

**PIANO PER LA
PREVENZIONE DELLA
CORRUZIONE
P.T.P.C. 2016-2018**

(aggiornamento del P.T.P.C. 2015-2017)

INDICE

Art. 1 – PREMESSA

Art. 2 - ANALISI DEL CONTESTO

- **2.1 CONTESTO ESTERNO**
- **2.2. CONTESTO INTERNO**
- **2.3. MAPPATURA DEI PROCESSI**

Art. 3 - PROCESSO DI ADOZIONE DEL P.T.P.C.

Art. 4 - INDIVIDUAZIONE E PONDERAZIONE DEI RISCHI NEI SETTORI E NELLE ATTIVITÀ PARTICOLARMENTE ESPOSTI ALLA CORRUZIONE

Art. 5 - MECCANISMI DI FORMAZIONE, IDONEI A PREVENIRE IL RISCHIO DI CORRUZIONE

Art. 6 - MECCANISMI DI ATTUAZIONE E CONTROLLO DELLE DECISIONI, IDONEI A PREVENIRE IL RISCHIO DI CORRUZIONE

Art. 7 - GLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA E CODICE DI COMPORTAMENTO

Art. 8 - I COMPITI DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Art. 9 - TRATTAMENTO DEI RISCHI PER OGNI PROCESSO - I COMPITI DEI DIPENDENTI, RESPONSABILI DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DIRIGENTI

Art. 10 - MISURE DI PREVENZIONE DEL CONFLITTO DI INTERESSI

Art. 11 – CABINA DI REGIA PER LA APPLICAZIONE, IL MONITORAGGIO E L' AGGIORNAMENTO DEL P.T.P.C. E DEL P.T.T.I.

Art. 12- ORGANISMO DI VALUTAZIONE

Art. 13 – RESPONSABILITÀ

Art. 14 - TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO

Art. 15 - MONITORAGGIO ED AGGIORNAMENTO DEL PIANO

Art. 16 - RECEPIMENTO DINAMICO MODIFICHE LEGGE 190/2012

Art. 17 - ENTRATA IN VIGORE ED AZIONI DI PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA LEGALITÀ

Art. 1
PREMESSA

Il presente Piano di Prevenzione della Corruzione, vigente per il triennio 2016-2018, costituisce atto di aggiornamento al precedente Piano approvato con Decreto del Presidente n. 26 del 30.01.2015, nel rispetto delle indicazioni fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), con le note di Aggiornamento al Piano Nazionale Anticorruzione approvate con determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015. L'ANAC ha così offerto un supporto operativo alle pubbliche amministrazioni e agli altri soggetti tenuti all'introduzione di misure di prevenzione della corruzione, affinché si possano apportare eventuali correzioni, da adottarsi entro il 31 gennaio 2016, fermo restando che nel corso del 2016, dopo l'entrata in vigore della nuova disciplina del processo di approvazione del PNA prevista dall'art. 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, sarà necessario adottare un nuovo PNA, con validità per il successivo triennio 2016-2018. Nelle more, i soggetti tenuti all'adozione dei PTPC e comunque delle misure di prevenzione applicano, per la formazione dei propri strumenti di prevenzione per il 2016, il PNA, alla luce dei suggerimenti e delle integrazioni contenute nelle note di Aggiornamento.

L'ANAC ricorda che a seguito del mutato quadro normativo, si è già espressa su diverse questioni di carattere generale (trasparenza, whistleblowing, RPC, conflitti d'interesse, applicazione della normativa di prevenzione della corruzione e della trasparenza alle società e agli enti di diritto privato in controllo pubblico o partecipati da pubbliche amministrazioni).

L'ANAC ammonisce le Amministrazioni all'approvazione del piano, pena l'applicazione della sanzione disciplinata dell'art. 19, co. 5, lett. b) del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, come modificato dalla legge di conversione 11 agosto 2014, n. 114, secondo cui, nel caso in cui il soggetto obbligato ometta l'adozione dei piani triennali di prevenzione della corruzione, dei programmi triennali di trasparenza o dei codici di comportamento, salvo che il fatto costituisca reato, si applica, nel rispetto delle norme previste dalla legge 24 novembre 1981, n. 689, la sanzione amministrativa non inferiore nel minimo a euro 1.000,00 e non superiore nel massimo a euro 10.000,00. Su un campione di piani di prevenzione della corruzione esaminati l'ANAC, nelle note di Aggiornamento, riferisce dei principali esiti conseguiti. Per la qualità del processo di gestione del rischio è stata valutata l'analisi del contesto esterno e interno, il processo di valutazione del rischio, il trattamento del rischio, il coinvolgimento degli attori interni ed esterni e il sistema di monitoraggio.

Secondo l'ANAC, le Amministrazioni, con i piani di prevenzione della corruzione sono tenuti ad inserire, da un lato, un maggior numero di misure di prevenzione concrete ed efficaci, traducibili in azioni precise e fattibili, verificabili nella loro effettiva realizzazione e dall'altro, approfondire alcuni passaggi di metodo indispensabili ad assicurare la qualità dell'analisi che conduce alla individuazione delle misure di trattamento del rischio.

Anche la definizione del fenomeno di corruzione acquisisce un concetto più ampio dello specifico reato di corruzione e del complesso dei reati contro la pubblica amministrazione e coincide con un nuovo concetto: "maladministration". Con tale termine si intende l'assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari. Occorre, cioè, avere riguardo ad atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse. Il PTPC contiene, in apposita sezione, il Programma per la trasparenza nel quale devono esser indicati, con chiarezza, le

azioni, i flussi informativi attivati o da attivare per dare attuazione, da un lato, agli obblighi generali di pubblicazione di cui al d.lgs. n. 33/2013 e, dall'altro, alle misure di trasparenza individuate come misure di specifica prevenzione della corruzione. Dal Programma per la trasparenza risultano gli obblighi di comunicazione/pubblicazione ricadenti sui singoli uffici, con la connessa chiara individuazione delle responsabilità dei dirigenti preposti, nonché i poteri riconosciuti al Responsabile della trasparenza, coincidente con il Responsabile prevenzione della corruzione, al fine di ottenere il rispetto di tali obblighi. Come per la trasparenza, la individuazione di doveri di comportamento attraverso l'adozione di un Codice di comportamento è misura di carattere generale, già prevista dalla legge e ribadita dal PNA, volta a ripristinare un più generale rispetto di regole di condotta che favoriscono la lotta alla corruzione riducendo i rischi di comportamenti troppo aperti al condizionamento di interessi particolari in conflitto con l'interesse generale.

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC) predisposto ai sensi del comma 59 dell'art. 1 della legge n. 190/2012 e secondo le linee guida del Piano nazionale Anticorruzione (PNA) approvato con deliberazione della CIVIT n. 72 dell'11.09.2013 e della Determinazione ANAC n.12/2015, assolve alle seguenti finalità:

- fornisce il diverso livello d'esposizione degli uffici al rischio di corruzione e d' illegalità e indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio;
- non disciplina protocolli di legalità o d'integrità, ma ne disciplina le regole d'attuazione e di controllo;
- indica le procedure appropriate per selezionare e formare, in collaborazione con la Scuola superiore della pubblica amministrazione, i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari.

Pertanto, il Piano di Prevenzione della Corruzione della Provincia di Brindisi, costituisce imprescindibile atto programmatico, ai sensi del I comma dell'art. 42 legge del T.U.E.L. n. 267/2000.

Art. 2 ANALISI DEL CONTESTO

La prima ed indispensabile fase del processo del rischio è quella relativa all'analisi del contesto, attraverso la quale ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'Amministrazione per via delle specificità dell'ambiente in cui essa opera in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali o per via delle caratteristiche organizzative interne.

2.1 CONTESTO ESTERNO

Tutte le organizzazioni, a prescindere dal tipo e dimensione, si trovano ad affrontare influenze e fattori interni ed esterni che rendono non certo il perseguimento dei propri obiettivi. Tale rischio è, quindi, l'effetto che questa incertezza ha sugli obiettivi che la struttura organizzativa si è data.

