



AMMINISTRAZIONE STRAORDINARIA
EX PROVINCIA OLBIA TEMPIO

Prot. n. 4003 Olbia, li 16 febbraio 2016

Ai Dirigenti

Ai Revisori dei Conti

Ai Nucleo di Valutazione

All'Albo pretorio – Sezione Amm.ne Trasparente

All'Amministratore straordinario S E D E

Alla Corte dei Conti CAGLIARI

OGGETTO: Piano triennale per la prevenzione della corruzione 2015/2017.
Relazione del RAC.

1.PREMESSA

Il Piano provvisorio Anticorruzione per il triennio 2013/2015, nelle more della definizione in sede di Conferenza Unificata delle specifiche intese ai sensi dell'art.1, comma 60 della L. 190/2012, è stato approvato con deliberazione del Commissario Straordinario n. 1 del 25 luglio 2013, e quindi confermato definitivamente con delibera del Commissario n. 6 del 27.01.014.

Per quanto riguarda l'anno 2015, con delibera dell'Amministratore Straordinario n.34 del 27.05.2015 è stato approvato l'Aggiornamento al predetto Piano per il triennio 2015/2017.

In particolare, l'aggiornamento al Piano:

a) fornisce il diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e di illegalità e indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio;

b) definisce le misure per la prevenzione della corruzione, in particolare per le attività a più elevato rischio di corruzione;

c) disciplina le regole di attuazione e di controllo dei protocolli di legalità o di integrità;

d) indica le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione dei dirigenti e del personale.

La proposta di piano triennale per la prevenzione della corruzione (di seguito PTPC) è stata elaborata dal responsabile per la prevenzione della corruzione, che ha sentito i dirigenti, in particolare per la individuazione delle aree a più elevato rischio di corruzione. Lo stesso è stato pubblicato sul sito internet dell' Ente nella Sezione Amministrazione trasparente anche al fine di acquisire le segnalazioni di proposte da parte dei soggetti portatori di interesse, dei cittadini e degli utenti sull'aggiornamento del piano triennale per la prevenzione della corruzione 2015-2017. Copia del PTPC per il triennio 2015/2017 è stata trasmessa ai dipendenti in servizio mediante a mezzo posta elettronica istituzionale e la sua pubblicazione sul portale interno dell'Ente.

2. LE ATTIVITA' A PIU' ELEVATO RISCHIO DI CORRUZIONE

Secondo il disposto dell'art. 3 del PTCP, **le attività a più elevato rischio di corruzione** sono state individuate tenendo conto delle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione, adattate a questo Ente ed ampliando i fattori di valutazione autonoma. Le attività a più elevato rischio di corruzione sono state individuate, con riferimento a tutti i settori dell'ente, nelle seguenti:

a) autorizzazioni o concessioni;

b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n.163;

c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;

d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni economiche di cui all'articolo 24 del decreto legislativo n.150 del 2009.

e) Atti di Nomina delle commissioni di concorso;

f) Atti di Nomina delle commissioni di gara;

g) Proroghe o rinnovi di contratti di appalto di forniture e servizi;

h) Affidamenti di incarichi professionali in materia di urbanistica e di opere pubbliche;

i) Affidamenti incarichi ad avvocati per la difesa in giudizio dell'ente (ai soli fini della verifica del rispetto delle disposizioni di cui all'apposito Regolamento approvato dal Consiglio provinciale con delibera n.24 del 7 agosto 2008);

Per quanto attiene alle attività inerenti alle assunzioni e progressione del personale, pur considerando tali attività ad alto rischio di corruzione, si è ritenuto non dover prevedere attività di prevenzione in quanto questa provincia è un ente commissariato (per meglio dire: in "Amministrazione straordinaria") e in fase di estinzione e pertanto non può procedere né ad assunzioni né a progressioni di personale.

Per ognuna delle attività a più elevato rischio di corruzione è stata adottata una scheda, "allegato 1" in cui sono indicate le misure che l'ente ha in parte assunto e intende assumere per prevenire il fenomeno della corruzione. Tale scheda è completata con la indicazione del responsabile dell'adozione del provvedimento finale. Il servizio di controllo di gestione effettua con cadenza annuale entro il mese di ottobre verifiche che sono trasmesse al responsabile per la prevenzione della corruzione ed al nucleo di valutazione. Scheda "allegato n. 2".

