

Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) della Provincia di Torino – anni 2014-2016

PREMESSA

Nella percezione comune la corruzione più che un fenomeno sporadico, "pulviscolare", costituisce ormai un fatto " sistemico" in grado di compromettere nell'opinione pubblica il prestigio e la stessa legittimazione della pubblica amministrazione. In tale ottica la corruzione non viene più riferita solo alle condotte in aperto conflitto con specifiche figure di reato, come quelle regolate dagli articoli 318, 319 e 319 ter ovvero dal titolo II del codice penale intestato ai reati contro la pubblica amministrazione, ma ingloba qualsiasi malfunzionamento dell'amministrazione pubblica dovuto all'uso a fini privati delle pubbliche funzioni ovvero a l'inquinamento dell'azione amministrativa da parte di gruppi di pressioni esterne.

La risposta ad un fenomeno così diffuso ed invasivo non può, quindi, essere più affidata alla repressione di singole condotte ma deve anch'essa proporsi di essere sistemica in modo da considerare i fattori di rischio nella loro globalità al fine di contrastarne la diffusione.

E per questo sono diversi, ormai, gli accordi internazionali finalizzati a tale contrasto cui lo Stato Italiano ha aderito e dato, da ultimo, attuazione con la legge 6 novembre 2012 n.190 che, intestata come " Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", si innerva in tale contesto e - nell'ottica di favorire l'ordinato svolgersi della vita di relazione ed una corretta competizione in campo economico - si prefigge di organizzare a sistema azioni di contrasto dell'illegalità incentrate, in particolare, sull'individuazione, all'interno di ogni singola organizzazione pubblica, delle attività potenzialmente a rischio, dei fattori che possono oggettivamente favorire fenomeni corruttivi, delle azioni attraverso cui contrastarli anche con un monitoraggio costante finalizzato a verificare l'efficacia delle misure di contrasto e la necessità di azioni ed iniziative diverse.

La declinazione quindi delle attività a rischio costituisce indubbiamente la prima e più significativa azione di contrasto dell'illegalità dal momento che consente di orientare sulle condotte a rischio azioni di prevenzione a partire dalla verifica della fluidità del procedimento così che sia indenne da aggravamenti funzionali solo a ritardare ingiustificatamente l'adozione del provvedimento finale, per passare alla verifica dei requisiti di professionalità e di indipendenza dei funzionari responsabili del procedimento, alla verifica delle condizioni di trasparenza del contesto con il monitoraggio dei tempi di evasione e la verifica della percezione della legalità/illegalità dell'azione pubblica da parte dei destinatari e dei soggetti terzi portatori di interessi diffusi.

In tale ottica, peraltro, la legge non si limita a dare indicazioni di massima o ad inasprire le sanzioni ma si fa carico di organizzare a sistema l'azione di contrasto articolandola, intanto, su un doppio livello, nazionale e locale, ove a quello nazionale compete di definire il quadro di riferimento ed a quello decentrato di adattare le misure generali allo specifico locale in un quadro, però, di coerenza complessiva a livello nazionale.

Operativamente la pianificazione a livello nazionale è stata attuata attraverso l'adozione di un Piano Nazionale Anticorruzione con delibera n. 72 dell'11 settembre 2013 dalla Civit, quale Autorità Nazionale Anticorruzione, sulla base delle linee di indirizzo adottate il 16/1/2013 da un Comitato interministeriale.

Il Piano Nazionale (di seguito P.N.A.) risponde alla logica di creare un contesto di disfavore per la corruzione in modo da ridurre le occasioni e valorizzare la capacità di far emergere il fenomeno corruttivo e di malfunzionamento della pubblica amministrazione, rifluisca o meno in fatti di reato.

Strumenti privilegiati dell'azione di contrasto sono: a) l'adozione del piano triennale decentrato per la prevenzione della corruzione; b) la trasparenza; c) l'adozione di codici di comportamento; d) la rotazione del personale; e) l'obbligo di astensione nei casi, anche solo potenziali, di conflitto di interesse; f) l'adozione di una specifica disciplina per il conferimenti di incarichi extra istituzionali; g) la regolamentazione del conferimento di incarichi dirigenziali; h)

la previsione ed il consolidamento di forme di tutela per il dipendente che si è fatto carico di segnalare fatti corruttivi o di devianza; i) la formazione del personale in ottica di valorizzazione delle legalità.

Alla stregua delle indicazioni del PNA ogni amministrazione pubblica redige ed approva un Piano triennale di prevenzione della corruzione che in maniera coordinata con i suoi due principali allegati, ovvero il Codice di Comportamento ed il Programma Triennale della Trasparenza e dell'Integrità (di seguito P.T.T.I.), costituisce un complesso organico di norme interne finalizzate alla prevenzione delle illegalità nell'azione amministrativa ed alla diffusione di una cultura improntata sull'etica e sulla trasparenza amministrativa nel rispetto delle prescrizioni della legge 190 del 6 novembre del 2012 e dei decreti legislativi 33/2013 e 39/2013 rispettivamente riferiti agli obblighi di pubblicità e diffusione di informazioni volte ad aumentare i livelli di trasparenza dell'azione amministrativa ed ai casi di incompatibilità ed inconfiribilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico.

IL PIANO

Il PTPC rappresenta il documento fondamentale per la definizione della strategia di prevenzione all'interno dell'amministrazione. Il Piano come atto a valenza programmatica ingloba tutte le misure di prevenzione obbligatorie per legge e quelle ulteriori tenendo conto delle specifiche realtà amministrative.

Il Piano, peraltro, ha carattere dinamico, a formazione ed implementazione progressiva, che prendendo a riferimento il triennio successivo a scorrimento, è volto all'adozione di misure organizzative, comportamentali e trasversali preordinate ad evitare fenomeni di corruzione, a determinare il miglioramento delle pratiche amministrative attraverso l'implementazione ed il rafforzamento dell'etica nella P.A., evitando illeciti e comportamenti che in qualche maniera possano adombrarne la trasparenza e la correttezza.

Connatura al carattere di strumento agile a formazione progressiva è la previsione che il Piano possa essere modificato anche in corso d'anno, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione, allorché siano accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione; inoltre deve essere aggiornato annualmente entro il 31 gennaio, anche sulla base delle proposte dei Dirigenti.

