



**COMUNE DI CASTELLAMMARE DEL GOLFO**  
**LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI TRAPANI**

**PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA  
CORRUZIONE e TRASPARENZA  
2016-2018**

---

*Non è grave il clamore chiassoso dei delinquenti.  
E' grave il silenzio complice degli onesti  
Martin Luther King*

---

---

## SEZIONE I

### CAPO I

#### PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

##### 1. PREMESSA

###### 1.1 Fonti normative di riferimento

La legge base in materia di anticorruzione è la legge 6 novembre 2012, n.190 intitolata “**Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione**”. Con questa legge è stato introdotto nell’ordinamento italiano un sistema organico di disposizioni finalizzate alla Prevenzione del fenomeno corruttivo, che, come è ben noto, produce molteplici effetti negativi sull’economia e sullo sviluppo e ha dunque, anche per tale ragione, costituito oggetto di convenzioni internazionali e di specifiche raccomandazioni.

*La corruzione, infatti, come peraltro rilevato dalla Corte dei Conti, oltre al prestigio, all’imparzialità e al buon andamento della Pubblica Amministrazione pregiudica, da un lato, la legittimazione stessa delle pubbliche amministrazioni e, dall’altro, l’economia della Nazione”.*

La L. 190/2012 costituisce attuazione della Convenzione dell’Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall’Assemblea generale dell’ONU il 31 ottobre 2003 e ratificata ai sensi della L. 03.08.2009 n 116, nonché della Convenzione penale sulla corruzione, fatta a Strasburgo il 27 gennaio 1999 e ratificata ai sensi della legge 28 giugno 2012, n.110.

Di seguito alla legge 190/2012 e in attuazione delle disposizioni in essa contenute sono state approvate:

-decreto legislativo **31 dicembre 2012, n. 235** “*Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell’articolo 1, comma 63, della legge 6 novembre 2012 n. 190*”;

-decreto legislativo **14 marzo 2013, n.33**“*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, approvato dal Governo il 15 febbraio 2013, in attuazione di commi 35 e 36 dell’art. 1 della l. n.190/2012;*

decreto legislativo **8 aprile 2013, n. 39** “*Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell’articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n.190*”;

- decreto del Presidente della Repubblica **16 aprile 2013,n.62** “*Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*”;

- Intesa tra **Governo, Regioni ed Enti locali** sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013 (Repertorio atti n. 79/CU)con la quale sono stati individuati gli adempimenti, con l’indicazione dei relativi termini, per l’attuazione della legge 6 novembre 2012, n. 190 e dei decreti

attuativi (d.lgs. 33/2013, d.lgs. 39/2013 e D.P.R. 62/2013) a norma dell'art. 1, commi 60 e 61 della L. 190/2012.

Il Piano Nazionale Anticorruzione elaborato dal Dipartimento della Funzione Pubblica ed approvato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) in data 11/9/2013.

## 1.2 Nozione di “corruzione”

E' bene precisare che ai fini dell'applicazione della disciplina in esame la nozione di “corruzione” è intesa in un'accezione ampia. Essa comprende, cioè, le varie situazioni di abuso da parte di un soggetto del potere affidatogli al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono, pertanto, più ampie della fattispecie penalistica disciplinata dagli artt. 318, 319, e 319 *ter* del codice penale e ricomprendono non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione (Titolo II, Capo I, del codice penale), ma anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa, sia nel caso in cui l'azione abbia successo, sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo. (Circ. Funzione Pubblica n. 1 del 25 gennaio 2013).

L'Aggiornamento 2016 al Piano Nazionale Anticorruzione sottolinea come il concetto di “malamministrazione” vada inteso come “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 .

L'esperienza ad oggi maturata conferma come sia sostanzialmente e materialmente più diffuso e permeante il concetto di malamministrazione, intesa, genericamente, quale comportamento non consono a ruolo e doveri d'ufficio, piuttosto che vera corruzione, intesa in senso strettamente penalistico.

## 1.3 La prevenzione della Corruzione attraverso una duplice strategia: Centrale e Decentrata

Attraverso le disposizioni della L. 190/2012 il legislatore ha inteso perseguire i seguenti obiettivi principali:

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

Nell'assetto normativo delineato la strategia di contrasto alla corruzione si articola su due livelli, quello “nazionale e dunque centrale” e quello “decentrato”, a livello di singola amministrazione pubblica.

A livello nazionale il Dipartimento della Funzione Pubblica ha predisposto, sulla base di specifiche linee di indirizzo elaborate da un Comitato interministeriale, il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), approvato l'**11 settembre 2013 dalla CIVIT**, ora denominata **ANAC** (Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle pubbliche amministrazioni), in base all'assetto di competenze in materia stabilite dalla legge.

A livello decentrato, ciascun Comune, attraverso il PTPC è tenuto a definire, sulla base delle indicazioni presenti nel PNA, l'analisi e la valutazione dei rischi specifici di corruzione in relazione al proprio contesto ordinamentale e territoriale e ad indicare gli interventi organizzativi finalizzati a prevenire i rischi individuati.

Il piano triennale risponde alle seguenti esigenze:

- a) **individuare le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione**, anche raccogliendo le proposte dei dirigenti, elaborate nell'esercizio delle competenze previste dall'articolo 16, comma 1, lettera a-bis), del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165;
- b) **prevedere**, per le attività individuate ai sensi della lett. a) meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- c) **prevedere**, con particolare riguardo a tali attività, obblighi di informazione nei confronti del responsabile della prevenzione della corruzione chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano;
- d) **monitorare** il rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti amministrativi;
- e) **monitorare** i rapporti 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;
- f) **individuare specifici obblighi di trasparenza** ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge.