3. RISPETTO DEI TEMPI MEDI DI CONCLUSIONE DEI PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI

In base all'art. 5 del PTCP e per tutte le attività dell'ente, **il rispetto dei tempi medi di conclusione dei procedimenti amministrativi** è stato monitorato ed i suoi esiti verranno pubblicati sul sito internet.

Per le attività ad elevato rischio di corruzione sono stati monitorati i tempi di conclusione dei procedimenti, con la indicazione degli scostamenti che si sono registrati per detti procedimenti rispetto alla media e la indicazione delle motivazioni.

Lo svolgimento di tali attività è stato effettuato dai singoli settori ed i loro esiti sono stati comunicati annualmente al responsabile anticorruzione. I singoli dirigenti hanno trasmesso con cadenza annuale al responsabile per la prevenzione della corruzione le informazioni sull'andamento delle attività a più elevato rischio di corruzione, segnalando le eventuali criticità ed avanzando proposte operative.

Il responsabile per la prevenzione della corruzione ha verificato annualmente, anche a campione, lo svolgimento delle attività di cui al presente articolo e gli esiti concreti.

4. TUTELA DEI DIPENDENTI

Secondo l'art. 5 del PTCP, **la tutela dei dipendenti** che segnalano illegittimità costituisce una misura che mira a consentire l'emersione dei fenomeni corruttivi. In base all'art. 54 bis D. Lgs. 165/2001 e s.m.i. il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. L'identità personale dei dipendenti che segnalano episodi di illegittimità non viene resa nota, fatti salvi i casi in cui ciò è espressamente previsto dalla normativa. 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. Gli spostamenti ad altre attività di tali dipendenti devono essere adeguatamente motivati e si deve dare dimostrazione che non sono connessi, neppure in forma indiretta, alle denunce presentate. Per dare corso a questi spostamenti occorre il consenso dei dipendenti stessi. I dipendenti che segnalano episodi di illegittimità devono essere tutelati dall'ente rispetto ad ogni forma di mobbing.

5. ROTAZIONE DEI DIRIGENTI E DEL PERSONALE

Per ciò che concerne **la rotazione dei Dirigenti e del personale**, data l'entrata in vigore della legge che stabilisce l'abolizione di questa Provincia, non si è ritenuto opportuno procedere ad una revisione della macrostruttura dell'Ente e ciò al fine di favorire la predisposizione degli atti e dei procedimenti richiesti dalla RAS ai fini dell'attività di liquidazione. Per assicurare lo snellimento della macchina provinciale, sono state agevolate la cessione dei contratti di lavoro in favore delle amministrazioni richiedenti, nonché i processi di mobilità e di comando. Al fine di predisporre il trasferimento delle funzioni ad altro ente, si è proceduto e si sta procedendo, in un'ottica di maggiore razionalizzazione e ottimizzazione, ad una modifica dei servizi esistenti all'interno dei Settori, attuando una riduzione dei Servizi, mediante accorpamento di strutture preesistenti. In generale, tuttavia, la mancanza di più dipendenti in possesso della medesima professionalità, tra i quali poter operare la rotazione prevista dal legislatore e l'obbligo per l'Ente di predisporre gli atti di trasferimento delle funzioni al altro Ente, impedisce una programmazione specifica di tale misura, diretta ad evitare il consolidarsi di posizioni egemoniche nella gestione delle procedure.