Ciò a maggior ragione in questa fase di mutamento dell'assetto istituzionale dell'ente Provincia, nella sua prospettiva di riforma in Città Metropolitana e nella contestuale attuale incertezza del definitivo assetto e della definitiva assegnazione delle funzioni, che potrebbero comportare attività diverse da quelle attuali e mappate.

L'approvazione dell'aggiornamento sarà preceduta da idoneo confronto con i dirigenti e con il Nucleo di Valutazione per i pareri, nonché dalla pubblicazione sul Sito istituzionale alla Sezione Amministrazione trasparente affinché i portatori di interessi pubblici e privati possano formulare osservazioni e proposte.

Nella sua articolazione il Piano individua: a) i soggetti coinvolti, e da coinvolgere, nell'azione di prevenzione; b) le aree ed i processi a rischio di devianza; c) le misure di contrasto; d) le misure atte a garantire il massimo di trasparenza nell'azione amministrativa; e) le modalità di adozione e di revisione del piano; f) i documenti collegati al Piano come parte integrante dello stesso quale il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità ed il Codice di Comportamento della Provincia di Torino.

1) I SOGGETTI

A) *L'Autorità di indirizzo politico.*

La Giunta Provinciale è l'organo di indirizzo politico cui appartiene il compito di provvedere:

- All'individuazione del responsabile della prevenzione della corruzione secondo quanto recita l'articolo 1, comma 7 della legge 190/2012;
- l'adozione iniziale e la revisione, entro il 31 gennaio di ogni anno, del Piano decentrato Triennale per la Prevenzione della Corruzione;
- l'adozione di tutti gli atti di indirizzo a carattere generale direttamente od indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione quali l'adozione di criteri generali per il conferimento e l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi da parte dei pubblici dipendenti secondo quanto stabilito dall'articolo 53 del d.lgs. 165/2001.

B) *Il Responsabile della prevenzione della corruzione ed i relativi compiti, poteri e responsabilità.*

Con atto della Giunta Provinciale in data 3 settembre 2013, con deliberazione 593 – 28809, il responsabile della prevenzione della corruzione è stato individuato nel Segretario Generale pro tempore della Provincia di Torino. A questi compete:

- redigere e proporre per approvazione il Piano per la prevenzione della corruzione entro il 15 dicembre di ogni anno, al fine dell'approvazione entro il 31 gennaio dell'anno successivo, ed il monitoraggio della sua applicazione, anche al fine di proporre all'organo di indirizzo politico le modifiche necessarie a garantirne la costante idoneità;
- redigere, con cadenza annuale, una relazione che dia conto anche delle verifiche circa l'attuazione ed efficacia del piano;
- trasmettere al Dipartimento della Funzione Pubblica il piano unitamente agli altri dati richiesti nonché la sua pubblicazione sul sito istituzionale/ sezione amministrazione trasparente/anticorruzione;
- individuare, di concerto con i dirigenti competenti, il personale da inserire nei programmi di formazione;
- vigilare circa il rispetto delle disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi, anche successivamente alla cessazione del servizio o al termine dell'incarico. A tal fine, i dirigenti comunicheranno tempestivamente al responsabile della prevenzione della corruzione ogni atto di conferimento, modifica o cessazione di incarichi;
- verificare l'attuazione delle disposizioni di legge in materia di autorizzazione di incarichi esterni;
- rilasciare pareri in tema di applicazione del Codice di comportamento, avvalendosi, ove

opportuno e necessario, del supporto dell'U.P.D. e di altri competenti uffici dell'ente.

Per svolgere le sopracitate attività il R.P.C. è dotato di poteri e doveri che esercita nel rispetto delle norme di legge e dei diritti individuali dei lavoratori e dei soggetti interessati, potendo:

- svolgere o far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche con potestà di accesso a tutte le informazioni della Provincia;
- richiedere a coloro che hanno istruito od adottato il provvedimento finale di motivare gli esiti dell'istruttoria o delle decisioni qualora la stessa non risulti dal contenuto del provvedimento o non possa ritenersi sufficiente;
- controllare l'utilizzo degli strumenti informatici da parte degli utenti nel rispetto delle limitazioni della legislazione di rango specialistico;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti, a tutto il personale dipendente, a collaboratori e consulenti esterni ed in genere a tutti i soggetti destinatari del Piano;
- chiedere, in ogni momento, delucidazioni per iscritto e verbalmente a tutto il personale su comportamenti che possono interessare fenomeni di illegalità o di corruzione.

L'attività di controllo è svolta avvalendosi della collaborazione, sotto il proprio coordinamento, del gruppo di lavoro costituito quale unità organizzativa dedicata al controllo sugli atti e sulle determinazioni dirigenziali ai sensi del vigente "Regolamento sul sistema dei controlli interni".

Il mancato adempimento degli obblighi in tema di prevenzione della corruzione comporta in capo al RPC responsabilità dirigenziale, disciplinare, oltre che per il danno erariale ed all'immagine della pubblica amministrazione. Specifiche corrispondenti responsabilità sono previste a carico del Responsabile della trasparenza con riferimento agli obblighi posti dalla normativa in materia di riferimento.

C) I Referenti per la prevenzione della corruzione ciascuno per l'area di competenza.

Ai Referenti, individuati nei direttori delle Aree definite dal funzionigramma allegato al Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, compete:

- osservare le prescrizioni e le misure definite nel piano triennale per la prevenzione della corruzione;
- adeguare l'organizzazione interna nel rispetto delle indicazioni rivenienti dal piano di prevenzione appena indicato;
- impartire al personale impiegato nelle Aree di riferimento le indicazioni operative di dettaglio per favorire il rispetto delle prescrizioni del piano di prevenzione;
- partecipare, e favorire la partecipazione del personale di riferimento, ai corsi di formazione finalizzate alla promozione ed al consolidamento all'interno dell'ente di una cultura della legalità;
- riferire al responsabile della prevenzione tutti i fatti di possibile rilievo per il

monitoraggio delle prescrizioni del piano.

D) I Dirigenti :

- ciascuno per i Settori/Servizi di competenza.