La prima fase del processo di gestione del rischio è, pertanto, quella dell'analisi del contesto attraverso cui ottenere gli input e le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo insidiarsi e proliferare all'interno della Provincia di Brindisi; ciò sia in relazione alle specificità ed il ruolo istituzionale ricoperto che per via della tipologia dell'ambiente e del tessuto socio-economico-culturale in cui essa opera attraverso le proprie strutture (centrali e territoriali) e relativo personale.

La revisione del Piano Triennale Anticorruzione della Provincia di Brindisi non può che partire dall'analisi del contesto esterno nel cui ambito l'ente svolge la propria funzione pubblica,

specificandosi per contesto la situazione politica, sociale, culturale, economica e criminale che caratterizza il territorio di appartenenza, già oggetto di approfondimento da parte della Commissione Nazionale Antimafia che attraverso propri rappresentanti, nei scorsi anni, ha effettuato apposito monitoraggio in loco con l'ausilio dei massimi vertici di polizia ed il coordinamento dell'Ufficio Territoriale di Governo (Prefettura) attesa la presenza di un connubio criminale organizzato, di stampo mafioso (c.d. Sacra Corona Unita).

Tale analisi consentirà di acquisire informazioni necessarie a prevedere le fattispecie di rischio potenzialmente connesse all'esercizio dei compiti istituzionali della Provincia di Brindisi.

Punto di partenza, in relazioni alle indicazioni fornite dalla Determinazione ANAC n.12/2015 è l'esame della realtà locale.

In tale ottica ha fornito un utile supporto alla stesura del presente documento l'interlocuzione con il locale Ufficio territoriale del Governo (Prefettura) e l'analisi della relazione sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, presentata a febbraio 2015 al Parlamento dal Ministero dell'Interno e disponibile sul seguente link:

<http://www.camera.it/leg17/494?idLegislatura=17&categoria=038&tipologiaDoc=elenco categoria>.

Nella parte dedicata alla Regione Puglia, con particolare riferimento alla provincia di Brindisi, il predetto documento parlamentare conferma l'esistenza, sul territorio brindisino, di fenomeni legati alla criminalità organizzata anche di stampo mafioso, variegata per tipologie di reati. In dettaglio trattasi di reati contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, di violazioni di leggi relative al traffico di droghe, contrabbando di t.l.e., reati di estorsione, traffico di clandestini, corruzione e concussione nella Pubblica Amministrazione che ha visto coinvolti alcuni c.d. "colletti bianchi".

Avendo come riferimento preliminare queste informazioni, nella predisposizione e redazione del presente aggiornamento del Piano, si dovrà tenere conto – in relazione alle fattispecie di rischio e della correlata valutazione etico-comportamentale interna – della presenza di tali negativi fenomeni. Ciò consentirà di scongiurare, anche potenzialmente, qualsiasi collegamento (anche indiretto) con le attività svolte da questa Amministrazione ovvero su quelle su cui esercita un ruolo di controllo.

Ciò in quanto è appalesato, anche dai resoconti delle cronache quotidiane, il progressivo orientamento delle organizzazioni criminali a tentare di infiltrarsi nelle pubbliche amministrazioni attraverso strumenti di tipo corruttivo e/o coercitivo, al fine di tentare di accedere, direttamente o indirettamente, alle attività che le PP.AA. svolgono mediante utilizzo di denaro pubblico nell'interesse della collettività.

A tale situazione di rischio va ad aggiungersi il difficile contesto economico-produttivo e, quindi sociale, che sta vivendo in questi ultimi anni il territorio brindisino, investito dalla crisi di quei comparti produttivi (chimica, agricoltura, industria, piccola/media distribuzione) che erano risultati essere il volano di crescita e sviluppo negli anni che vanno dal 1980 al 2010, soprattutto in termini di occupazione stabile.

Ciò ha determinato, di riflesso, un incremento dei dati statistici di disoccupazione a livello locale, situazione che si è aggiunta al già elevato numero di inoccupati censiti dai centri per l'Impiego che non riescono ad inserirsi nel mondo del lavoro pur, in molti casi, essendo in possesso di requisiti scolastici/formativi qualificati.

2.2. CONTESTO INTERNO

Di analogo importanza per ottimizzare la revisione del presente Piano e delle correlate misure in tema di anticorruzione è l'analisi di contesto interno.

In tale prospettiva è fondamentale porre in analisi gli aspetti legati all'organizzazione ed alla gestione operativa di quest'Amministrazione in relazione ai rischi, anche potenziali, in tema di corruzione. Verranno, pertanto, considerati: organi politici, struttura organizzativa, ruoli e responsabilità.

Provincia di Brindisi – PTPC 2016-2018

In dettaglio la Provincia di Brindisi quale ente di area vasta operante in ambito locale, ai sensi della legge c.d. “Delrio”, n.56/2014, è governato politicamente da un Presidente, regolarmente eletto a seguito di votazioni del 12 ottobre 2014, di un Consiglio Provinciale e dell’Assemblea dei Sindaci. Il Presidente, secondo legge, svolge un ruolo di rappresentanza ed esecutivo sulle attività dell’Ente supportato dal Segretario Generale avente, tra l’altro, il ruolo di responsabile dell’anticorruzione. Tutta l’attività amministrativa e di indirizzo politico posta in essere dai citati organi, come da normativa sulla trasparenza, è accessibile e visionabile da chiunque sul sito internet di questo ente: www.provincia.brindisi.it -portale del cittadino.

Inoltre, in relazione all’organizzazione e funzionamento delle strutture burocratiche interne, secondo vigenti disposizioni di legge e giusta Deliberazione G.P.n.147/2012, la macrostruttura generale è stata suddivisa in 10 Servizi (al 31.12.2015 vigenti), ove sono preposti n.5 Dirigenti cui, con Decreto del Presidente n.2/2015, sono state attribuite le relative responsabilità in termini di uffici e di personale dipendente, ammontante complessivamente, sempre al 31.12.2015, a n.250 unità. Sempre alla predetta data risultano individuate n.21 Posizioni Organizzative coordinanti i singoli uffici.

Ad ogni buon conto, al fine di garantire sempre maggiore competenza, efficacia, economicità e trasparenza amministrativa all’azione dell’Ente, con vari provvedimenti dal 2013 al 2015 si è definita una redistribuzione parziale di alcune competenze dirigenziali mediante accorpamento parziale di alcuni settori in altri Servizi, sulla base di criteri di ragionevolezza che tenessero conto dell’affinità ed omogeneità di materia e di potenziale compatibilità dell’esercizio congiunto delle relative funzioni. In dettaglio con il citato Decreto Presidenziale n.2/2015 si è disposto, tra l’altro, incardinamento del settore “Patrimonio e Tributi” dal Servizio n.2 al Servizio n.4 e dell’ufficio “Funzioni Amministrative Trasporti” dal Servizio n.9 al Servizio n.5.

Inoltre, giusto Decreto Presidenziale n.260 del 24.11.2015 è stata definita –ai sensi di legge – l’istituzione del S.U.A. (Stazione Unica Appaltante) in ambito territoriale; tale istituto rientra fra le deleghe di funzioni per cui questa Provincia assume, in toto ed in piena autonomia, i poteri e le competenze dell’Ente aderente (Comuni) nei confronti di terzi. La predetta struttura è stata investita delle competenze in ordine alle procedure per l’individuazione del terzo contraente relativamente ai lavori pubblici, le prestazioni di servizi e le procedure in economia ex art.125 del Codice degli Appalti.

Anche tutta l’attività burocratica d’ufficio delle strutture interne, nel rispetto delle normative sulla trasparenza, è accessibile e consultabile sul link “portale del cittadino”.