#### **1.4 I soggetti del sistema comunale di “prevenzione della corruzione”**

##### **L'organo di indirizzo politico**

Con deliberazione n. 15/2013 la CIVIT ha individuato nel Sindaco l'organo competente alla nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione. La Giunta comunale è l'organo di indirizzo politico competente all'approvazione del PTPC e dei suoi aggiornamenti, in virtù delle disposizioni recate dall'art.48 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267.

##### **Il Responsabile della prevenzione della corruzione**

Con decreto del Sindaco n.26 del 28/11/2012 è stato nominato Responsabile per la prevenzione della corruzione la Dott.ssa Miceli R.M., allora Segretario generale dell'Ente.

Con successivo decreto del 27/06/2014 a seguito della cessazione dal servizio, è stato nominato responsabile della prevenzione della corruzione la Dott.ssa Rita Antonella Lanzalaco Segretario Generale dell'Ente.

In seguito alla vacatio della sede di segreteria comunale il Sindaco ha provveduto con determinazione n. 5 del 02.02.2015 a nominare la dott.ssa Mistretta Piera Segretario Generale titolare della sede di segreteria comunale. La stessa è stata nominata quale Responsabile comunale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza con determinazione sindacale n. 7 del 23.02.2015.

Il responsabile di prevenzione della corruzione propone all'organo di indirizzo politico l'adozione del piano triennale di prevenzione della corruzione e provvede, in particolare:

- a) alla verifica dell'efficace attuazione del piano e della sua idoneità, nonché a proporre la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti o nell'attività dell'amministrazione;
- b) alla verifica, d'intesa con il responsabile del Settore personale, dell'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- c) ad individuare il personale da inserire nei programmi di formazione.

Egli vigila, inoltre, sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e di incompatibilità degli incarichi di cui al D.Lgs. 39/2013 e cura la diffusione della conoscenza del Codice di Comportamento comunale ed il monitoraggio annuale sull'attuazione dello stesso.

Entro il 15 dicembre di ogni anno, egli pubblica inoltre nel sito *web* dell'amministrazione una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la trasmette all'organo di indirizzo politico dell'amministrazione.

In seguito all'approvazione della delibera di Giunta n. 323/2015 che ha modificato l'organigramma dell'Ente ed esecutiva dal 20.02.2016, il responsabile svolge le proprie funzioni con il supporto di una unità organizzativa che è stata istituita nell'ambito dell'Ufficio di staff del Segretario Generale e che coadiuva il Segretario nello svolgimento dei predetti compiti.

### **I Referenti per la prevenzione della corruzione: Responsabili di Settore con incarico di P.O.**

Tenuto conto delle dimensioni dell'ente non è presente nel ruolo della dotazione organica dell'ente la qualifica apicale. Conseguentemente le funzioni di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000 sono svolte, attraverso l'assegnazione dell'incarico di Posizione Organizzativa, previsto dall'art. 8 del CCNL del comparto, dai dipendenti titolari della categoria giuridica "D".

Ai fini del presente Piano i Responsabili di Settore, incaricati, con provvedimenti sindacali, svolgono le funzioni dirigenziali, attraverso l'assegnazione di P.O. e sono individuati nel presente P.T.P.C. quali referenti per la sua attuazione.

Pertanto, essi:

- concorrono alla definizione delle misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e ne controllano il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;
- forniscono le informazioni richieste dal Responsabile della prevenzione della corruzione per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
- provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nel servizio a cui sono preposti e dispongono, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva;
- attuano nell'ambito dei servizi cui sono preposti le prescrizioni contenute nel PTPC;
- svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione;
- relazionano con cadenza semestrale sullo stato di attuazione del PTPC al Responsabile della prevenzione della corruzione. A tale scopo l'Unità Organizzativa "Controlli interni e Prevenzione della Corruzione" predisporrà un apposito schema da trasmettere ai dirigenti.

### **Il Nucleo di Valutazione (NdiV)**

Il Nucleo di Valutazione partecipa al processo di gestione del rischio e tiene conto dei rischi e delle azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti. Utilizza i risultati inerenti l'attuazione del Piano ai fini della valutazione dei Responsabili di Settore.

### **I dipendenti comunali**

I dipendenti dell'Ente

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- osservano le misure del Piano triennale di prevenzione della corruzione;
- segnalano situazioni al proprio dirigente;

### **I collaboratori a qualsiasi titolo dell'Ente**

I quali sono tenuti:

- ad osservare le misure contenute nel Piano triennale di prevenzione della corruzione;
- a segnalare situazioni di illecito.

### **L'Ufficio di staff del Segretario Generale** (istituito con D.G.C. n. 323/2915 in fase di avvio).

E' tenuto a coordinare l'attività ed il monitoraggio del rispetto degli obblighi imposti dalla normativa in merito alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, nonché del controllo successivo di regolarità amministrativa e beni confiscati alla mafia.

### **UPD - Ufficio Procedimenti Disciplinari**

Provvede ai compiti di propria competenza previsti nella convenzione vigente per lo svolgimento dei procedimenti disciplinari;

### **Enti ed Autorità che intervengono per legge sono:**

D.F.P. – Presidenza del Consiglio - Dipartimento Funzione Pubblica

A.N.A.C. - Autorità Nazionale AntiCorruzione (ex C.I.V.I.T.)