I Dirigenti, nell'ambito dei Settori di rispettiva competenza, partecipano al processo di gestione del rischio:

- osservano le misure definite dal piano triennale per la prevenzione della corruzione ai sensi dell'articolo 1, comma 14 della legge 190/2012;
- partecipano alle misure di gestione del rischio anche attraverso la proposizione di specifiche misure per la prevenzione;
- informano il responsabile della prevenzione, attraverso il rispettivo direttore di Area, dei fatti gestionali rilevanti e delle attività per le quali è più elevato il rischio corruzione formulando specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
- provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

- tutti i Dirigenti dell'ente:

- svolgono attività informativa nei confronti del R.P.C.;
- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.;
- vigilano sull'applicazione dei codici di comportamento e ne verificano le ipotesi di violazione, anche con il supporto dell'U.P.D. e del R.P.C., ai fini dei conseguenti procedimenti disciplinari;
- svolgono i compiti assegnati dal PTTI, pena incorrere nelle responsabilità di cui alla normativa in materia di trasparenza.

E) Il Responsabile della Trasparenza.

Il responsabile della Trasparenza, con le funzioni di cui all'articolo 43 del D.Lgs. 33/2013.

F) Il Nucleo di Valutazione.

Il Nucleo di Valutazione e gli altri organismi di controllo interno:

- partecipano al processo di gestione del rischio tenendo conto, nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti, delle azioni inerenti alla prevenzione della corruzione;
- svolgono compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa anche attraverso il rilascio delle attestazioni di cui alle deliberazioni dell'A.N.AC. n. 50/2013 e 77/2013;

- esprimono parere obbligatorio sul Codice di comportamento e sue modificazioni ai sensi dell'articolo 54, comma 5, del d.Lgs. 165/2001.

G) L'Ufficio per i procedimenti disciplinari (UPD).

- svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza ai sensi dell'art. 55 bis del d. Lgs. 165/2001;
- provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria;
- svolge attività consultiva nei confronti dei dipendenti su situazioni o comportamenti, al fine di prevenire la commissione di fatti corruttivi e di illeciti disciplinari e ne riferisce al responsabile della prevenzione;
- provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'Autorità giudiziaria (art. 20 d.p.r. 3/1957, art. 1, comma 3, legge n. 20/1994; art 331 c.p.p.);
- propone l'aggiornamento del Codice di Comportamento della Provincia di Torino.

H) Tutti i dipendenti dell'Amministrazione.

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- osservano, compresi i dirigenti, le misure contenute nel P.T.P.C. pena la commissione di illecito disciplinare. Per i i Dirigenti, a detta responsabilità disciplinare si aggiunge quella dirigenziale;
- segnalano le situazioni di illecito al proprio dirigente ovvero all'Ufficio per i Procedimenti disciplinari (art. 54/bis D. Lgs. 165/2001), nonché i casi di personale conflitto di interesse (art. 6 Codice di comportamento).

I) I Collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione

- osservano per quanto compatibili, le misure contenute nel P.T.P.C. e gli obblighi di condotta previsti dai Codici di comportamento nazionale e dell'ente.

2) MISURE ADOTTATE NELL'ANNO 2013

Individuazione dei responsabili della Gestione del Piano:

Nel Responsabile della prevenzione e della corruzione ed i relativi compiti, poteri e responsabilità nominato con atto della Giunta Provinciale in data 3 Settembre 2013 – 593/28809 - il responsabile della prevenzione della corruzione è stato individuato nel Segretario Generale pro tempore della Provincia di Torino.

Nei direttori delle Aree definite dal funzionigramma allegato al Regolamento di organizzazione

degli uffici e dei servizi e cui compete per la definizione ed il monitoraggio delle prescrizioni del piano *la qualità di Referenti per la prevenzione della corruzione ciascuno per l'area di competenza.*

Nei *Dirigenti dei Settori/Servizi di competenza, per le attività* informative ed applicative delle misure contenute nel P.T.P.C nonché per le attività attuative dei compiti assegnati dal PTTI, pena incorrere nelle responsabilità di cui alla normativa in materia di trasparenza.

Nel Responsabile della Trasparenza, per l'adempimento ai compiti di cui all'articolo 43 del D.lgs 33/2013.

Nel Nucleo di Valutazione, per la partecipazione unitamente agli altri organismi di controllo interno al processo di gestione del rischio tenendo conto, nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti, delle azioni inerenti alla prevenzione della corruzione.

Nell'Ufficio per i procedimenti disciplinari (UPD) per: procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza ai sensi dell'art. 55 bis del d. Lgs. 165/2001, le comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria e l'attività consultiva nei confronti dei dipendenti su situazioni o comportamenti, al fine di prevenire la commissione di fatti corruttivi.

Attività intraprese nel 2013

Nel corso del 2013, e nelle more di adozione del Piano Anticorruzione della Provincia di Torino, sono state intraprese le seguenti attività:

- a) Programma triennale per la trasparenza e l'integrità della provincia di Torino 2014-2016

Già con Direttiva a firma dello scrivente avente ad oggetto: "*Amministrazione aperta - direttiva per l'attuazione dell'art. 18 del D.L. 83/2012*" erano state fornite indicazioni agli uffici in merito alla pubblicazione - nella sezione Trasparenza, valutazione e merito del sito istituzionale e/o all'Albo pretorio telematico - degli atti di spesa e dei dati riferiti agli atti di concessione di benefici, adottati dall'1 gennaio 2013.

Con deliberazione della Giunta Provinciale è stato approvato il Programma in oggetto e relativi allegati, che è pubblicato sulla sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale.

La sezione "Amministrazione Trasparente" è stata creata seguendo lo schema allegato al citato D.Lgs. n. 33/2013, che prevede la ripartizione in sottosezioni di primo e secondo livello con precise denominazioni.

In occasione del restyling del sito istituzionale, anche la sezione "Amministrazione Trasparente" è stata realizzata scegliendo una particolare uniformità grafica mirata a rendere più semplice per il cittadino la consultazione, la navigazione e l'accesso ai servizi, nonché puntando alla massima accessibilità ai soggetti disabili.

- b) Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità.