La Provincia di Brindisi, in relazione alle disposizioni normative di cui alla citata Legge n. 56/2014, svolge compiti istituzionali propri di rilievo sul proprio territorio, occupandosi del patrimonio stradale provinciale per circa 1000 Km, della costruzione e manutenzione degli istituti scolastici di II° grado, di competenze in materia ambientale, trasporto pubblico e privato, politiche sociali, dimensionamento scolastico cui si sono aggiunte sino al decorso anno, con positive possibilità di ulteriore rinnovo delega Regionale, compiti di politiche attive del lavoro attraverso i Centri per l’Impiego, Formazione Professionale, Attività produttive, turismo con relativa gestione di risorse pubbliche ad elevato rischio corruzione.

A tal proposito, nel rispetto delle normative di settore e della cultura dell’etica che tutti i pubblici dipendenti devono possedere, sono state attivate tutte le procedure previste dal Legislatore ex Legge n.190/2012 ed, ad oggi, non si sono verificati casi di violazione di legge in tema di corruzione.

Infine si rappresenta che questa Provincia è interessata, come tutte le PP.AA., da numerose richieste di accesso agli atti (ex Legge n.241/90 e s.m.i) da parte di cittadini e soggetti interessati cui, prontamente e nel rispetto delle norme di settore, si è dato riscontro.

2.3. MAPPATURA DEI PROCESSI

La mappatura dei processi è un modo “razionale” di individuare e rappresentare tutte le attività dell’Ente per fini diversi. La mappatura assume carattere strumentale ai fini dell’identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi.

La mappatura dei processi della Provincia di Brindisi, per singolo Servizio e per il S.U.A., è riportata nell’allegato n.1 al presente documento in termini di “Catalogo dei processi”.

Art. 3

PROCESSO DI APPROVAZIONE DEL P.T.P.C.

Allo scopo di ottenere il massimo coinvolgimento dei soggetti interni, sia appartenenti agli organi di indirizzo politico-amministrativo che dei vertici amministrativi, per l’aggiornamento e la larga condivisione del P.T.P.C. 2016-2018 sono state previste le presenti misure:

- consultazione pubblica, rivolta a tutti gli stakeholders locali;
- coinvolgimento, mediante scheda di rilevazione, del personale apicale dell’Ente (Funzionari e Dirigenti);
- coinvolgimento dei responsabili di procedimento, tramite Dirigenti, in funzione conoscitiva-collaborativa;
- approvazione delle linee guida quale atto di indirizzo politico-amministrativo del P.T.P.C 2016/2018 da parte del Consiglio Provinciale dozione, entro il 31 gennaio;
- adozione del PTPC e del PTTI 2016-2018 con Decreto Presidenziale;
- ulteriore consultazione pubblica e coinvolgimento dei responsabili di p.o. e dei dirigenti per almeno 10 giorni;
- approvazione finale dopo l’acquisizione di eventuali ulteriori osservazioni del PTPC e del PTTI 2016-2018 con Decreto Presidenziale.

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale della Provincia di Brindisi, nella sezione “Amministrazione trasparente” sottosezione “altri contenuti”, “corruzione” a tempo indeterminato, fino a revoca o sostituzione con un Piano aggiornato.

Inoltre il Piano così approvato dovrà avere massima divulgazione.

Art. 4

INDIVIDUAZIONE E PONDERAZIONE DEI RISCHI NEI SETTORI E NELLE ATTIVITÀ PARTICOLARMENTE ESPOSTI ALLA CORRUZIONE

1. Ai sensi dell’art. 3 legge 241/1990 e ss.mm.ii., fanno parte integrante e sostanziale del presente piano di prevenzione della corruzione:

- a. le strategie, le norme e i modelli standard successivamente definiti con il DPCM indicato all’art. 1, c. 4, legge 190 del 2012;
- b. le linee guida contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA).
- c. le indicazioni della Determinazione ANAC n.12/2015 ;

1 bis. Le attività a più elevato rischio di corruzione c.d. “aree di rischio”, le attività , i processi ed i procedimenti riconducibili alle seguenti macro-aree: a) acquisizione e progressione del personale; b) affidamento di lavori, servizi e forniture; c) provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario; d) provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario; e) provvedimenti che incidono sulla sfera giuridica del destinatario con effetto

economico negativo, diretto ed immediato.

2. I processi a rischio di corruzione, per ogni Servizio di cui si compone l'Ente, sono riportati nell'Allegato 1 - Catalogo dei processi - al presente Piano.

3. Le attività a rischio di corruzione, per ogni Servizio, sono individuate nell'Allegato 2 - Catalogo dei rischi per ogni processo - al presente Piano.

4. La ponderazione del rischio associata ad ogni processo e la relativa valutazione, per ogni Servizio di cui si compone l'Ente, e contenuta, rispettivamente, negli Allegati 3 - Ponderazione dei rischi per ogni processo e 4- Valutazione dei rischi per ogni processo.

Art. 5

MECCANISMI DI FORMAZIONE, IDONEI A PREVENIRE IL RISCHIO DI CORRUZIONE

1. La Provincia emana il piano annuale di formazione inerente le attività a rischio di corruzione.

2. Nel piano di formazione sono indicate:

a. le materie oggetto di formazione corrispondenti ai processi individuati all'art. 2 del presente piano, nonché sui temi della legalità e dell'etica;

b. dipendenti, i funzionari, i dirigenti che svolgono attività nell'ambito delle materie sopra citate;

c. il grado di informazione e di conoscenza dei dipendenti nelle materie/attività a rischio di corruzione;

d. le metodologie formative, prevedendo la formazione applicata ed esperienza (analisi dei rischi tecnici) e quella amministrativa (analisi dei rischi amministrativi); ciò con vari meccanismi di azione (analisi dei problemi da visionare, approcci interattivi, soluzioni pratiche ai problemi ecc.);

e. i docenti: la formazione deve essere effettuata con personale, preferibilmente, non in servizio presso la Provincia e che, se collocato in quiescenza, abbia svolto attività in pubbliche amministrazioni nelle materie/attività a rischio di corruzione; la individuazione di personale in quiescenza è finalizzata a reclutare personale docente disponibile in modo pieno e che non abbia altri impegni che distraggano dalla attività formativa prevista nel presente Piano.

f. Il monitoraggio sistematico della formazione e dei risultati acquisiti.

3. Le attività formative devono essere distinte in processi di formazione "base" e di formazione "continua" per aggiornamenti.

4. Le attività formative devono comprendere appositi corsi di formazione previsti dall'art. 8 del c.d. codice antimafia e anticorruzione della pubblica amministrazione approvato con D. leg.vo n. 159 del 6/09/2011, modificato dal D. leg.vo n. 218/2012 e sue ulteriori s.m.i.. Esso rappresenta un codice comportamentale del dipendente pubblico, per garantire il buon funzionamento dell'amministrazione e, al contempo, l'impermeabilità del sistema amministrativo ai fenomeni mafiosi e corruttivi.

5. Il bilancio di previsione annuale deve prevedere, in sede di previsione, oppure in sede di variazione o mediante appositi stanziamenti nel p.e.g., gli opportuni interventi di spesa finalizzati a garantire la formazione di cui al presente Piano.

6. Il personale docente viene individuato, ricorrendo all'appalto di servizio, ovvero, sussistendone i presupposti, con incarichi professionali, con procedura ad evidenza pubblica, finalizzata a valutare il miglior progetto di formazione annuale.

7. Il Responsabile della prevenzione della corruzione, con la definizione del piano di

formazione, assolve la definizione delle procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione.