A.V.C.P. - Autorità per la Vigilanza sui Contratti Pubblici

## **1.5 Programma triennale per la Trasparenza**

Il RPC deve assicurare altresì il raccordo tra il Piano triennale di prevenzione della corruzione e il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, infatti al medesimo soggetto sono attribuite le funzioni, secondo quanto previsto dall'art. 43, c. 1, del d.lgs. n. 33/2013, in combinato disposto con l'art. 1, c. 7, della legge n. 190/2012, atteso il ruolo riconosciuto alla trasparenza ai fini di prevenzione della corruzione.

Infatti, la norma riafferma e sottolinea la necessità che vi sia un collegamento fra la programmazione strategica e operativa dell'amministrazione, contenuta nel Piano della *performance* o negli analoghi strumenti di programmazione e gli obiettivi di trasparenza indicati nel Programma triennale.

Il preciso richiamo è nella deliberazione n. 6/2013 CIVIT (ora ANAC), dove è previsto nel par. 3.1, lett. B), della ("Linee guida relative al ciclo di gestione della *performance* per l'annualità 2013"), in merito alla necessità di un coordinamento e di un'integrazione fra gli ambiti relativi alla *performance* e alla trasparenza, affinché le misure contenute nei Programmi triennali per la trasparenza e l'integrità diventino obiettivi da inserire nel Piano della *performance*. Il Programma, infatti, deve indicare le iniziative previste per garantire un adeguato livello di trasparenza, nonché la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità in quanto "*definisce le misure, i modi e le iniziative volti all'attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ivi comprese le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi di cui all'articolo 43, comma 3*", misure e iniziative che devono essere collegate con quelle previste dal Piano di prevenzione della corruzione (art. 10, c. 2, d.lgs. n. 33/2013).

All'interno del Programma devono essere anche previste specifiche misure di monitoraggio e di vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza (art. 10, cc. 2 e 7, e art. 43, c. 2, del d.lgs. n. 33/2013).

Alla corretta attuazione del Programma triennale, come già indicato nella delibera CIVIT n. 2/2012, concorrono, oltre al Responsabile della trasparenza, tutti gli uffici dell'amministrazione, sia centrali

che territoriali e i relativi funzionari, nonché i responsabili della trasparenza delle società, degli enti pubblici e dei soggetti di diritto privato sottoposti al controllo di Castellammare del Golfo. Il Piano della Trasparenza e dell'intergrità è regolato nella sezione II ad integrazione del presente piano della P.C.

## **2. METODOLOGIA DI APPROCCIO.**

Il presente piano di prevenzione della corruzione, per il triennio 2016-2018, costituisce l'aggiornamento del precedente PTPC 2015/2017, secondo le 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.

In sede di relazione del RPC, per l'annualità 2015, sono emersi dati che hanno costituito oggetto di riflessione, circa le criticità rilevate, di cui si è tenuto conto in questa fase di aggiornamento del PTPC 2016/2018.

Rimane fermo l'approccio metodologico che tiene conto di un'analisi indirizzata, sia del contesto esterno sia di quello interno, nonché di notizie di stampa riferite ad eventi criminosi che interessano il territorio, soprattutto, di reati contro la pubblica amministrazione.

L'analisi del contesto interno ed esterno, ha costituito la base per predisporre la mappatura delle aree a rischio, per l'individuazione dei fattori abilitanti, degli eventi rischiosi e delle conseguenti misure da individuare per la prevenzione della corruzione, nonché per l'individuazione, oltre le generali, di altre specifiche ritenute meritevoli di attenzione.

Anche per l'anno 2016 gli obiettivi del piano triennale comunale di prevenzione della corruzione del Comune di Castellammare del Golfo, secondo le indicazioni dell'ANAC, confermano la volontà dell'Amministrazione di:

- adottare strumenti idonei a ridurre e prevenire casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Questi obiettivi sono perseguiti attraverso le seguenti quattro misure fondamentali:

- adozione del piano di prevenzione nel quale sono individuate le attività a rischio;
- redazione di un programma dove sono indicati gli obiettivi di trasparenza;
- adozione del codice di comportamento dei dipendenti comunali;
- individuazione delle misure di contrasto e di prevenzione della corruzione.

Nell'ambito delle precedenti quattro misure fondamentali sono specificamente individuate ed individuabili otto misure specifiche:

1. definizione degli obblighi di astensione in caso di conflitti di interesse;
2. adozione di una disciplina specifica in materia di svolgimento di incarichi ed attività extra-istituzionali;
3. definizione di una disciplina specifica in materia di conferimento di incarichi con funzioni dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti;
4. regolamentazione specifica per composizione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi con funzioni dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione;
5. definizione di una regolamentazione per evitare il c.d. pantouflage, (revolving doors) in base a pregressi rapporti di lavoro;
6. predisposizione di un sistema che garantisca l'anonimato per i dipendenti che segnalano illeciti (c.d. whistleblower);



7. definizione di criteri per l'applicazione della misura di prevenzione della rotazione del personale;
8. sistema integrato dei controlli interni sugli atti in base ad una regolamentazione che definisca criteri, modalità e percentuale.

### 3. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

La citata determinazione dell'ANAC n. 12/2015 prescrive, quale prima ed indispensabile fase del processo di gestione del rischio, l'analisi del contesto esterno ed interno all'organizzazione comunale.