Sono state date indicazioni ai competenti uffici di acquisire dichiarazione di insussistenza di cause di inconfiribilità da parte del dirigente da incaricare, o il cui incarico deve subire integrazioni o modificazioni, prima del conferimento dell'incarico stesso, nonché dichiarazione di insussistenza di cause di incompatibilità da parte dei dirigenti in servizio, con periodicità annuale, sulla base di appositi facsimili: gli estremi delle dichiarazioni rese saranno pubblicati a cura del servizio competente in materia di gestione del personale nella sezione

"Amministrazione Trasparente" del sito dell'Ente.

c) Codice di comportamento

In attuazione dell'art. 17 del D.P.R. n. 62 del 16/04/2013 "*Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici*", pubblicato in Gazzetta Ufficiale, è stato avviato l'iter di elaborazione del Codice di Comportamento dei dipendenti della Provincia di Torino che integra e specifica il codice nazionale. In linea anche con le indicazioni della Delibera n.75/2013 dell' A.N.AC. (ex CIVIT), considerato che tra le misure generali finalizzate alla prevenzione della corruzione del PTPC rientrano anche le disposizioni del Codice di Comportamento dell'Ente, per economicità di procedimento e per garantire la necessaria connessione logico sistematica tra le previsioni dei due atti, la trattazione dei due documenti viene effettuata in maniera congiunta.

Il Codice di comportamento, una volta adottato, previo anche parere del Nucleo di Valutazione, sarà pubblicato sul sito dell'Ente all'interno della Sezione "*Amministrazione Trasparente*" e nell'apposita sezione dell'Area Intranet; sarà, inoltre, comunicato ai dipendenti tramite e-mail e consegnato in copia a tutti i nuovi assunti che lo sottoscriveranno.

d) Direttive in ordine all'attività di prevenzione del fenomeno corruttivo

Il PNA prevede, fra gli altri, l'obbligo per le amministrazioni pubbliche di emanare direttive finalizzate all'adozione di misure preventive anticorruzione.

Pertanto sono state impartite ai dirigenti, ai titolari di posizione organizzativa ed ai responsabili di procedimento alcune direttive in tema di:

- condanne ostantive, anche non definitive, per la commissione dei reati contro la pubblica amministrazione relativamente alla composizione delle commissioni di gara e per la concessione/erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, nonché in tema di obbligo di astensione per conflitto di interesse anche potenziale. In particolare, si sono suggerite alcune dichiarazioni sostitutive da far sottoscrivere agli interessati prima della nomina;
- limitazione della libertà negoziale del dipendente successivamente alla cessazione del rapporto. In tal caso si è suggerito di inserire nella dichiarazione sostitutiva da allegare all'offerta nonché nei contratti di appalto per lavori, forniture e servizi una clausola per cui l'offerente/l'appaltatore dichiara, consapevole delle conseguenze di cui all'art. 53, comma 16-ter del D.Lgs. n.165/2001, di non avvalersi dell'attività lavorativa o professionale di soggetti che abbiano cessato, nell'ultimo triennio, rapporto di dipendenza con la Provincia di Torino, esercitando poteri autoritativi o negoziali nei propri confronti;
- applicazione del codice di comportamento anche agli appaltatori ed ai collaboratori esterni all'ente.

e) Corso di Formazione in materia di corruzione

In ragione delle limitate risorse di bilancio sono state avviate apposite iniziative con riserva di implementazione delle stesse nel corso del 2014 sia con formatori interni che con formatori esterni attraverso la collaborazione, preferibilmente, con enti e soggetti pubblici.

f) I Controlli interni successivi di regolarità amministrativa

A seguito delle modifiche normative intervenute con D.L. 174/2012 il quale ha riscritto gli articoli del T.U.EE.LL. che attengono ai controlli negli enti locali, la Provincia di Torino ha

adottato il "Regolamento sul sistema dei controlli interni", entrato in vigore il 01/02/2013.

I suddetti controlli, in continuità con l'attività esercitata in passato, sono finalizzati a garantire la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa e, oltre all'individuazione di azioni correttive ad hoc per il singolo caso di specie, possono portare alla emanazione di circolari, direttive o raccomandazioni.

La metodologia formalizzata nel sopra citato Regolamento intende concorrere ad individuare strumenti che aiutino più a prevenire violazioni di legge, e quindi ad assicurare la correttezza dell'azione amministrativa, che non a sanzionare le violazioni già commesse.

Successivamente, alla luce delle nuove disposizioni regolamentari, con determinazione dirigenziale a firma dello scrivente sono state dettate nel dettaglio le nuove disposizioni per l'attuazione del controllo successivo sugli atti e sulle determinazioni dirigenziali adottati nel periodo 1.01.2013 – 31.12.2013, individuando le tipologie degli atti da controllare, le percentuali di atti selezionati sulla base di motivate tecniche di campionamento casuale e, in via esemplificativa, i parametri di verifica. Sono attualmente in corso i controlli sugli atti del periodo sopracitato da parte dell'U.O. Segreteria Generale, individuata quale unità organizzativa dedicata.

- g) Pubblicità e trasparenza dei dati patrimoniali dei titolari di cariche elettive e di governo

In ossequio agli artt. 14 e 47 del D. Lgs. n. 33/2013 è stata pubblicata sul sito istituzionale nella Sezione *Amministrazione Trasparente* la situazione patrimoniale e la dichiarazione dei redditi degli Amministratori, sino alla cessazione dell'incarico o del mandato; è, altresì, pubblicata, con le medesime modalità, la situazione patrimoniale e la dichiarazione dei redditi dei familiari qualora vi abbiano acconsentito.

A tal proposito è stata predisposta apposita modulistica che verrà ulteriormente migliorata: l'adempimento dei soggetti tenuti a tale obbligo è stato regolare.

3. INIZIATIVE E MISURE DI PREVENZIONE PER IL TRIENNIO 2014 – 2016

A seguito dell'implementazione del processo di mappatura del rischio, saranno adottate misure più dettagliate di carattere organizzativo e misure trasversali, che potranno comportare anche un aggiornamento del presente piano. Infatti le disposizioni sull'istituenda Città Metropolitana certamente incideranno sulle funzioni che il nuovo Ente sarà chiamato a svolgere. Conseguentemente le iniziative e le misure di prevenzione dovranno essere adeguate al predetto nuovo assetto.