Art. 6

MECCANISMI DI ATTUAZIONE E CONTROLLO DELLE DECISIONI, IDONEI A PREVENIRE IL RISCHIO DI CORRUZIONE

1. La pubblicazione delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi, nel sito internet istituzionale della Provincia, costituisce il metodo fondamentale per il controllo, da parte del cittadino e/o utente, delle decisioni nelle materie/processi a rischio di corruzione disciplinate dal presente Piano.
2. Per le attività/processi indicati all'art. 2 del presente Piano, al fine di garantire la legalità e l'integrità, la Provincia, fatte salve le norme adottate in materia da altri Enti sovra ordinati, adotta, a completamento del presente Piano ed assicura il rispetto di:
 - a. Regolamento per lo svolgimento di incarichi esterni affidati ai dipendenti provinciali;
 - b. Piano triennale della trasparenza aggiornato annualmente;
 - c. Protocollo d'intesa stipulato con la Prefettura di Brindisi ai fini del contrasto dei fenomeni di condizionamento ed infiltrazione della criminalità nel campo degli appalti pubblici, detto "Protocollo sulla legalità";
 - d. Eventuali altri protocolli di intesa stipulati previa approvazione da parte del Consiglio Provinciale con le associazioni ed Enti che operano in materia di legalità, riconosciute nei modi di legge;
 - e. Applicazione della normativa regionale in materia di rispetto della legalità;
 - f. Ordini del giorno approvati dal Consiglio Provinciale in tema di legalità che devono intendersi come linee di indirizzo inderogabili in quanto rientranti nella suprema funzione di indirizzo e controllo politico-amministrativo spettante al Consiglio Provinciale;
 - g. La Carta dei Servizi da adottarsi presso ogni direzione che ne sia priva, con atto dirigenziale, e da aggiornare, ove reputato necessario, con cadenza annuale;
 - h. Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni;
 - i. Codici etici degli organismi e delle associazioni rappresentative degli organismi datoriali e dei lavoratori presenti sul territorio;
 - j. Codice antimafia e anticorruzione della pubblica amministrazione approvato, con D. leg.vo n. 159 del 6/09/2011, modificato dal d. leg.vo n. 218/2012 e sue ulteriori s.m.i.. Esso rappresenta un codice comportamentale del dipendente pubblico, per garantire il buon funzionamento dell'amministrazione e, al contempo, l'impermeabilità del sistema amministrativo ai fenomeni mafiosi e corruttivi;
 - k. Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, approvato con D.P.R. del 16.04.2013 n. 62 e come integrato con il Codice di comportamento dei dipendenti della Provincia di Brindisi;
 - l. Disposizioni di cui al D.leg.vo n. 39 dell'8/04/2013 recante: "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" e di cui al D.leg.vo n. 174 del 10/10/2012 convertito dalla L. n. 213 del 7/12/2012 recante: "Disposizioni urgenti in materia di finanza e funzionamento degli enti territoriali, nonché ulteriori disposizioni in favore delle zone terremotate nel maggio 2012", nelle more dell'approvazione di appositi specifici regolamenti.

3. Ciascun dirigente responsabile deve procedere, almeno sei mesi prima della scadenza dei contratti aventi per oggetto la fornitura dei beni e servizi, alla indizione delle procedure di selezione secondo le modalità indicate dal d.lgs. 163/2006; a tal fine il Presidente della Provincia adotta, su proposta del responsabile dell'anticorruzione, sentiti i responsabili dei Servizi, entro il mese di marzo di ogni anno, un atto programmatico delle forniture dei beni e di servizi da appaltare nei successivi dodici mesi.

4. Il responsabile dell'anticorruzione propone la rotazione di dirigenti e funzionari chiamati a gestire le strutture particolarmente esposte al rischio di corruzione; la rotazione non si applica per le figure infungibili; sono dichiarati infungibili, ove unici in organico, i profili professionali di Ragioniere Generale/Dirigente del servizio economico finanziario e tutti quelli nei quali è previsto il possesso di lauree specialistiche. Sono da considerare infungibili, altresì i profili professionali dei Dirigenti che, a prescindere dal tipo di laurea posseduta, sono assegnati allo svolgimento di attività di direzione di servizi per i quali è accertata la presenza di una specializzazione conseguita dalla trattazione di questioni caratterizzate da specifiche specializzazioni. I titolari di profili professionali infungibili ed i dipendenti il possesso di lauree specifiche possono, però, essere assegnati, in via di rotazione, ad uffici per i quali non è richiesto uno specifico profilo o una laurea specialistica.

La rotazione non può avvenire prima dei tre anni dall'attribuzione dell'incarico, per i Dirigenti e, prima di cinque anni, per il personale incaricato di P.O. o per i responsabili dei procedimenti ai sensi dell'art. 16, comma 1, lett. l quater e dell'art. 19 del D.Lgs 165/01 e s.m.i.

Si dà atto che l' RPC per l' anno 2015, come stabilito nel Piano, ha attivato il procedimento finalizzato alla applicazione del principio di rotazione dei dirigenti dei servizi utilizzando sistemi di autoanalisi demandando ai singoli dirigenti la redazione di una scheda informativa per ciascun servizio. Concluse le indagini l' RPC ha concluso per la non proposizione della rotazione stante la comprovata impossibilità di provvedere per motivati fattori organizzativi in quanto l' esiguo numero dei dirigenti (5), il trasferimento di uno dei due dirigenti tecnici in altra sede con decorrenza 1 aprile 2016, e la circostanza che uno dei due dirigenti vice segretari è sovrannumerario in attesa di diversa collocazione, non consentono di provvedere, allo stato, ad una proposta che possa coniugarsi con il principio di buon andamento della p.a.

Il Responsabile dell'Anticorruzione dovrà, pertanto, aggiornare la valutazione di cui al precedente comma e presentare la proposta di prima rotazione entro gennaio 2017 in quanto si ritiene che solo a quella data, dato l' effettivo passaggio alla nuova disciplina della Provincia in Ente di Area Vasta, si potrà provvedere ad una nuova proposta in situazioni organizzative eventualmente diverse.

In caso di rotazione il Dirigente subentrante verrà affiancato dal Dirigente cessato per consentire al primo l'acquisizione delle conoscenze e della perizia necessarie allo svolgimento delle attività per il tempo necessario e, comunque, fino ad un massimo di trenta giorni. La prima proposta di rotazione per il personale incaricato di P.O. e dei responsabili di procedimento avverrà entro tre anni dall'approvazione del Regolamento sulla mobilità interna.

La rotazione, deve essere sempre disposta, nei casi in cui i soggetti interessati siano stati condannati per fatti corruttivi o abbiano ricevuto avvisi di garanzia per i medesimi fatti. Alla scadenza del periodo minimo di durata dell'incarico la responsabilità del servizio deve comunque essere affidata ad altro Dirigente.

La rotazione dei dirigenti, stante il limitato numero di dirigenti attualmente in servizio (n.5), può non essere applicata per motivati fattori organizzativi, fermo restando che, comunque, verrà applicata al personale non dirigenziale, innanzitutto con riguardo agli incarichi di posizioni organizzative ed ai responsabili del procedimento.

Nell'ipotesi di cui al precedente capoverso il Responsabile dell'Anticorruzione ed i Dirigenti potranno eventualmente applicare la "rotazione delle pratiche" attraverso la attribuzione della

competenza a gestire determinati procedimenti assegnati ad un Dirigente o ad un titolare di P.O.(cd. “Rotazione dei fascicoli”).

Dei criteri e delle metodologie attraverso cui si procede alla rotazione dei Dirigenti viene data informazione preventiva alle OO.SS. essendo la rotazione configurabile come “potere gestionale datoriale”.

Sono considerati, secondo quanto previsto dal PNA, “nocciolo duro di professionalità per lo svolgimento delle attività proprie di ciascun ufficio o servizio a rischio di corruzione”, la Stazione Unica Appaltante, l’ufficio appalti e contratti con funzioni e compiti di verifica e controllo successivo delle procedure di gara e delle aggiudicazioni effettuate dai singoli uffici e servizi, nonché la struttura fiduciaria in staff al Segretario costituita per la verifica del rispetto delle norme anticorruzione. La rotazione dei Dirigenti e dei dipendenti assegnati ai predetti uffici dovrà avvenire, preferibilmente, per soddisfare esigenze di rotazione in presenza di eventi corruttivi che richiedono la presenza presso i servizi e/o uffici che ne sono interessati fatta salva la rotazione dei predetti in via ordinaria secondo quanto previsto nel presente articolo.