E' da considerare essenziale, al fine di acquisire le informazioni utili a comprendere le dinamiche del rischio corruttivo all'interno di un'amministrazione, la disamina della realtà non solo territoriale ma anche sociale in cui essa si colloca.

E' stato necessario acquisire un buon livello di informazione sul contesto socio-territoriale, avvalendosi degli elementi messi a disposizione dagli organismi competenti in materia di ordine e sicurezza pubblica.

In occasione del presente aggiornamento del Piano per la prevenzione della corruzione è stata esaminata la "Relazione sull'attività delle Forze di Polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata (Anno 2013)" presentata dal Ministro dell'Interno alla Camera dei Deputati il 25/2/2015 ed in particolare la sezione dedicata alla Provincia di Trapani. Inoltre, è stata esaminata la "Relazione annuale sull'attività svolta dal Procuratore e dalla Direzione nazionale antimafia, periodo 2013/2015, presentata alla Camera dei Deputati nel gennaio 2015.

La Relazione sull'attività delle Forze di Polizia evidenzia che, nella Provincia di Trapani, sono attive ormai da tempo espressioni criminali direttamente riconducibili ad organizzazioni di tipo mafioso.

*"Il trapanese si conferma la zona con la più solida struttura mafiosa siciliana, sia per l'assenza di fenomeni collaborativi, sia per l'autorevole leadership rivestita dal latitante Matteo Messina Denaro. Nonostante la forte azione repressiva delle Forze di Polizia, l'organizzazione mafiosa sembra ancora detenere il controllo delle più significative attività criminali e appare in grado di realizzare un pervasivo condizionamento del tessuto sociale.*

*Le direttrici operative di Cosa nostra si rivolgono ancora verso l'infiltrazione del tessuto economico-sociale tramite il pervasivo controllo territoriale, che include anche talune manifestazioni della criminalità diffusa. In tale prospettiva, la ricerca del consenso e della mediazione per condizionare i settori dell'imprenditoria, della finanza e della pubblica amministrazione mantengono la propria efficacia, così come testimoniato anche dalle complesse interrelazioni con organismi criminali di Paesi stranieri.*

*Il sistema mafioso, risoluto nel perseguire la politica di basso profilo e di occultamento in attesa dell'auspicata stabilizzazione organizzativa, pur mantenendo un pressante impegno nelle estorsioni, indirizza le proprie attività nel settore edile, nella produzione di energie rinnovabili, nelle attività imprenditoriali connesse con la coltivazione ed il commercio di prodotti ortofrutticoli e nel riciclaggio dei capitali illeciti. I significativi risultati nell'aggressione di questi ultimi, oltre a confermare le importanti acquisizioni sulla struttura di controllo economico di Cosa nostra, composta anche da imprenditori e liberi professionisti, ne evidenzia la pervasiva penetrazione nel tessuto economico-imprenditoriale, documentando molteplici interessi nel ciclo dei rifiuti, nell'usura, nei comparti delle scommesse sportive on-line, nella gestione delle slot machine e nei settori sanitario e degli autotrasporti.*

*Le attività d'indagine danno conto, infatti, di uno stato di quiete apparente ed hanno evidenziato*

*strategie criminali tese al mantenimento e al supporto logistico dei latitanti nonché alla ripresa del traffico, anche internazionale, di stupefacenti.....*

*Le indagini giudiziarie hanno confermato l'esistenza di una "imprenditoria mafiosa" soprattutto nei settori dell'edilizia, del movimento terra ed in quello delle forniture, ove Cosa nostra è riuscita a creare condizioni pressoché monopolistiche; più in generale, si confermano gli interessi mafiosi verso i settori della grande distribuzione agroalimentare, degli insediamenti turistico-alberghieri e verso lo sviluppo di progetti per la realizzazione di impianti di produzione di energia da fonte rinnovabile.*

Il quadro predetto è confermato dalla "Relazione annuale sulle attività svolte dal Procuratore nazionale antimafia e dalla Direzione nazionale antimafia" (periodo 1/7/2013-30/6/2014) in cui sono evidenziate le principali operazioni di polizia.

Tenuto conto di questo contesto esterno complessivo, si ritiene pertanto che l'analisi del contesto socio territoriale così rappresentato, pur suscettibile di ulteriori approfondimenti, conduca a riservare particolare attenzione ad alcune attività di rilevante interesse economico e che espongono al rischio di corruzione.

#### **4. ANALISI DEL CONTESTO INTERNO**

Nell'analizzare il contesto interno non si può non tenere conto che l'Amministrazione nell'anno 2006, è stata destinataria di provvedimento, adottato dal Ministero dell'Interno, di scioglimento del Consiglio Comunale conseguente a fenomeni di infiltrazione e di condizionamento di tipo mafioso, ai sensi dell'art. 143 e ss del D. Lgs. 267/2000, a seguito di accesso ispettivo disposto dalla Prefettura di Trapani e conseguente alle operazioni di polizia - Tempesta e Tempesta 2 , che hanno visto coinvolti anche dipendenti comunali. Si evidenzia inoltre che numerosi sono i patrimoni confiscati alla criminalità mafiosa e che molti sono assegnati all'ente al fine di assicurarne un uso per finalità sociali.