4. GESTIONE DEL RISCHIO

Per gestione del rischio si intende l'insieme delle attività coordinate, dirette a guidare e tenere sotto controllo il funzionamento dell'Ente, con l'intento di eludere ex ante possibili situazioni che ne compromettano l'integrità. Tale processo si compone di tre fasi progressive, la cui stessa elaborazione interna veicola, ai diversi livelli, l'assunzione della consapevolezza del rischio, nonché la condivisione e la conoscenza dei modelli operativi anticorruzione. Alla prima fase di mappatura dei processi attuati dall'amministrazione nelle aree di rischio individuate dalla normativa ed a quelle ulteriori eventualmente individuate dall'ente in base alle proprie specificità, segue una seconda fase di valutazione del rischio, sulla base dei principi della metodologia di cui all' Allegato 1, par. B.1.2 del PNA che si intende qui integralmente richiamato, ed il processo si chiude con la fase del trattamento del rischio,

tramite l'individuazione delle misure utili a ridurre la probabilità che il rischio con indicazione degli obiettivi, della tempistica, dei responsabili, degli indicatori e delle modalità di verifica dell'attuazione. Detto complesso ed articolato processo vede coinvolta l'intera struttura.

A) ATTIVITÀ AD ELEVATO RISCHIO DI CORRUZIONE

In via di prima applicazione le attività della Provincia di Torino che possono presentare un elevato rischio di corruzione sono individuate nell'ambito delle seguenti aree con relative sottoaree:

1) Acquisizione e progressione del personale.

1. reclutamento: concorsi e ogni altra modalità selettiva per l'assunzione del personale;
2. progressioni di carriera: concorsi e ogni altra modalità selettiva per le progressioni di carriera;
3. attribuzioni di incarichi previsti dal c.c.n.l.

Il rischio per questa area riguarda:

- previsioni di requisiti di accesso "personalizzati" ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di selezionare candidati particolari;
- irregolare composizione della commissione finalizzata al reclutamento di candidati particolari;
- inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione, quali, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, la cogenza della regola dell'anonimato nel caso di prova scritta e la predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove allo scopo di reclutare candidati particolari;
- progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari.

2) Affidamento di lavori, servizi e forniture anche con riferimento alle modalità di selezione prescelta ai sensi dei contratti pubblici.

1. definizione dell'oggetto dell'affidamento;
2. individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento;
3. requisiti di qualificazione;
4. requisiti di aggiudicazione;
5. valutazione delle offerte;
6. verifica dell'eventuale anomalia delle offerte;

7. procedure negoziate;
8. affidamenti diretti;
9. revoca del bando;
10. redazione del cronoprogramma;
11. varianti in corso di esecuzione del contratto;
12. subappalto;
13. verifiche e collaudi in corso d'opera;
14. collaudi;
15. redazione contabilità dei lavori, servizi e forniture (es.: registro di contabilità; stati di avanzamento; certificati di pagamento; ecc.);
16. riserve;
17. utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto.

Il rischio per questa area riguarda:

- accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo a tutti i partecipanti allo stesso;
- definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa;
- uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa;
- utilizzo della procedura negoziata e abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge al fine di favorire un'impresa;
- ammissione di varianti in corso di esecuzione del contratto per consentire all'appaltatore di recuperare il ribasso effettuato in sede di gara o di conseguire illeciti guadagni;
- adozione di atti di contabilità al di fuori dei tempi e delle modalità di legge e di contratto per favorire l'appaltatore;
- scelta di procedimenti di riduzione delle controversie alternativi alla tutela giurisdizionale per favorire l'appaltatore.

3) *Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.*

1. attività dei servizi per l'impiego: incrocio domanda ed offerta di lavoro, collocamento, categorie protette, collocamento disabili; consulenza alle aziende;
2. rilascio autorizzazioni e concessioni con particolare riferimento alle autorizzazioni in materia ambientale;
3. concessioni e autorizzazioni su proprietà dell'ente.

Il rischio riguarda:

- abuso nell'adozione di provvedimenti aventi ad oggetto condizioni di accesso

all'impiego al fine di agevolare particolari soggetti (es. inserimento in cima ad una lista di attesa);

- abuso nel rilascio di autorizzazioni fuori dai tempi e dalle modalità per favorire persone o categorie.

4) *Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.*

1. concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, finanziamenti regionali e comunitari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
2. riscossione tributi e tasse;
3. trasporti e autoscuole.

Il rischio per questa area riguarda:

- rilascio di concessioni ed erogazione di contributi; sussidi a persone fisiche/giuridiche non in possesso dei requisiti di legge e/o di regolamenti provinciali al fine di agevolare determinati soggetti;
- abuso nell'utilizzo di finanziamenti regionali e comunitari;
- riconoscimento indebito dell'esenzione dal pagamento di tributi e tasse al fine di agevolare determinati soggetti.

5) *Attività di controllo ed irrogazione di sanzioni negli ambiti risultanti dall'anagrafe dei procedimenti dell'ente.*

Il rischio per quest'area riguarda:

1. omissione del controllo e/o dell'irrogazione della sanzione per favorire soggetti particolari;
2. redazione di relazioni di controllo parziali per favorire soggetti particolari.

Nell'ambito di dette aree sarà cura del Responsabile della prevenzione della corruzione, previo fattivo confronto e coinvolgimento dei referenti, dei dirigenti e delle posizioni organizzative dell'Ente, predisporre un elenco ancora più dettagliato dei procedimenti e/o dei subprocedimenti riconducibili nella Aree a rischio, appena declinate.

I potenziali rischi, intesi come comportamenti prevedibili che evidenzino una devianza dai canoni della legalità, del buon andamento e dell'imparzialità dell'azione amministrativa per il conseguimento di vantaggi privati, saranno identificati e descritti mediante:

- consultazione e confronto con i Dirigenti/P.O. competenti per Settore/Servizio;
- ricerca di eventuali precedenti giudiziari (penali o di responsabilità amministrativa e/o contabile) e disciplinari che hanno interessato l'amministrazione negli ultimi 3 anni, previsione ed efficacia dei controlli;
- indicazioni tratte dal P.N.A., con particolare riferimento alla lista esemplificativa dei RISCHI per ciò che attiene alla probabilità che lo stesso si verifichi.