L’attuazione della misura della rotazione deve comunque avvenire in modo da tener conto delle specificità professionali in riferimento alle funzioni ed in modo da salvaguardare la continuità della gestione amministrativa.

5. I dirigenti assicurano, sulla base di apposito regolamento, la rotazione dei titolari di Posizione Organizzativa e dei Responsabili di procedimento.

6. E' fatto obbligo a tutti i dipendenti di rispettare le disposizioni in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi ed incarichi di cui all'art. 53 del D.Lvo n. 165/2001 e delle conseguenti direttive impartite al personale dipendente dell'Ente dal responsabile anticorruzione.

7. L'attuazione dei procedimenti del controllo di gestione, monitorando con la applicazione di indicatori di misurazione dell'efficacia ed efficienza (economicità e produttività) per il monitoraggio delle attività individuate dal presente Piano, quali a più alto rischio di corruzione è strumento essenziale di prevenzione.

8. abrogato

9. Le sopra citate regole di legalità o Integrità del Piano della prevenzione della corruzione della provincia di Brindisi, riferentesi a forniture di beni, servizi o realizzazione di lavori, devono essere introdotte, a pena di esclusione, nella lex specialis di gara.

10. La Provincia comunica al cittadino, imprenditore, utente che chiede il rilascio del provvedimento autorizzativo, abilitativo, concessorio oppure qualsiasi altro provvedimento o atto: il responsabile del procedimento, il termine entro il quale sarà concluso il procedimento amministrativo, l'e-mail e il sito internet della Provincia; nel predetto sito internet della Provincia, comunicato al soggetti sopracitati, sono resi pubblici i dati più rilevanti riguardanti i procedimenti amministrativi e le attività dei Servizi, in particolare, quelle indicate all'art. 2 del presente Piano, permettendo di conoscere e verificare gli aspetti tecnici dell'intervento e quelli amministrativi del procedimento volto al rilascio del provvedimento, a effettuare i controlli e a condividere lo spirito etico e moralizzatore che è insito nell'adozione dello strumento, assumendosi le responsabilità connesse e conseguenti.

11. Tutti i cittadini, gli imprenditori e gli Enti che si rivolgono alla Provincia per ottenere un provvedimento o un atto devono rilasciare una dichiarazione ove si impegnano a:

a. comunicare il proprio indirizzo e-mail e/o il proprio numero del telefono cellulare ove poter inviare messaggi-sms e/o e-mail;

b. non offrire, accettare o richiedere somme di denaro o qualsiasi altra ricompensa vantaggio o beneficio, sia direttamente che indirettamente, tramite intermediari al fine del rilascio dell'autorizzazione, dell'abilitazione oppure della concessione o al fine, comunque, d'interferire

con l'espletamento corretto della successiva attività o valutazione da parte dell'Amministrazione;
c. denunciare immediatamente alle Forze di Polizia ogni illecita richiesta di denaro o altra utilità ovvero offerta di protezione o estorsione di qualsiasi natura che venga avanzata nei confronti di propri rappresentanti o dipendenti, di familiari dell'imprenditore o di eventuali soggetti legati all'impresa da rapporti professionali;

d. comunicare ogni variazione delle informazioni riportate nei certificati camerali concernenti la compagine sociale;

e. richiedere le informazioni antimafia di cui agli artt. 82 e segg. del d. leg.vo n. 159/2011 per le imprese fornitrici ed appaltatrici con cui si stipulano, per l'esecuzione dei lavori o per la prestazione di servizi o forniture connessi al provvedimento autorizzativo oppure abilitativo oppure concessorio, contratti privati di importo superiore a € 100.000,00.

f. autorizzare l'utilizzo dei propri dati personali ai fini istituzionali della Provincia;

g. indicare eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione;

12. Stante l'obbligo di prevenire i possibili rapporti illeciti tra privato e pubblico ufficiale, il dirigente prevede specifici "vademecum" ove sia "codificata" l'azione del pubblico ufficiale (anche al di fuori dell'ambito del proprio lavoro e/o servizio) ed identificato il procedimento amministrativo, garantendo la certezza del rispetto dei tempi procedurali e rispettando, scrupolosamente, le seguenti modalità:

a. L'esecuzione dei regolamenti, protocolli e procedimenti disciplinanti le decisioni nelle attività a rischio corruzione, deve essere preceduta dalla redazione della lista delle operazioni da eseguirsi, ove sia indicato l'iter del procedimento amministrativo.

b. la lista delle operazioni indica, per ciascuna fase procedimentale:

- le norme da rispettare e, se necessario, l'eventuale interpretazione giurisprudenziale;
- il responsabile del procedimento.
- i tempi di ciascuna fase del procedimento e i tempi di conclusione del procedimento.

Gli schemi (modulistica) tipo da redigersi prima della attuazione dei regolamenti, protocolli e procedimenti sopra citati; gli atti - se emanati in conformità alla modulistica, validata dal Segretario Generale o dai Dirigenti competenti per materia - non sono oggetto del controllo di regolarità amministrativa, salvo verifiche a campione.

Lo scadenziario del controllo di regolarità amministrativa, da parte del Responsabile della posizione organizzativa, in merito al corretto adempimento delle operazioni indicate nella lista, con l'obbligo di eliminare le anomalie riscontrate e/o comunicate dagli Organi di controllo interno ovvero dal Dirigente preposto.

13. Il Dirigente verifica periodicamente la corretta esecuzione dei regolamenti, protocolli e procedimenti disciplinanti le decisioni nelle attività a rischio corruzione.

14. Il Dirigente ha l'obbligo di informare mensilmente il responsabile della prevenzione della corruzione della corretta esecuzione della lista e delle azioni di correzioni delle anomalie; allo scopo di facilitare detto adempimento verrà predisposta apposita reportistica .

Art. 7

GLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA E CODICE DI COMPORTAMENTO

1. La trasparenza è assicurata dalle norme contenute nel Piano Triennale della Trasparenza ed dell'Integrità (PTTI), redatto dall'Ente sulla base delle linee guida dell'ANAC (ex CIVIT), che deve intendersi parte del presente Piano.

2. Ai dipendenti della Provincia di Brindisi si applicano le norme contenute nel Codice di comportamento dei dipendenti pubblici approvato con D.P.R. del 16.04.2013 n. 62 come integrato con il Codice di comportamento dei dipendenti della Provincia di Brindisi, redatto secondo le indicazioni dell'ANAC (ex CIVIT) ed approvato ai sensi dell'art. 54, comma 5, D.lgs n. 165 del 2001, che fa parte integrante del presente Piano.

Art. 8

I COMPITI DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

1. Al Segretario Generale, considerata la rilevanza dei controlli interni attribuitigli dal d.l. 174/2012 e successive modifiche e integrazioni, nonché considerati i compiti attribuiti nella qualità di Responsabile della prevenzione e della corruzione, non devono essere conferiti incarichi dirigenziali ai sensi dell'art. 109 del T.U.E.L. n. 267/2000. E' fatto salvo il caso in cui il Presidente ritenga doversi attribuire l'incarico dirigenziale al Segretario Generale (Es. ove e posto un controllo e/o monitoraggio di Enti pubblici esterni alla Provincia come ad es. Patti territoriali), nonché situazioni particolarmente eccezionali e temporanee e per una durata non superiore al tempo strettamente necessario per consentire la copertura del posto dirigenziale vacante.

2. E' escluso dal divieto di cui al comma precedente la possibilità dell'attribuzione dell'incarico di Direttore Generale al Segretario Generale a norma dell'art. 108 del T.U.E.L. n. 267 /2000.

3. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione ha, altresì, i seguenti compiti e funzioni:

a. propone in piena autonomia ogni modifica, integrazione o aggiornamento del piano triennale della prevenzione, sottoscrivendo il relativo parere preventivo sulla relativa proposta di delibera quale responsabile del servizio ex art. 49 d.lgs. 267/00;

b. approva, entro il 28 febbraio di ogni anno o entro il diverso termine stabilito dall'ANAC e di ogni anno successive, per quanta di competenza, la relazione sullo stato di attuazione del piano dell'anno precedente; l'approvazione si basa anche sui rendiconti presentati dai dirigenti e relativi ai risultati realizzati, in esecuzione del piano triennale della prevenzione.

c. sottopone entro il 28 febbraio di ogni anno, il rendiconto di attuazione del piano triennale della prevenzione dell'anno di riferimento al controllo dell'Organismo di valutazione (Organo Indipendente di Valutazione – OIV – ovvero Nucleo di Valutazione – N.d.V.) per le attività di valutazione dei dirigenti;

d. presenta, a partire dal mese di marzo di ogni anno al Consiglio Provinciale la relazione del rendiconto di attuazione del piano dell'anno di riferimento; il rendiconto deve contenere una relazione dettagliata sulle attività poste da ciascun dirigente in merito alla attuazione effettiva delle regole di legalità o integrità emanate dalla Provincia; il Consiglio Provinciale esamina le azioni di correzione del piano proposto e suggerite dal Responsabile a seguito delle criticità emerse;

e. sentiti i dirigenti propone, ove possibile al Presidente la rotazione, con cadenza triennale, degli incarichi dei dirigenti e, con cadenza quinquennale, la rotazione dei Responsabili delle posizioni organizzative e dei Responsabili dei procedimenti. Il detto meccanismo di rotazione in modo cd. "sfasato" è finalizzato a salvaguardare il primario interesse del buon andamento dell'azione amministrativa attraverso la sua continuità e la conservazione delle necessarie conoscenze/competenze all'interno dei diversi servizi con ciò permettendo al Dirigente trasferito in un nuovo settore di trovarvi funzionari con esperienza specifica nel servizio già consolidata o, viceversa, il funzionario trasferito in un nuovo servizio troverà un Dirigente ed altri colleghi con

esperienza specifica già consolidata nel settore;

f. individua, sentiti i dirigenti competenti, il personale da inserire nei programmi di formazione anticorruzione;

g. verifica, almeno tre mesi prima della scadenza dei contratti aventi per oggetto la fornitura dei beni e servizi, la avvenuta indicazione, da parte dei dirigenti, delle procedure di selezione secondo le modalità indicate dal d.lgs. n. 163/2006;

h. propone al Presidente della Provincia, entro la fine del mese di maggio di ogni anno, la rotazione dei dirigenti e funzionari particolarmente esposti alla corruzione; la rotazione non si applica per le figure infungibili previste nel presente piano;

i. procede con proprio atto (per le attività individuate dal presente piano, quali a più alto rischio di corruzione) alle azioni correttive per l'eliminazione delle criticità: ciò in applicazione del piano sui controlli interni, sentiti i dirigenti, con riferimento a procedimenti del controllo di gestione e, in particolare, al monitoraggio con la applicazione di indicatori di misurazione dell'efficacia ed efficienza (economicità e produttività);

j. abrogato

k. approva, entro quattro mesi dall'adozione del piano di prevenzione della corruzione, previa proposta dei dirigenti, il piano annuale di formazione, con esclusivo riferimento alle materie inerenti le attività a rischio di corruzione individuate nel presente piano.

L'individuazione dei soggetti della struttura di supporto spetta al Responsabile della prevenzione della corruzione, che la esercita autonomamente, su base fiduciaria, previa verifica della insussistenza di cause di incompatibilità e sentito il dirigente titolare del servizio a cui sono assegnati.

5. Il Responsabile nomina ogni anno, entro quindici giorni dell'approvazione del piano, per ciascuna area organizzativa omogenea, in cui si articola l'organizzazione dell'ente, un referente. I referenti curano la tempestiva comunicazione delle informazioni nei confronti del dirigente, secondo quanto stabilito nel piano anticorruzione dell'ente. I referenti coincidono, di norma, con i Dirigenti in cui è articolato l'Ente. Nel caso in cui l'RPC intenda discostarsi da tale indicazione, ne motiva le ragioni nel provvedimento di individuazione.

6. Il RPC dispone per la proposta di rotazione del personale in presenza di notizie di formale avvio di procedimento penale a carico di un dipendente procedendo a proporre per i Dirigenti l'adozione di atto motivato la revoca dell'incarico in essere ed il passaggio ad altro incarico ai sensi del combinato disposto dell'art. 16, comma 1, lett. 1 quater, e dell'art. 55 ter, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001; per il personale non dirigenziale l'assegnazione ad altro servizio ai sensi del citato art. 16, comma 1, lett. 1 quater. La misura è applicata dal Responsabile dell'anticorruzione per i Dirigenti e dal Dirigente per il personale non dirigenziale.

Art. 9

TRATTAMENTO DEI RISCHI PER OGNI PROCESSO - I COMPITI DEI DIPENDENTI, RESPONSABILI DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DIRIGENTI

1. L'individuazione degli interventi di mitigazione dei rischi censiti, del tempo di realizzazione degli stessi e del Responsabile della realizzazione sono contenuti nell'Allegato 5-Trattamento dei rischi.

2. Nel rigoroso rispetto di quanto stabilito nell'Allegato 5 ed all'art. 2 devono essere assicurati comunque almeno i seguenti adempimenti nei tempi di cui al predetto Allegato:

a. i dipendenti destinati a operare in settori e/o attività particolarmente esposti alla corruzione, i responsabili delle posizioni organizzative, i Dirigenti incaricati dei compiti ex art. 109 TUEL 267/2000, con riferimento alle rispettive competenze previste dalla legge e dai regolamenti

vigenti, attestano di essere a conoscenza del presente piano di prevenzione della corruzione e provvedono alla sua esecuzione; essi devono astenersi, ai sensi dell'art. 6 bis legge n. 241/1990, in caso di conflitto di interessi, segnalando tempestivamente ogni situazione di conflitto, anche potenziale; si applica l' art. 10 del presente PTPC;

b. per l'attuazione delle attività ad alto rischio di corruzione, indicate all'art. 2 del presente piano, ogni Dirigente deve presentare un piano preventivo dettagliato al Responsabile della prevenzione della corruzione;

c. i dipendenti che svolgono le attività a rischio di corruzione, relazionano trimestralmente al proprio dirigente il rispetto dei tempi procedurali e di qualsiasi altra anomalia accertata, indicando, per ciascun procedimento nel quale i termini non sono stati rispettati, le motivazioni in fatto e in diritto di cui all'art. 3 della legge 241/1990, che giustificano il ritardo;

d. i dirigenti provvedono mensilmente al monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedurali e alla tempestiva eliminazione delle anomalie; i risultati del monitoraggio e delle azioni espletate sono consultabili nel sito web istituzionale della Provincia;

e. i dirigenti attestano il monitoraggio trimestrale del rispetto dei tempi procedurali; l'attestazione contiene i seguenti elementi di approfondimento e di verifica degli adempimenti realizzati:

- verifica degli eventuali illeciti connessi al ritardo;
- attestazione della regolarità dei controlli, volti a evitare ritardi;
- attestazione dell'avvenuta applicazione del sistema delle sanzioni, sempre in relazione al mancato rispetto dei termini, con applicazione dei criteri inerenti la omogeneità, la certezza e coerenza del sopra citato sistema. I risultati del monitoraggio devono essere consultabili nel sito web istituzionale della Provincia.