6. IL SEGRETARIO

Il Segretario, in qualità di responsabile della prevenzione della corruzione:

- a) ha proposto il piano triennale della prevenzione per l'anno 2015 (che, come detto, è stato poi definitivamente aggiornato nel mese di maggio) e ha proposto il nuovo PTCP per l'anno 2016 di talché l'Amministratore Straordinario ha potuto adottarlo con delibera n.3 del 25 gennaio 2016;
- b) ha predisposto, adottato, pubblicato sul sito internet ed inviato al Commissario Straordinario, ai revisori dei conti ed al Nucleo di Valutazione entro il 31 dicembre 2015 la relazione sulle attività svolte in materia di prevenzione della corruzione;
- c) ha provveduto ad individuare, previa proposta dei dirigenti competenti ed in accordo con Dirigente del Settore 3, il personale da inserire nei programmi di formazione;
- d) ha adottato (per le attività individuate dal presente piano, quali a più alto rischio di corruzione) le azioni correttive per l'eliminazione delle criticità, anche in applicazione del regolamento sui controlli interni, sentiti i dirigenti;
- e) ha verificato, anche a campione, che non sussistano ragioni di inconferibilità e/o incompatibilità in capo ai dirigenti;
- f) ha verificato l'applicazione delle disposizioni per la prevenzione della corruzione;
- g) ha verificato e chiesto delucidazioni verbalmente o per iscritto a tutti i dipendenti su comportamenti che possono integrare anche solo potenzialmente il rischio di corruzione e illegalità.

7. MONITORAGGIO RISPETTO TEMPI PROCEDIMENTALI

Come risulta dalle apposite relazioni presentate dai Singoli Dirigenti e depositate in atti, i dirigenti hanno provveduto al **monitoraggio del rispetto dei tempi procedurali** e alla tempestiva eliminazione delle anomalie. I risultati del monitoraggio e delle azioni espletate sono stati resi disponibili nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web istituzionale dell'Ente.

I dirigenti hanno adottato le seguenti misure:

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

I processi e le attività previsti dal piano triennale saranno inseriti negli strumenti del ciclo della performance, in qualità di obiettivi e indicatori. In particolare, nella valutazione annuale ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato ai dirigenti e al Segretario nella qualità di responsabile della prevenzione della corruzione, con riferimento alle rispettive competenze, si terrà conto della attuazione del piano triennale della prevenzione della corruzione, nonché del piano per la trasparenza dell'anno di riferimento.

Ogni dirigente è designato **"Referente per l'attuazione del Piano Anticorruzione"** relativamente alle unità organizzative cui è affidata la direzione e la responsabilità. Per ogni singolo settore il dirigente individua in se stesso o in un dipendente avente un profilo professionale idoneo un referente per la prevenzione della corruzione.

Ai dirigenti, infatti, sono assegnati i seguenti compiti:

- a) concorrere all'individuazione dei procedimenti particolarmente esposti al rischio attraverso una vera e propria mappatura;
- b) controllare il rispetto delle procedure e dei tempi dei procedimenti;
- c) fornire ogni informazione necessaria richiesta dal Responsabile anticorruzione;
- d) promuovere e divulgare delle prescrizioni contenute nel presente piano, nel programma della trasparenza e nel codice di comportamento;
- e) provvedere al monitoraggio delle attività svolte nell'ufficio a cui sono preposti nell'ambito del quale è più elevato il rischio corruzione disponendo, ove possibile, anche la rotazione del personale;
- f) attuare le prescrizioni del piano;
- g) relazionare periodicamente al Responsabile anticorruzione anche in ordine alla predisposizione della relazione da presentare entro il 15 dicembre e l'aggiornamento annuale da effettuarsi entro il 31 gennaio;
- h) partecipare alla definizione del piano di formazione per prevenire fenomeni corruttivi ed all'individuazione del personale.

2. FORMAZIONE DEL PERSONALE

Come previsto nel vigente Piano triennale degli interventi formativi 2014-2016, annualità 2015, e nel vigente Piano triennale di formazione del personale dipendente in materia di anticorruzione e trasparenza anni 2015-2017 ("PTPC"), e come relazionato al riguardo dal Dirigente del Settore 3), nell'anno 2015 è stato realizzato il previsto programma di interventi formativi "in house" in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione nella Pubblica Amministrazione.