5. AZIONI PER CONTRASTARE LA CORRUZIONE

La Provincia di Torino previene possibili fenomeni di corruzione al proprio interno:

- attraverso l'adozione di idonee procedure per la formazione, attuazione e controllo delle decisioni, in qualunque forma assunte;
- assicurando la massima trasparenza alla propria azione amministrativa;
- adottando azioni di formazione per i dipendenti impiegati nelle attività a maggior rischio di corruzione;
- adottando e aggiornando opportunamente il proprio Codice di Comportamento di cui al successivo paragrafo 14.

6. MECCANISMI DI FORMAZIONE, ATTUAZIONE E CONTROLLO DELLE DECISIONI.

La Provincia di Torino adotta meccanismi di controllo sulla formazione e attuazione delle decisioni assunte, idonei a prevenire il rischio di corruzione.

A tal fine, con particolare riferimento agli atti rientranti nelle sopracitate 5 aree che presentano un elevato rischio di corruzione, il R.P.C., avvalendosi dell'unità organizzativa dedicata, effettua il controllo successivo su una percentuale significativa di tali atti, come meglio specificato al successivo paragrafo 13.

Inoltre, utilizza il sistema di controllo della qualità dei servizi erogati per:

- monitorare il rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti, attualmente in corso rispetto ai procedimenti dell'anno 2013;

Infine l'Ufficio Controllo di gestione utilizza il sistema di controllo interno per monitorare l'efficacia ed efficienza (economicità e produttività) delle attività

7. TRASPARENZA

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza, l'efficacia e la correttezza dell'azione amministrativa. In quanto tale la stessa è finalizzata a:

- favorire la responsabilizzazione dei funzionari attraverso la conoscenza per ciascun procedimento e per ciascuna area di attività delle unità operative e del personale responsabile del procedimento e dell'adozione dell'atto finale;
- favorire la conoscenza dei presupposti per l'avvio e lo svolgimento del procedimento e, quindi, dei normali tempi di conclusione al fine di sottolineare possibili anomalie nel ritardo della conclusione o nell'aggravamento del procedimento stesso;
- favorire la conoscenza della condizione patrimoniale dei soggetti politici e dei dirigenti allo scopo di verificare possibili arricchimenti anomali;
- favorire la conoscenza del modo con cui vengono impiegate le risorse pubbliche nell'ottica di consentire una verifica sul modo corretto o deviato di impiego delle stesse;
- promuovere l'applicazione dei principi di trasparenza da parte delle società direttamente controllate ed attraverso queste delle società indirettamente controllate

8. FORMAZIONE

A tali fini la formazione destinata al personale dipendente sarà strutturata nel corso del 2014 su due livelli:

1) un primo livello formativo "specifico", rivolto al Responsabile della prevenzione della corruzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e ai funzionari addetti alle aree a maggiore rischio, riguardante le politiche, i programmi e i vari strumenti di prevenzione;

2) un secondo livello, meno specifico, rivolto a tutti i dipendenti ed orientato in particolare all'aggiornamento delle competenze e alle tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale).

L'Ente, nell'attività formativa dei propri dipendenti, in materia di anticorruzione intende raggiungere i seguenti ulteriori obiettivi:

- svolgimento dell'attività amministrativa da parte di soggetti consapevoli, in grado di esercitare la discrezionalità sulla base di valutazioni fondate sulla conoscenza e di assumere decisioni "con cognizione di causa";
- condivisione degli strumenti di prevenzione (politiche, programmi, misure);
- coordinamento e omogeneizzazione delle modalità di conduzione dei processi e procedimenti amministrativi da parte degli uffici e servizi dell'Ente, qualificando la definizione di "buone pratiche" e consolidando il confronto in merito alle esperienze e prassi amministrative adottate;
- mettere a disposizione banche dati adeguate per reperire orientamenti giurisprudenziali, favorendo il più possibile l'autoformazione;
- sensibilizzazione specifica sulle disposizioni attuative che caratterizzano complessivamente il lavoro del dipendente pubblico, contenute nel Codice di Comportamento di Ente.

Tenuta nella debita considerazione la situazione economico-finanziaria dell'Ente, le iniziative di formazione verranno programmate facendo riferimento, prioritariamente a:

- necessità di usufruire di proposte formative promosse da soggetti istituzionali esterni (quali la Prefettura, l'Università, Formez) o da parte di formatori esterni, laddove compatibili con le risorse stanziare;
- privilegiare, quanto più possibile, la promozione di appositi focus group composti da un numero ristretto di dipendenti e guidati da un facilitatore, per esaminare e affrontare le criticità incontrate nell'attività amministrativa quotidiana e definire percorsi di miglioramento;
- eventuali opportunità promosse dalla Scuola superiore della Pubblica Amministrazione (ora S.N.A.).

9. ATTRIBUZIONE E ROTAZIONE DEGLI INCARICHI

L'attribuzione degli incarichi avviene nel rispetto delle disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi.

Per il primo anno di vigenza del presente piano, in attesa che si definisca il percorso di riordino istituzionale in corso, in esito al quale alcune delle funzioni potranno essere trasferite ad altro

ente e non intestate più alla Città metropolitana si ritiene di non impartire particolari indicazioni in tema di rotazione degli incarichi salvo quelle correlate all'esito di procedimenti penali anche solo avviati. Dall'anno 2015 in poi, a processo istituzionale definito, si potrà valutare la possibilità di attuare la rotazione, che si ispirerà al fondamentale criterio organizzativo di evitare che su singoli dipendenti si consolidino posizioni di esclusività nella gestione di tipologie di attività, con il conseguente rischio della nascita di interessi diversi da quello dell'ente, compatibilmente con l'esigenza, che resta ferma, di assicurare continuità nell'attività dell'ente e dei suoi singoli settori.