f. i dirigenti, con particolare riguardo alle attività a rischio di corruzione, informano tempestivamente e senza soluzione di continuità il Responsabile della prevenzione della corruzione, in merito al mancato rispetto dei tempi procedurali, costituente fondamentale elemento sintomatico del corretto funzionamento e rispetto del piano di prevenzione della corruzione e di qualsiasi altra anomalia accertata costituente la mancata attuazione del presente piano, adottando le azioni necessarie per eliminarle, oppure proponendo al Responsabile della prevenzione della corruzione, le azioni sopra citate ove non rientrino nella competenza normativa, esclusiva e tassativa dirigenziale;

g. i dipendenti, individuati dai dirigenti e formati secondo le procedure indicate dal presente piano, nel rispetto della disciplina del diritto di accesso ai documenti amministrativi di cui al capo V della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni, in materia di procedimento amministrativo, rendono accessibili in ogni momento agli interessati, tramite strumenti di identificazione Informatica di cui all'articolo 65, comma 1, del codice dell'amministrazione digitale (C.A.D.) di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, e successive modificazioni, le informazioni relative ai provvedimenti e ai procedimenti amministrativi, ivi comprese quelle relative allo stato della procedura, ai relativi tempi e allo specifico ufficio competente in ogni singola fase;

h. i dirigenti attestano il monitoraggio mensile del rispetto del sopra citato criterio di accesso agli interessati delle informazioni relative ai provvedimenti e ai procedimenti amministrativi, ivi comprese quelle relative allo stato della procedura, ai relativi tempi e allo specifico ufficio competente in ogni singola fase;

i. i responsabili delle posizioni organizzative, formalmente incaricati, provvedono al monitoraggio settimanale della avvenuta trasmissione della posta in entrata e, ove possibile in uscita, mediante

p.e.c.; relazionano contestualmente al dirigente delle eventuali anomalie; le anomalie costituiscono elemento di valutazione della responsabilità del dipendente preposto alla trasmissione in formate p.e.c.; i risultati del monitoraggio sono consultabili nel sito web istituzionale della Provincia.

j. i dirigenti, incaricati ai sensi dell'art. 109 T.U.E.L.n. 267/2000, previa verifica della professionalità necessaria da possedersi, provvedono ove se ne ravvisi la necessità, con atto motivato alla rotazione degli incarichi dei dipendenti, compresi i Responsabili delle posizioni organizzative, che svolgono le attività a rischio di corruzione; la rotazione è obbligatoria nella ipotesi di immotivato rispetto del presente piano;

k. i dirigenti, incaricati ai sensi dell' art. 109 T.U.E.L. n. 267/2000 propongono al Responsabile della prevenzione della corruzione, i dipendenti da inserire nei programmi di formazione di cui al presente Piano;

l. il dirigente del servizio che comprende la gestione delle risorse umane comunica al Responsabile della prevenzione della corruzione e all' Organismo di Valutazione Nucleo di Valutazione – (N.d.V.), tutti i dati utili a rilevare le posizioni dirigenziali attribuite a persone, interne e/o esterne alle pubbliche amministrazioni, individuate discrezionalmente dall'organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche di selezione; i dati forniti vengono trasmessi alla Commissione per le finalità di cui al presente articolo;

m. i dirigenti hanno l'obbligo di inserire nei bandi di gara le regole di legalità o integrità del presente piano della prevenzione della corruzione, prevedendo la sanzione della esclusione; attestano al Responsabile della prevenzione della corruzione il rispetto dinamico del presente obbligo;

n. i dirigenti procedono almeno sei mesi prima della scadenza dei contratti aventi per oggetto la fornitura dei beni e servizi e lavori, alla indicazione delle procedure di selezione secondo le modalità indicate dal d.lgs. 163/2006; i dirigenti indicano, entro il mese di febbraio di ogni anno al responsabile della prevenzione della corruzione, le forniture dei beni e servizi da appaltare nei successivi dodici mesi;

o. i dirigenti in applicazione del piano inerente la parte dei controlli interni, propongono al Segretario Generale, i procedimenti del controllo di gestione, monitorando con la applicazione di indicatori di misurazione dell'efficacia ed efficienza (economicità e produttività) le attività individuate dal presente piano, quali a più alto rischio di corruzione; indicano in quali procedimenti si palesano criticità e le azioni correttive;

p. il dirigente delle risorse umane, ha l'obbligo di contenere, ai sensi di legge, gli incarichi dirigenziali a contratto nella misura massima di percentuale dei posti effettivamente coperti della dotazione organica della qualifica dirigenziale; indica tal fine costantemente al Responsabile della prevenzione della corruzione, gli scostamenti e le azioni correttive anche mediante strumenti in autotutela;

q. ciascun dirigente propone al Responsabile del piano di prevenzione della corruzione, il piano annuale di formazione della propria direzione, con esclusivo riferimento alle materie inerenti le attività a rischio di corruzione individuate nel presente piano; la proposta deve contenere:

- 1. le materie oggetto di formazione;

- 2. i dipendenti, i funzionari, i dirigenti che svolgono attività nell'ambito delle materie sopra citate;

- 3. il grado di informazione e di conoscenza dei dipendenti nelle materie/attività a rischio di corruzione;

- 4. le metodologie formative: prevedendo se sia necessaria la formazione applicata ed esperienziale (analisi dei rischi tecnici) e/o quella amministrativa (analisi dei rischi

amministrativi); le metodologie devono indicare i vari meccanismi di azione formativi da approfondire (analisi dei problemi da visionare, approcci interattivi, soluzioni pratiche ai problemi ecc.).

r. il dirigente presenta entro il mese di gennaio di ogni anno, al Responsabile della prevenzione della corruzione, una relazione dettagliata sulle attività poste in merito alla attuazione effettiva delle regole di legalità o integrità indicate nel piano, nonché i rendiconti sui risultati realizzati, in esecuzione del piano triennale della prevenzione;

s. i dirigenti monitorano, anche con controlli sorteggiati a campione tra i dipendenti adibiti alle attività a rischio di corruzione disciplinate nel presente piano, i rapporti aventi maggior valore economico (almeno il 10%) tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione: presentano trimestralmente, una relazione al Responsabile della prevenzione della corruzione.

Art. 10

MISURE DI PREVENZIONE DEL CONFLITTO DI INTERESSI

1. Allo scopo di prevenire comportamenti anche solo ipoteticamente aperti al condizionamento di interessi particolari in conflitto con l'interesse generale si ritiene necessario adottare particolari misure di prevenzione inerenti l'osservanza dell'obbligo di astensione nei casi di conflitto d'interessi.

2. L'art. 1, comma 41 della legge 190 ha introdotto nella legge n. 241/1990 una nuova disposizione: Art. 6-bis (Conflitto di interessi) *Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale.*

3. Il conflitto d'interessi viene in evidenza come malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite; il principio si applica sia all'attività amministrativa (es. partecipazione al procedimento, completezza istruttoria) sia all'organizzazione amministrativa.

4. In fase preventiva occorre assumere misure che possano impedire in anticipo il verificarsi di conflitto d'interessi; a tal fine ogni procedimento al cui termine può conseguire un conflitto potenziale, deve essere assegnato a funzionario diverso e, nel caso di ipotesi di potenziale conflitto d'interesse di tutti i Dirigenti nonché di tutti i funzionari titolari di P.O, il procedimento è assunto direttamente dal Segretario Generale dell'Ente.

5. In via di principio quale misure che puntano a garantire imparzialità oggettiva onde prevenire il conflitto d'interessi i Dirigenti dei Servizi, in quanto successivi destinatari di valutazioni, pareri e discipline regolamentari non possono:

- attivare e/o decidere clausole di bandi e procedimenti inerenti la selezione di Organismi di controllo Interno (es. **Abrogato: Revisore dei Conti**- Organismo Indipendente di Valutazione o Nucleo di Valutazione Interno – Organismi di valutazione della Performance) in quanto organismi deputati a valutare la dirigenza;
- provvedere autonomamente all'applicazione di misure di coordinamento e sovrintendenza

generale inerenti il trasferimento, anche temporaneo, di personale da un servizio ad un altro in mancanza di previo accordo raggiunto in Comitato di Direzione.

6. Qualora sia in vigore una disciplina regolamentare della materia in contrasto con i principi di cui al comma precedente, la stessa dovrà essere eventualmente modificata, con conseguente conferimento delle funzioni di gestione della proposta ad un Responsabile incaricato formalmente dal Presidente.