Il Piano triennale di formazione richiamato, approvato con deliberazione dell'Amministratore Straordinario n. 43/2015, ha individuato i contenuti e i destinatari di tali interventi formativi di carattere "obbligatorio" (in quanto previsti dalla Legge n. 190 del 06/11/2012), tenendo presente un percorso articolato su due livelli:

- un livello generale, rivolto a tutti i dipendenti e riguardante l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale);
- un livello specifico, rivolto al Responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti, funzionari e dipendenti addetti alle aree di rischio, e riguardante le politiche, gli strumenti, i programmi e i vari strumenti per la prevenzione e le tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.

Riguardo alla programmazione degli interventi formativi in materia anticorruptiva prevista dal predetto Piano triennale di formazione, essa è stata pienamente rispettata, in quanto il Piano prevedeva le seguenti modalità attuative:

- nel biennio 2015-2016 doveva essere garantita la formazione di carattere generale a tutto il personale, con riferimento particolare ai temi della legalità, dell'etica e della trasparenza;
- nel biennio 2015-2016 doveva altresì essere garantita la formazione di carattere specifico dei Dirigenti e del personale coinvolto nei procedimenti afferenti le c.d. aree di rischio.

Gli interventi formativi in argomento sono stati realizzati in sede mediante l'affidamento del servizio di formazione tramite procedura di cottimo fiduciario ai sensi dell'art. 125 del D. Lgs. n. 163/2006, con richiesta di preventivi ad almeno cinque operatori economici (n. 7). Il servizio è stato aggiudicato con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa alla società Promo P.A. Fondazione, combinando così il principio dell'efficiente utilizzo delle risorse pubbliche disponibili, sia umane che finanziarie, con quello della qualità dell'azione formativa.

Tenuto conto del carattere obbligatorio del percorso formativo, al fine di consentire la massima partecipazione possibile, è stata compiuta un'attività informativa della programmazione dei corsi in oggetto nei confronti di tutti i dipendenti dell'Ente tramite la posta elettronica interna.

I corsi di formazione, di concerto con il soggetto affidatario del servizio, sono stati realizzati secondo il programma di seguito indicato:

- 26 e 30 novembre 2015, 1 dicembre 2015: tre giornate dedicate ai corsi di carattere generale, di sei ore ciascuno;
- 15, 16 e 21 dicembre 2015: tre giornate dedicate ai corsi di carattere specialistico, di sei ore ciascuno, per le c.d. aree di rischio specifico rispettivamente degli appalti di lavori, degli appalti di servizi e forniture, e delle autorizzazioni, concessioni e attribuzioni di sussidi e vantaggi economici a soggetti privati.

Come risulta dai registri delle presenze, conservati agli atti dell'Ufficio Formazione, i dipendenti che hanno partecipato ai tre corsi di carattere generale sono stati 107 su 118 (numero di dipendenti presenti nella dotazione organica al momento di svolgimento dei corsi), mentre i dipendenti che hanno partecipato ai tre corsi specialistici sono stati complessivamente 80. Come si evince dai dati sopra riportati, dunque, la partecipazione dei dipendenti ai corsi in argomento è stata pari a circa il 92% per i corsi di carattere generale e a circa il 67,80 % per i corsi di

carattere specialistico, con una presenza numerica complessiva dei dipendenti così distinta in base al rapporto tra categoria di appartenenza e partecipazione al totale dei corsi:

A	B	C	D1	D3	DIRIGENTI	TOTALE
4	22	67	40	37	17	209

La scelta dei docenti che hanno svolto le giornate formative è avvenuta di concerto con la Promo P.A., la quale ha proposto un corpo docente composto da professionisti esperti e competenti nelle diverse materie oggetto dei corsi: la scelta concreta è ricaduta sul Dott. Rovelli Gianluca, magistrato del T.A.R. Sardegna, e sul Dott. Di Benedetto Giuseppe, magistrato della Corte dei Conti.

Dalle schede di valutazione distribuite nelle diverse giornate formative è emerso che il gradimento dei docenti da parte dei dipendenti partecipanti è stato altissimo, attestandosi il giudizio a livelli medio alti o al massimo (in una scala da 1 a 5, non inferiore a 4 o 5), soprattutto per quanto riguarda la padronanza della materia e la chiarezza nell'esposizione delle tematiche, e, per quanto riguarda il Dott. Rovelli, anche per la notevole capacità di interagire con l'aula.