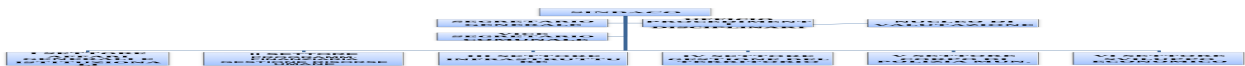
Sulla base di questo contesto una maggiore attenzione è stata rivolta "agli aspetti legati all'organizzazione ed alla gestione operativa che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruzione", con l'obiettivo ultimo di una analisi complessiva di tutta l'attività svolta, in particolare attraverso "la mappatura dei processi, al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultano potenzialmente esposte a rischi corruttivi".

L'attuale Amministrazione ha privilegiato, fin dal suo insediamento, un'attività di presidio alla legalità e all'attuazione di misure di presidio per garantire l'integrità dell'Ente e per scongiurare non solo la mala gestio, ma fatti corruttivi.

Un riconoscimento di questa particolare azione amministrativa può essere rintracciato nel decreto del Presidente della Repubblica del 20.11.2015 al Comune con il quale è stato conferito il titolo onorifico di **Città** per l'importanza storica, culturale e naturale del territorio dopo un iter avviato nel 2013 con delibera del Consiglio comunale.

Per rafforzare le misure anticorruzione si è ritenuto necessario intervenire con un'ulteriore modifica alla macrostruttura in cui è articolato l'Ente per settori, servizi e uffici. A tal fine è stata adottata la delibera di Giunta comunale n. 323/2015 in cui sono stati individuati sei settori al cui vertice è posto un responsabile di posizione organizzativa che svolge le funzioni tipiche dei soggetti apicali. La delibera è stata oggetto di informazione preventiva alle OO.SS. rappresentative.

Di seguito si evidenzia la macro struttura dell'Ente e le sue articolazioni.



Si ritiene utile evidenziare una caratteristica ricorrente nella Regione siciliana dove gli enti locali presentano ormai un elevato numero di personale appartenenti al cd. Precari ( L.S.U., A.S.U., personale con contratto reclutato in applicazione di particolari leggi regionali) e di contro scarsa presenza di personale a tempo indeterminato in possesso di professionalità necessarie all'Ente.

Tale asimmetria induce gli enti locali, questo ente incluso, a collocare anche in posizioni di responsabilità dipendenti appartenenti ai cosiddetti precari (rectius personale a tempo determinato) il cui contratto di lavoro viene prorogato periodicamente dalla legge regionale.

A titolo esemplificativo la dotazione organica è costituita da n. 47 dipendenti con contratto a tempo indeterminato, da n. 105 dipendenti con contratto a tempo determinato part time e n. 68 unità di personale L.S.U./A.S.U., particolare categoria di lavoratori part time senza rapporto di subordinazione, ma di sola collaborazione e supporto che coadiuvano la struttura nell'espletamento dei propri compiti. Da evidenziare che per questa categoria di lavoratori il contratto di di lavoro è part time per cui il rapporto personale in servizio deve essere considerato con le ore di effettivo servizio.

Nell'ottica di un rafforzamento del presidio dell'integrità dell'azione amministrativa, si è ritenuto conducente individuare all'interno dell'Ufficio di staff del Sindaco, l'Ufficio Europa al fine di consentire all'ente l'accesso ai finanziamenti dell'Unione Europea. Quindi è di tutta evidenza che l'ammontare di risorse finanziarie che confluiscono all'Ente, aumenta il rischio che possano verificarsi non solo fatti di mala gestio, ma corruttivi.

Allo scopo di poter dare concreta attuazione agli obblighi imposti dalla legge 190/2012, è derivata la necessità di trovare una soluzione organizzativa idonea a soddisfare l'esigenza di assicurare al Responsabile della prevenzione un supporto adeguato per l'esercizio di questa delicata funzione, secondo quanto altresì raccomandato nella Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 1/2013.

Le modifiche apportate al D.Lgs. 267/2000 dal D.L. 174/2012, convertito nella legge 213/2012 in materia di controlli interni negli Enti Locali, il gran numero di beni confiscati alla criminalità organizzata, la normativa sulla prevenzione della corruzione e della trasparenza hanno condotto ad individuare, quale soluzione ottimale, l'istituzione di un "Ufficio di Staff".

Pertanto, con la suddetta delibera è stato istituito, al fine di dare esecuzione alle complesse innovazioni normative, l'Ufficio di staff a supporto del Segretario Generale che dovrà occuparsi di controlli interni, beni confiscati alla criminalità organizzata, trasparenza e prevenzione della corruzione.

Con particolare riguardo al controllo successivo di regolarità amministrativa sugli atti, affidato per legge al Segretario Generale, l'Ente ne ha disciplinato le modalità di esercizio, in conformità ai parametri dettati dall'art. 147 bis del D. Lgs. n. 267/2000 nella nuova formulazione, con il regolamento approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 137 del 29.12.2014.

E' stato ritenuto opportuno dare decorrenza all'esecutività della nuova macrostruttura dal 20 febbraio 2016 per consentire ai Responsabili di P.O. di determinare i carichi di lavoro per ogni unità assegnata e individuare i responsabili dei procedimenti.

Passando all'analisi delle criticità della struttura si evidenzia come gli adempimenti previsti nel piano comunale per la prevenzione siano vissuti come appesantimenti burocratici non essendo stata interiorizzata realmente la finalità della normativa 'anticorruzione', volta non solo ad eliminare le ipotesi di maladministration, ma anche e soprattutto a consentire una organizzazione dell'attività lavorativa che, dopo il primo iniziale sforzo, dovrebbe, portare ad una maggiore semplificazione e snellimento. Si segnala la poca collaborazione nei confronti degli adempimenti richiesti da parte delle figure apicali per le motivazioni suddette, mentre il resto del personale ha poca conoscenza della normativa in tema di corruzione che dovrà essere colmata con un'attenta formazione che è stata avviata attraverso il Piano di formazione approvato su proposta del R.P.C. con delibera di Giunta comunale n. 310/2015.