7. Al fine della effettiva attivazione del principio di imparzialità oggettiva, ad un Responsabile incaricato formalmente dal Presidente compete la proposta della modifica regolamentare in attuazione delle disposizioni di cui al comma 5 e 6, con espressione del parere ex art. 49 d.lgs. 267/00.

8. Quale misura per l'imparzialità soggettiva del funzionario, al fine di evitare che l'attività amministrativa, pur legittima dal punto di vista formale, possa essere frutto di una pressione corruttiva, si stabilisce che un conflitto di interessi sorge quando una persona potrebbe, anche solo per ipotesi, avere l'opportunità di anteporre i propri interessi privati ai propri obblighi professionali; esiste un conflitto d'interessi quando l'esercizio imparziale e obiettivo delle funzioni di un responsabile e/o dirigente potrebbe essere compromesso, nel presente o nel futuro, da motivi di convenienza per una ipotetica comunanza di interessi con il destinatario.

9. La responsabilità della vigilanza in merito all' effettivo rispetto del principio di astensione nei casi di conflitto d'interessi di cui ai precedenti commi spetta al Segretario Generale, per quanto riguarda i dirigenti, e ai Dirigenti, per quanto riguarda gli incaricati di P.O. e gli altri dipendenti assegnati al proprio servizio; Segretario e Dirigenti in caso di violazioni, previa diffida con termine per far cessare la causa del conflitto, in caso di inadempimento hanno l' obbligo di comunicare all' UPD che deve attivare il procedimento disciplinare e/o comunicazione alle Autorità competenti.

10. La Provincia di Brindisi intraprende adeguate iniziative per dare conoscenza al personale dell'obbligo di astensione, delle conseguenze scaturenti dalla sua violazione e dei comportamenti da seguire in caso di conflitto di interesse.

Art. 11

CABINA DI REGIA PER LA APPLICAZIONE, IL MONITORAGGIO E L'AGGIORNAMENTO DEL P.T.P.C. E DEL P.T.T.I.

1. Al fine di mantenere costante l' attenzione sull' applicazione delle disposizioni del P.T.P.C. e del P.T.T.I. e favorire il monitoraggio e il tempestivo aggiornamento sulla base di nuove segnalazioni e nuovi interventi normativi che dovessero intervenire, è costituita la Cabina di Regia per la Applicazione, il Monitoraggio e l' Aggiornamento del P.T.P.C. e delle misure in esso previste.

2. La Cabina di Regia di cui al precedente comma è costituita da un Gruppo di Lavoro che dipende funzionalmente dal RPC, costituita da almeno 3 dirigenti e/o funzionari e/o dipendenti dell' Ente:

- ha funzioni d' impulso e di istruttoria in materia di anticorruzione;
- ha l' obbligo di riunirsi almeno una volta al mese e di riferire formalmente dei lavori istruttori all' RPC proponendo integrazioni, schede di monitoraggio e aggiornamenti al Piano;
- su richiesta esprime pareri e giudizi in merito cause inerenti il conflitto di interessi come disciplinato al precedente art. 10.

3. Onde consentire l' effettività delle funzioni, alla individuazione dei funzionari di cui al precedente

comma vi provvede con proprio decreto il Segretario Generale della Provincia RPC su base fiduciaria in piena autonomia.

4. I verbali di riunione della Cabina di Regia P.T.P.C. sono pubblicati sul sito istituzionale dell' Ente nella relativa sotto-sezione di “Amministrazione Trasparente” inerente la prevenzione della corruzione.

Art. 12

ORGANISMO DI VALUTAZIONE

1. L' Organismo di Valutazione (Nucleo di Valutazione) è nominato dal Presidente della Provincia, previa valutazione dei curricula e mediante procedure ad evidenza pubblica rese note nell' albo pretorio provinciale, secondo le disposizioni del relative regolamento.

2. L' Organismo di Valutazione, oltre agli altri compiti previsti dal relative regolamento, verifica la corretta applicazione del Piano di Prevenzione della corruzione da parte degli Organi gestionali della Provincia.

3. La corresponsione della indennità di risultato ai Responsabili delle posizioni organizzative, ai dirigenti, al Direttore Generale, se nominato, con riferimento alle rispettive competenze, è collegata alla corretta attuazione del piano triennale della prevenzione della corruzione per l'anno di riferimento, secondo i parametri definiti dal relativo sistema di valutazione delle posizioni e delle performance.

4. L' attivazione e conclusione di procedure di selezione dei componenti del N.V. avviene in applicazione dell' art. 10 del presente PTPC.

Art. 13

RESPONSABILITÀ

1. Il Responsabile della prevenzione della corruzione risponde, nelle ipotesi previste ai sensi dell'art. 1 cc. 12, 13, 14, legge 190/2012.

2. Con riferimento alle rispettive competenze, costituisce elemento di valutazione della responsabilità dei dipendenti, dei Responsabili delle posizioni organizzative e dei dirigenti, la mancata osservanza delle disposizioni contenute nel presente piano della prevenzione della corruzione.

3. I ritardi degli aggiornamenti dei contenuti sul sito istituzionale web sono sanzionati a carico dei responsabili dei servizi.

4. Per le responsabilità derivanti dalla violazione del codice di comportamento, si rinvia all'art. 54 d.lgs. 165/2001 (codice di comportamento); le violazioni gravi e reiterate comportano la applicazione dell'art. 55-quater, comma 1, del d.lgs. 165/2001.

5. abrogato.

Art. 14

TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO

1. La Provincia di Brindisi tutela l'anonimato del dipendente, individuabile e riconoscibile, che segnala e documenta illeciti attraverso l'istituzione di una casella di posta elettronica dedicata accessibile esclusivamente al Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

2. Il dipendente che segnala illeciti non potrà 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.

3. La segnalazione non potrà essere oggetto di visione, nè di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24 comma 1, lett. a della L. n. 241/1990 e ss.mm.ii.

4. La segnalazione dovrà essere supportata da sia pure minimi elementi di prova, comunque, da valutare.

5. Verrà applicato con puntualità e precisione quanto previsto ai paragrafi B.12.1, B.12.2 e B.12.3 dell'allegato 1 del PNA 2013.

Art. 15

MONITORAGGIO ED AGGIORNAMENTO DEL PIANO

1. Al monitoraggio del rispetto dei tempi per la conclusione dei procedimenti provvederanno il Responsabile della Prevenzione della corruzione, tutti i Dirigenti e le P.O. per l'area di rispettiva competenza, nonché la Cabina di regia di cui all'art. 11.

2. Al monitoraggio dei rapporti Provincia di Brindisi/Soggetti esterni con i quali sono stati stipulati contratti, interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici ai fini della verifica di eventuali relazioni di parentela o affinità con i dipendenti provvederanno il Responsabile della Prevenzione della corruzione e tutti i Dirigenti per l'area di rispettiva competenza.

3. Il presente Piano, come prescritto dalla L. n.190/2012, sarà aggiornato, entro il 31 gennaio di ogni anno, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione ovvero, in termini più brevi, ove dovesse risultare necessario nel caso della sopravvenienza di nuove disposizioni legislative o di diverse opportunità di aggiornamento su impulso del RPC.

Art. 16

RECEPIMENTO DINAMICO MODIFICHE LEGGE 190/2012

Le norme del presente piano recepiscono dinamicamente le modifiche alla legge 190 del 2012.

Art. 17

ENTRATA IN VIGORE ED AZIONI DI PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA LEGALITÀ

Il presente Piano entra in vigore dal momento della conseguita esecutività dell'atto con cui è approvato e si compone di:

- Piano Triennale della Trasparenza e dell'Integrità;
- Codice di Comportamento;
- Regolamento sui Controlli Interni;

In seguito all'entrata in vigore del presente Piano, allo scopo di promuovere la cultura della legalità, verrà data efficace comunicazione e diffusione dello stesso anche attraverso l'utilizzo di canali d'ascolto dei portatori d'interesse e dei cittadini.