La preparazione dei docenti è stata unanimemente riconosciuta e dichiarata da tutti i partecipanti. Unanime è stato altresì il riconoscimento dell'utilità dei corsi in argomento e da molti è stata segnalata la necessità o l'opportunità di ulteriori corsi e di approfondimenti futuri sulla stessa materia.

Gli argomenti trattati sono stati tanti e tutti di assoluta importanza.

Nell'ambito dell'azione formativa di carattere generale, partendo dal nuovo sistema anticorruzione di cui alla Legge n. 190/2012 recante "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella PA*", e dai suoi decreti attuativi: il D. Lgs. n. 33/2013 in materia di trasparenza e accesso civico, il D. Lgs. n. 39/2013 in materia di inconfiribilità ed incompatibilità e il D.P.R. n. 62/2013 "*Codice di comportamento dei dipendenti pubblici*", si è discusso poi delle disposizioni del D. Lgs. n.104/2010 ("*Il nuovo codice del processo amministrativo*"), delle modifiche apportate alla L. n. 241/1990 in chiave anticorruzione, del sistema dei controlli interni di cui al D. Lgs. n. 174/2012, approfondendo le tematiche più diverse: per citarne alcune, dai concetti di etica e legalità nella gestione della cosa pubblica ai concetti di bene pubblico ed interesse privato, dai costi della corruzione sul sistema pubblico alla necessità di aggiornamento ed attuazione del Piano Anticorruzione e al ruolo del R.A.C., dei dirigenti e dei responsabili di procedimento, dal conflitto di interessi alle sue ipotesi tipiche e alle sorti dell'atto adottato in situazione di conflitto di interessi, dalla motivazione del provvedimento amministrativo alle tecniche di redazione del medesimo, dal ruolo dei dipendenti pubblici nella prevenzione della corruzione al codice di comportamento dei dipendenti pubblici, dagli illeciti comportamentali al ruolo del "whistleblower".

Nell'ambito delle giornate formative di carattere specialistico si sono affrontati e ed approfonditi i temi più specifici legati alle procedure di appalto di lavori, servizi e forniture: dai controlli preventivi ANAC e successivi all'aggiudicazione, alla verifica dei requisiti delle imprese partecipanti alle gare e dei collegamenti sostanziali tra esse, sia nel caso di procedure aperte, negoziate che nei cottimi fiduciari, dal soccorso istruttorio agli affidamenti senza gara, alle proroghe e ai rinnovi dei contratti, alle proroghe tecniche, alla rotazione delle imprese, ai casi di annullamento e revoca dei provvedimenti di aggiudicazione delle gare; dal concetto di interesse legittimo ai soggetti destinatari dei provvedimenti di concessione e autorizzazione, dalla predeterminazione dei criteri di concessione e attribuzione di vantaggi economici ai vizi dell'atto amministrativo, dalla responsabilità civile e amministrativa alla responsabilità penale e all'abuso d'ufficio, dai provvedimenti di secondo grado sugli atti amministrativi al danno da ritardo nell'adozione di un atto amministrativo. Il tutto accompagnato dall'indicazione dettagliata e doviziosa di pronunce giurisprudenziali su tutti gli argomenti trattati e sull'orientamento della dottrina nelle principali questioni affrontate.

Il dibattito conseguente alle tematiche esplicitate dai docenti è stato animato e vivace con scambio di numerose domande da parte dei partecipanti e pronte ed esaurienti risposte ai quesiti da parte dei docenti, nonché utili raccomandazioni e consigli di carattere pratico da parte di questi ultimi per lo svolgimento delle concrete attività amministrative di competenza dei diversi uffici e dei settori coinvolti.