Per queste criticità la struttura sconta il continuo cambio di segretari che negli ultimi tre anni per vari motivi si sono avvicendati, poiché il ruolo di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza è di grande impulso soprattutto per la continuità del lavoro.

Altro aspetto critico che rende rigida la struttura e che si è palesato con la modifica dell'organigramma è l'oggettiva mancanza di interscambiabilità di funzioni tra i responsabili di settore che di fatto ha ostacolato la rotazione delle figure apicali. La mancanza di ulteriori figure di Cat. D rende difficile la rotazione, a meno che non si vogliono attuare degli affiancamenti che comunque porterebbero a rallentare l'attività amministrativa comportando inevitabile inefficienza. La rotazione ha incontrato dei limiti oggettivi per l'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico. (*vedi delibera Anac n. 13/2015*).

La modifica dell'organigramma ha comunque dato la possibilità di ruotare alcuni servizi e uffici con contestuale passaggio ai diversi settori delle unità assegnate e sono state anche rimosse delle disfunzioni su alcune specifiche qualifiche che si erano venute a creare nel corso del tempo per effetto di mobilità interne.

Dall'esame di alcune relazioni e note dei Responsabili di P.O. si è evidenziato una carenza di figure tecniche di alta specializzazione che sono state evidenziate all'Amministrazione anche nella relazione annuale 2015 del R.P.C. Tale mancanza di personale con particolare esperienza nelle materie tecniche di fatto rallenta i tempi di alcuni procedimenti e causa un malessere organizzativo che si riflette sui servizi da erogare alla cittadinanza.

L'impossibilità di fronteggiare a tale carenza è dovuta al rispetto delle disposizioni normative in

materia di risparmio sulla spesa del personale e del blocco delle assunzioni, nonché per la poca flessibilità delle risorse economiche del bilancio.

Pertanto, si rende necessario superare tale criticità e non potendo assumere personale, si può correggere l'assetto amministrativo delle funzioni e competenze attraverso la rideterminazione della pianta organica e la riqualificazione di quella parte del personale che non svolge la mansione corrispondente alla categoria giuridica in godimento anche in vista di una probabile se non necessaria e dovuta stabilizzazione del personale a tempo determinato che ormai nell'ente occupa anche posti di responsabilità. L'Amministrazione, altresì sta avviando la stipula di convenzioni di servizi con il personale dell'ex Provincia di Trapani, adesso Libero Consorzio e con altri Enti ai sensi dell'art. 30 del D.lgs. 267/00.

Parziale soluzione alla criticità evidenziata, circa la carenza di personale, è stata attuata attraverso la rimodulazione della struttura con l'accorpamento di quegli uffici e servizi che presentavano omogeneità dell'attività svolta, economizzando, in tal modo, risorse umane e finanziarie.

Durante l'analisi del contesto interno si è tenuto conto, altresì, di un'attività ispettiva in itinere (settembre 2015) da parte della Ministero dell'Economia e Finanze di concerto con il Ministero del dipartimento della Funzione Pubblica, il cui esito, ancorché non formalizzato ha consentito a questo R.P.C. di venire a conoscenza di criticità collocate in un periodo antecedente alla data di presa di servizio di questo Segretario generale che svolge, altresì la funzione di R.P.C.

Per ultimo, sempre in fase dell'analisi del contesto interno si è tenuto conto dell'attività investigativa in itinere, comprensiva di acquisizione di atti da parte di organi dell'autorità giudiziaria, su delega della magistratura ordinaria.

Conclusivamente, senza alcuna pretesa di esaustività, si può affermare che nell'analisi del contesto interno si terrà conto anche come aggiornamento del PTPC di eventuali ed ulteriori fatti giudiziari che dovessero intervenire o di notizia di stampa conformemente al PNC.

## **5. GESTIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE**

Come precisato nel PNA, al fine di pianificare le strategie di prevenzione della corruzione, l'amministrazione deve esaminare attentamente il contesto esterno, la propria organizzazione, le sue regole e le prassi di funzionamento per valutarne la possibile esposizione al fenomeno corruttivo. Per la predisposizione del P.T.P.C., pertanto, necessaria è una propedeutica ed attenta ricostruzione dei processi organizzativi dell'ente ai fini di una corretta individuazione delle c.d. aree di rischio.

Nei piani precedenti ai fini della gestione del rischio erano state individuate delle misure di contrasto ulteriori propedeutiche alla mappatura del rischio.

In questo aggiornamento, poiché alcune misure propedeutiche sono state attuate nel corso dell'anno 2015 ed altre sono già confluite negli obiettivi da raggiungere da parte dei Responsabili di P.O., si preferisce, così come richiesto nell'aggiornamento dell'Anac per l'anno 2016, dare maggiore rilievo ed attuazione al processo di:

- a. mappatura dei processi
- b. trattamento del rischio
- c. valutazione del rischio per ciascun processo.

Conseguentemente, tutte le attività propedeutiche alla mappatura del rischio previste negli aggiornamenti 2014 e 2015 non ancora attuate confluiscono nel trattamento del rischio quali misure di contrasto.