La rotazione è comunque esclusa se non esistono all'interno dell'Amministrazione almeno due professionalità inquadrare nello stesso profilo (rispettivamente: dirigenziale oppure di funzionario) dell'incarico oggetto di rotazione, e aventi tutti i titoli culturali e professionali richiesti per ricoprire detto incarico.

I dirigenti, previo confronto con il RPC, dispongono invece già dal corrente anno, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

10. IL TESORIERE E GLI AGENTI CONTABILI

Per l'attività svolta dal tesoriere, dall'economista, dal consegnatario di beni e da ogni altro agente contabile incaricato del maneggio di pubblico denaro o della gestione dei beni, nonché per coloro che si ingeriscono negli incarichi attribuiti a detti agenti, il Piano rinvia al regolamento di contabilità della Provincia di Torino che prevede verifiche di cassa e rendiconti sulla gestione svolta.

11. FLUSSO INFORMATIVO VERSO IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

In ottica di collaborazione tutti i dirigenti sono tenuti a svolgere attività informativa nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione anche su segnalazione dei propri dipendenti.

Al fine di incentivare i dipendenti ad effettuare le segnalazioni di illecito, fermo restando il riconoscimento e la garanzia delle tutele predisposte dalla legge, si individua l'invio tramite e-mail alla casella: anticorruzione@provincia.torino.it quale canale di comunicazione che garantisce al segnalante l'adozione di misure idonee a prevenire eventuali rischi di comportamenti pregiudizievoli nei suoi confronti. L'Ente adotta tutte le misure necessarie ad assicurare il carattere riservato delle informazioni ricevute: la riservatezza della segnalazione è garantita al dipendente dalle procedure applicative esistenti; infatti per l'accesso al sistema è necessaria una qualificazione dell'utente tramite una credenziale di accesso nominale ("nome utente"), utilizzata per l'identificazione al sistema, e una password personale per l'autenticazione dell'utente. La combinazione delle due componenti consente l'accesso alle procedure a cui ciascuno è abilitato nel rispetto della normativa vigente in materia di sicurezza informatica. A tutela della riservatezza presiede, inoltre, la possibilità di utilizzare la procedura di protocollazione riservata dei documenti in arrivo e in partenza.

La Provincia garantisce, altresì, l'equo trattamento del personale coinvolto in condotte contrarie al Codice o ad altre disposizioni in materia disciplinare, ed il diritto di difesa di ciascun collaboratore.

Alla sopraccitata casella potranno scrivere dipendenti e non, segnalando casi di illeciti concreti o potenziali, nella consapevolezza che, a norma del 51, art. 1, della L.190/2012: "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 solo eccezionalmente per la difesa dell'incolpato. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle

organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241 e successive modificazioni. ".

12. AZIONI PER PREVENIRE IL RISCHIO DI CONFLITTO DI INTERESSI

Il conflitto di interessi è la situazione in cui un interesse secondario interferisce, ovvero potrebbe tendenzialmente interferire, con l'obbligo di un funzionario pubblico ad agire in conformità con i suoi doveri e responsabilità (interesse primario).

Giova precisare che l'essere in conflitto di interessi ed abusare effettivamente della propria posizione, facendo prevalere l'interesse secondario su quello primario, restano due aspetti distinti: una persona in conflitto di interessi, infatti, potrebbe non agire mai in modo improprio. Quindi, il conflitto di interessi non è un evento o comportamento (come la corruzione), ma una situazione o condizione, cioè un insieme di circostanze che creano o aumentano il rischio che gli interessi primari possano essere compromessi dal perseguimento di quelli secondari.

La corruzione è la degenerazione di un conflitto di interessi, in quanto c'è sempre il prevalere di un interesse secondario su uno primario. Il conflitto di interessi, invece, segnala solo la presenza di interessi in conflitto (anche solo in modo potenziale o apparente).

L'art. 1, comma 41, della L. 190/2012 ha introdotto l'art. 6 bis nella L. 241/1990 rubricato "Conflitto di interessi", prevede l'obbligo di astensione per conflitto di interessi anche solo potenziale in capo al responsabile del procedimento ed ai titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale.

In tali situazioni si ricorda quanto previsto dall'art. 7 del Codice di Comportamento nazionale "1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in cui esistano gravi ragioni di convenienza."

Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni esterne.

Le misure preventive volte a ridurre le ipotesi di conflitto di interessi sono individuate dal Codice di comportamento della Provincia al quale si fa espresso ed integrale rinvio.

Entro il 2014 sarà richiesto ai Direttori di Area, in collaborazione con i rispettivi dirigenti di Servizio, di individuare in via preliminare, nell'ambito delle rispettive funzioni ed attività di competenza, gli specifici ambiti di interesse e le categorie dei soggetti privati che hanno interessi rilevanti nelle rispettive attività dell'Ente: detta individuazione sarà resa nota a tutti i dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo dell'ente.

13. CONTROLLO SUGLI ATTI

Un efficace sistema di prevenzione passa necessariamente attraverso un sistema integrato di controlli amministrativi e contabili, nella fase preventiva e successiva di formazione degli atti.

A tal fine, con particolare riferimento agli atti rientranti nelle sopracitate 5 aree che presentano un elevato rischio di corruzione, il R.P.C., avvalendosi dell'unità organizzativa dedicata, effettua il controllo successivo a campione con le modalità di cui al citato regolamento sul sistema dei controlli interni e più compiutamente dettagliate nella determinazione dirigenziale recante "disposizioni per l'attuazione del controllo successivo sugli atti e sulle determinazioni dirigenziali anno 2013.

14. CODICE DI COMPORTAMENTO

Tra le misure generali finalizzate alla prevenzione della corruzione del P.T.P.C. rientrano anche le disposizioni del Codice di Comportamento dell'Ente, integrativo di quello nazionale di cui al D.P.R. n. 62/203 che già riporta il contenuto minimo inderogabile.

Esso costituisce codice etico e comportamentale volto a prevenire i fenomeni di corruzione, a migliorare i processi decisionali ed a orientare le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative, in relazione alla delicatezza ed alla rilevanza degli interessi coinvolti nelle attività, oltre ad indicare le regole di comportamento alle quali i lavoratori sono tenuti ad uniformarsi nella propria vita sociale, nell'ambito della quale la condotta deve essere ispirata a canoni di dignità e di decoro in coerenza con la qualità della funzione esercitata.