Successivamente, saranno predisposti e divulgati strumenti di rilevamento ad hoc dell'efficacia dei corsi in argomento, integrativi della scheda di rilevazione del gradimento dei corsi sperimentata nell'immediatezza del corso e fornita dall'azienda formatrice, con un questionario da somministrare a campione ai dipendenti in un momento successivo al corso (indicativamente dopo circa tre mesi), volto a verificare e valutare la ricaduta positiva del corso medesimo sull'attività lavorativa del singolo dipendente, in relazione ai compiti e alle responsabilità assegnategli, coinvolgendo anche il Dirigente del dipendente chiamato a rispondere al questionario. È infatti di fondamentale rilevanza verificare il grado di conseguimento degli obiettivi attesi, valutabili non solo con riferimento agli aspetti più importanti dell'intervento formativo, quanto attraverso la misurazione del miglioramento della performance lavorativa per effetto delle competenze apprese. Questa verifica è peraltro necessaria anche per poter meglio programmare le nuove misure formative.

Il materiale didattico di supporto sui corsi tenuti in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione, non è stato consegnato in formato cartaceo ai partecipanti, ma è stato reso disponibile in formato elettronico mediante la piattaforma e-learning di Promo P.A. Fondazione, alla quale i dipendenti hanno potuto avere accesso grazie ad apposite credenziali fornite dalla stessa Azienda ed indicate a tutti i dipendenti tramite una comunicazione di posta elettronica interna da parte dell'Ufficio Formazione. La piattaforma e-learning di Promo P.A. Fondazione è uno strumento innovativo che ha lo scopo di fornire ai discenti il materiale didattico del corso svolto per il periodo di sei mesi a partire dalla conclusione delle lezioni, quindi anche in seguito alle lezioni svolte in aula.

Il materiale didattico di supporto al percorso formativo di cui alla presente relazione, presente nella piattaforma e-learning, è costituito da:

- Determinazione del Presidente ANAC e del Ministro dell'Interno del 27/01/2015 avente ad oggetto "*Seconde linee guida per l'applicazione delle misure straordinarie di gestione, sostegno e monitoraggio di imprese nell'ambito della prevenzione anticorruzione e antimafia*";
- Determinazione ANAC n. 6 del 28/04/2015 avente ad oggetto "*Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. "whistleblower")*";
- Determinazione ANAC n. 8 del 17/06/2015 avente ad oggetto "*Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle Pubbliche Amministrazioni e degli enti pubblici economici*";
- Comunicato del Presidente ANAC del 13/07/2015 avente ad oggetto "*Obbligo di adozione del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione con validità 2015-2017 (aggiornamento annuale del 31/01/2015)*";
- Determinazione ANAC n. 12 del 28/10/2015 "*Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione*";
- Dispensa del Dott. Gianluca Rovelli "*L'attuale assetto della giurisprudenza e della dottrina su alcune questioni rilevanti in materia di legge anticorruzione*".

Inoltre, si rileva che nel servizio di formazione fornito dalla Promo P.A. Fondazione rientra come materiale didattico specifico destinato allo staff del Responsabile Anticorruzione l'applicativo "TAC Tracciabilità Anti Corruzione", uno strumento software particolare sviluppato per la vigilanza e il monitoraggio del Piano Triennale di prevenzione della corruzione da parte del R.A.C.

3. CAUSE DI **INCONFERIBILITA'** O **INCOMPATILITA'** PER GLI INCARICHI DIRIGENZIALI

Ai sensi dell'art. 20 del Decreto legislativo 39/2013 i Dirigenti dell'Ente hanno presentato al Responsabile della prevenzione della corruzione - in concomitanza con l'adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione - la dichiarazione annuale sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità previste dal citato Decreto.

Ciascun Dirigente, nell'ambito della propria sfera di competenza, ha provveduto ad informare il personale dell'obbligo di astensione e dei comportamenti da adottare in caso di conflitto, anche potenziale.

4 - ALTRE DISPOSIZIONI

1. Il piano per la trasparenza (PTTI) è stato adottato - unitamente al PTPC - con provvedimento dell'Amministratore Straordinario n. 3 del 25 gennaio 2016. Dello stesso fa parte integrante il codice di comportamento dei dipendenti di cui alla delibera del Commissario Straordinario n. 9 del 03.02.2014.



IL SEGRETARIO GENERALE
Responsabile Anticorruzione

Dott. Mario Carta