## 6. INDIVIDUAZIONE DELLE AREE A RISCHIO

Come è noto, la L.190/2012 (art.1, comma 16) ha già individuato specifiche aree di rischio, riguardanti i procedimenti di:

- a) autorizzazione o concessione;
- b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al d.lgs. n. 163 del 2006;
- 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 di carriera di cui all'articolo 24 del citato decreto legislativo n. 150 del 2009.

Il PNA ha, inoltre, precisato che i procedimenti sopra indicati corrispondono alle seguenti specifiche aree di rischio:

- processi finalizzati all'acquisizione e alla progressione del personale;
- processi finalizzati all'affidamento di lavori, servizi e forniture nonché all'affidamento di ogni altro tipo di commessa o vantaggio pubblici disciplinato dal d.lgs. n. 163 del 2006;
- processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato per il destinatario;
- processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato per il destinatario.

Secondo le indicazioni del PNA, ciascuna amministrazione è, dunque, tenuta ad analizzare con attenzione tali aree di rischio (e le rispettive sotto aree); è, inoltre, raccomandata l'inclusione nel PTPC di ulteriori aree di rischio, in considerazione delle specifiche caratteristiche dell'attività svolta dal singolo ente e delle peculiarità del contesto di riferimento.

Alla luce del predetto Aggiornamento ANAC 2015, si è tenuto conto del fatto che le Aree "obbligatorie" del Piano Nazionale Anticorruzione 2013, ora ridefinite "Aree generali", sono state confermate ed integrate con le seguenti:

- 1) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- 2) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- 3) Incarichi e nomine;
- 4) Affari legali e contenzioso.

A fronte degli ultimi aggiornamenti forniti dalla competente Autorità e delle ulteriori elaborazioni effettuate di concerto con i Responsabili di P.O., pertanto, le cd. "Aree Generali" del presente Piano per la prevenzione della corruzione attualmente comprendono:

- Area A: "acquisizione e progressione del personale";
- Area B: "contratti pubblici"
- Area C: "provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario" ;
- Area D: "provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario" ;
- Area E: gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- Area F: controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- Area G: incarichi e nomine;
- Area H: affari legali e contenzioso;

- AREA I ) Ulteriori aree specifiche.

Ad esito di tale classificazione, il presente Piano 2016 intende procedere ad una prima mappatura dei rischi e contiene, quale parte integrante della Sezione I, un catalogo di processi, di rischi e di misure di contrasto indicato come **Elaborato A**.

Ai fini della valutazione e ponderazione dei rischi verranno predisposte delle apposite schede con gli indicatori nel rispetto della metodologia indicata dall'ANAC.

In questo caso le schede predisposte dovranno essere elaborate e sviluppate entro il 31.12.2016 da parte dei Responsabili di P.O. per confluire nell'elaborato A con l'indice del rischio.

Infine, altra parte integrante del presente piano definito **Elaborato B** riporta il Cronoprogramma delle attività legate alla attuazione delle misure proposte a livello generale e di tutte le altre azioni finalizzate alla piena efficacia del Piano.

## CAPO II

### MISURE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO CORRUZIONE MISURE OBBLIGATORIE

#### 1. TRASPARENZA

##### *Fonti normative:*

- Art. 1, commi 15, 16, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 33 e 34, L. 6 novembre 2012 n. 190;
- Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33;
- L. 7 agosto 1990, n. 241;
- Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013.

##### *Descrizione della misura*

La trasparenza costituisce uno strumento essenziale per la prevenzione della corruzione e per il perseguimento di obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità della pubblica amministrazione. La L. 190/2012 ha stabilito che la trasparenza dell'attività amministrativa deve essere assicurata mediante la pubblicazione sui siti web istituzionali delle pubbliche amministrazioni delle informazioni rilevanti stabilite dalla legge. Il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, adottato in virtù della delega legislativa contenuta nella predetta legge, definisce la trasparenza quale "accessibilità totale" delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche. Le misure per l'attuazione degli obblighi di trasparenza sono indicate nel Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2016- 2018 riportato nella Sezione II, quale parte integrante del P.T.P.C., in cui sono individuati obiettivi, responsabili, tempistica e modalità di verifica dello stato di attuazione del programma.

##### *Attuazione della misura*

Le azioni sono indicate nel Programma Triennale per la trasparenza e l'Integrità. Soggetti coinvolti sono il Responsabile per la Trasparenza, i Responsabili di P.O., i referenti per la trasparenza, incaricati della pubblicazione, dipendenti in genere, secondo le indicazioni del Programma Triennale per la trasparenza e l'Integrità.

## **2. CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI**

### ***Fonti normative:***

- Art. 54 D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 1, comma 44, L. 190/2012;
- D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165";
- Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013;
- Codice di comportamento dei dipendenti comunali (approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 427 del 11/12/2013).

### ***Descrizione della misura***

In attuazione della delega conferitagli con la L. 190/2012 " al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico" il Governo ha approvato il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62).

Il Codice di comportamento costituisce un'efficace misura di prevenzione della corruzione, in quanto si propone di orientare l'operato dei dipendenti pubblici in senso eticamente corretto e in funzione di garanzia della legalità, anche attraverso specifiche disposizioni relative all'assolvimento degli obblighi di trasparenza e delle misure previste nel PTPC.

