzione sullo stato di attuazione della misura al fine della redazione della Relazione annuale anticorruzione.



MISURA M 19 – PROGRAMMA TRIENNALE DEGLI APPALTI DEL COMUNE DI PORDENONE

Descrizione della misura:

Al fine di incrementare il livello della trasparenza e conoscibilità delle attività negoziali dell'Ente, con il presente Piano si promuove l'inserimento e l'aggiornamento, con periodicità annuale, del programma triennale degli appalti di beni, servizi e lavori pubblici il cui valore è pari o superiore a euro 40.000.00 (IVA esclusa), attualmente previsto su base volontaria dall'art. 271 del DPR 207/2010.

Principale normativa di riferimento:

- Decreto del Presidente della Repubblica n. 207 del 05/10/2010 "Regolamento di esecuzione ed attuazione del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, recante «Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE»" e s.m.i., articolo 271 ("Programmazione dell'attività contrattuale per l'acquisizione di beni e servizi")

Azioni da intraprendere:

- Promuovere l'inserimento sul sito istituzionale e l'aggiornamento, con periodicità annuale, del programma triennale degli appalti di beni, servizi e lavori pubblici il cui valore è pari o superiore a euro 40.000.00 (IVA esclusa)

Soggetti destinatari della misura:

- I dirigenti titolari delle procedure di affidamento per i dati
- il responsabile della trasparenza per gli adempimenti connessi alla pubblicazione sul sito e il monitoraggio sul rispetto dell'obbligo

Livelli di rischio coinvolti:

Misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano.

Monitoraggio sull'attuazione della misura:

I Dirigenti sono tenuti a relazionare al Responsabile anticorruzione sullo stato di attuazione della misura al fine della redazione della Relazione annuale anticorruzione.