E' stato redatto sulla base delle "Linee guida in materia di Codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni" emanate dall'A.N.AC. con delibera n. 75/2013.

Rispetto alla necessità di aprire la procedura di approvazione alla partecipazione, sul sito istituzionale dell'Ente (Sezione "Amministrazione Trasparente") cittadini singoli o associati sono stati invitati a presentare proposte o suggerimenti allo scopo di contribuire alla definizione del Codice.

15. DISPOSIZIONI IN TEMA DI INCOMPATIBILITA', CUMULO DI IMPIEGHI E INCARICHI IN ATTUAZIONE DELL'ARTICOLO 53 DEL D.LGS. 165/2001

La disciplina per l'incompatibilità nel pubblico impiego consegue al dovere di esclusività della prestazione lavorativa del pubblico dipendente che garantisce l'imparzialità ed il buon andamento dell'azione amministrativa. Il principio di esclusività si sostanzia, per il dipendente, nel dovere di dedicare esclusivamente all'ufficio la propria attività lavorativa, senza distrazione delle proprie energie lavorative in attività estranee a quelle attinenti al rapporto di impiego, cosicché si evita il rischio di conflitti di interesse fra quelli della pubblica amministrazione e quelli afferenti ad altri soggetti, pubblici o privati, ai quali il dipendente dovesse prestare la propria opera, inibendo la formazione di centri di interesse alternativi rispetto all'ufficio pubblico di appartenenza.

Le attività vietate, quelle autorizzabili in presenza di determinati presupposti, quelle che non necessitano di autorizzazione e la modalità per ottenere l'autorizzazione nonché il funzionamento del Servizio Ispettivo sono disciplinati nel Titolo IV del Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi, nel testo risultante dalle modifiche apportate con deliberazione della Giunta provinciale n. 12 del 21/01/2014.

Il dettaglio degli incarichi vietati in rapporto alle diverse qualifiche e ruoli professionali sarà eventualmente oggetto di revisione in esito a quanto previsto al punto 6 dell'intesa in Conferenza Unificata del 24/7/2013.

In tema di limitazione della libertà negoziale del dipendente successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro sono state date indicazioni circa le clausole da inserire nei nuovi contratti di assunzione del personale nonché nel modulo di dichiarazione di cessazione del rapporto.

I dati del monitoraggio del lavoro flessibile sono reperibili sulla piattaforma per la P.A.

16. DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCONFERIBILITA' ED INCOMPATIBILITA'

Successivamente alle indicazioni in tema di composizione delle commissioni di gara, per la concessione o l'erogazione di vantaggi economici di qualunque genere e di nomina di Commissioni di selezione per l'accesso agli impieghi sono state date indicazioni circa gli adempimenti per verificare che dipendenti 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, non abbiano riportato sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, per uno dei reati contro la P.A. In particolare si è previsto di reperire entro il 28/2/2014 presso le singole strutture dell'Ente, tramite apposita mail, i nominativi dei dipendenti assegnati alle funzioni o uffici così come individuati dalla sopracitata norma, al fine di acquisire dai medesimi idonea dichiarazione sostitutiva o valutare eventuali accertamenti d'ufficio.

17. IL MONITORAGGIO

Il processo di gestione del rischio si completa con il monitoraggio finalizzato alla verifica dell'efficacia delle misure di prevenzione adottate e, quindi, alla eventuale individuazione e messa in atto di ulteriori strategie e misure.

Il monitoraggio compete ai medesimi soggetti che partecipano al processo di gestione del rischio, in stretta connessione con il sistema di programmazione e controllo di gestione.

In ogni caso entro il 15 dicembre di ogni anno il RPC dà conto del monitoraggio nell'ambito della relazione sull'attività svolta inviata alla Giunta e pubblicata sul sito istituzionale.

Resta fermo che, qualora l'organo di indirizzo politico lo richieda oppure il Responsabile stesso lo ritenga opportuno, quest'ultimo riferisce direttamente sull'attività svolta.

18. COORDINAMENTO CON IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Gli obiettivi contenuti nel Piano triennale di prevenzione della corruzione (e di conseguenza anche nel Programma triennale per la trasparenza e l'integrità) confluiscono nel Piano della performance. Nel Piano della performance sono comunque previsti i seguenti obiettivi di controllo (audit):

il monitoraggio sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza;

il monitoraggio sul controllo successivo di regolarità amministrativa sugli atti e sui procedimenti e sull'attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione;

il monitoraggio dei procedimenti e dei servizi erogati;

il rendiconto delle sanzioni per violazione del codice di comportamento e degli altri illeciti disciplinari.

A fine anno oltre alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi, per ciascun controllo sarà valutato come le violazioni (mancato o ritardato adempimento, tardiva emanazione, risultanze del controllo sugli atti) impattano sulle valutazioni dei Dirigenti e del personale.

19. PROCESSO DI ADOZIONE E SUA DIFFUSIONE

La procedura aperta per l'approvazione del Piano Anticorruzione prevede anche l'apporto di contributi esterni attraverso la pubblicazione dello stesso sul sito istituzionale dell'Ente (Sezione "Amministrazione Trasparente") e l'invito a soggetti pubblici e a cittadini singoli o associati di presentare osservazioni in merito.

Ad avvenuta pubblicazione, compresa quella sul sito istituzionale dell'ente alla sezione amministrazione trasparente/disposizioni generali/anticorruzione, il piano ed i relativi allegati saranno trasmessi, mediante PEC, a:

Dipartimento della funzione pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei ministri;

A.N.AC. (già CIVIT);

Prefetto della Provincia di Torino;

Presidente del Consiglio provinciale;

Dirigenti;

Titolari delle Posizioni Organizzative;

Dipendenti;

Presidente dell'Organo di revisione economico-finanziario;
Presidente del Nucleo di valutazione.

ALLEGATI:

1. Relazione del responsabile della prevenzione della corruzione attività 2013
2. Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità della Provincia di Torino 2014-2016
3. Delibera della Giunta provinciale n. 1831/2014 di approvazione del Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità della Provincia di Torino
4. Codice di comportamento della Provincia di Torino