In attuazione delle disposizioni normative di recente introduzione (art. 54, comma 5, D.Lgs. 165/2001 e art.1, comma 2, D.P.R. 62/2013) e delle indicazioni fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con propria deliberazione n. 75/2013, il Comune di Castellammare del Golfo ha provveduto a definire un proprio Codice di comportamento, nel quale sono state individuate specifiche regole comportamentali, tenuto conto del contesto organizzativo di riferimento. Il Codice di Comportamento comunale è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 420 del 31/12/2013, all'esito di una procedura di consultazione pubblica.

### ***Attuazione della misura***

Le azioni sono indicate nel Codice di Comportamento del Comune di Castellammare del Golfo, approvato con deliberazione n. 420 del 31/12/2013. In sede di Conferenza di servizi con i Responsabili di P.O. non è emersa la necessità di revisione del Codice. I soggetti coinvolti sono i Responsabili di P.O. , i dipendenti, i collaboratori e consulenti del Comune, secondo le indicazioni del Codice di comportamento e secondo i tempi indicati nel codice.

## **3. ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE E MONITORAGGIO DEI RAPPORTI TRA L'AMMINISTRAZIONE E I SOGGETTI ESTERNI**

### ***Fonti normative:***

- Art. 6 bis L. 241/1990;
- Art. 1, comma 9, lett. e), L. 190/2012;
- D.P.R. 62/2013;
- Codice di comportamento

### ***Descrizione della misura***

Le disposizioni di riferimento mirano a realizzare la finalità di prevenzione attraverso l'astensione dalla partecipazione alla decisione di soggetti in conflitto, anche potenziale, di interessi.

### **1) Conflitto di interesse**



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 (art. 6 L. 241/90). Secondo il D.P.R. 62/2013“ il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici”. Il dipendente deve astenersi, inoltre, dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Le disposizioni sul conflitto di interesse sono riprodotte nel Codice di Comportamento dei dipendenti comunali, cui si rinvia per una compiuta disamina. L'inosservanza dell'obbligo di astensione costituisce illecito disciplinare sanzionabile secondo le prescrizioni contenute nel codice e può costituire causa di illegittimità dell'atto.

## **2) Monitoraggio dei rapporti**

La L. 190/2012 (art.1, comma 9) stabilisce che, attraverso le disposizioni del PTPC, debba essere garantita l'esigenza di monitorare i rapporti 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.

### ***Attuazione della misura***

- Formazione/informazione sull'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi nell'ambito delle iniziative di formazione sulle disposizioni del PTPC e del Codice comportamentale.
- Informativa, a tutti i dipendenti, scritta all'atto di assunzione o dell'assegnazione all'ufficio, in ordine ai rapporti diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati, in qualunque modo retribuiti, che il soggetto abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni.
- Comunicazione (anche negativa) di partecipazioni azionarie e interessi finanziari in potenziale conflitto e dichiarazione concernente l'individuazione di parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente, che esercitano attività in potenziale conflitto da parte dei R. di P.O.
- Informativa scritta, da parte dei dipendenti, R. di P.O., Segretario Generale, relativa alla sussistenza di conflitto di interessi, anche potenziale.
- Inserimento, nei provvedimenti conclusivi di procedimenti amministrativi e nei pareri, di un'attestazione espressa circa l'assenza di conflitto d'interessi, ai sensi dell'art. 6 bis L. 241/1990, dell'art. 6 D.P.R. 62/2013 e del Codice di comportamento comunale.
- Compilazione, nella fase di controllo preventivo di regolarità amministrativa degli atti, della griglia di valutazione in ordine alla verifica dell'insussistenza del conflitto di interessi.

I soggetti responsabili sono per il controllo il Responsabile della prevenzione della corruzione, in collaborazione con il Responsabile di P.O. “gestione risorse umane” per gli aspetti attuativi.

Tempo di attuazione: entro il 30.06.2016 (controllo su attestazioni)

#### **4. INCARICHI D’UFFICIO, ATTIVITA’ ED INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI VIETATI AI DIPENDENTI**

##### ***Fonti normative***

- art. 53, comma 3-bis , D.lgs n. 165/2001;
- art. 1, comma 58 –bis, legge n. 662/1996;
- Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013.

##### ***Descrizione della misura***

La concentrazione di incarichi conferiti dall’amministrazione e, dunque, di potere decisionale, in capo ad un unico soggetto (dirigente o funzionario) aumenta il rischio che l’attività svolta possa essere finalizzata a scopi privati o impropri. Inoltre, lo svolgimento di incarichi extra-istituzionali può dar luogo a situazioni di conflitto di interesse, che possono costituire a loro volta sintomo di fatti corruttivi. Peraltro, in altra direzione lo svolgimento di incarichi extra istituzionali può costituire per il dipendente una valida occasione di arricchimento professionale con utili ricadute sull’attività amministrativa dell’ente. La L. 190/2012 ha stabilito che attraverso intese da raggiungere in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni Enti locali si sarebbero dovuti definire gli adempimenti per l’adozione, da parte di ciascuna amministrazione, di norme regolamentari relative all’individuazione degli incarichi vietati ai dipendenti pubblici di cui al citato articolo 53, comma 3-bis, D.Lgs. 165/2001. In base all’intesa siglata dalla Conferenza Unificata il 24 luglio 2013, è stato costituito un tavolo tecnico presso il Dipartimento della Funzione Pubblica per analizzare le criticità e stabilire i criteri che possano costituire un punto di riferimento per le regioni e gli enti locali. Gli enti suddetti sono tenuti in ogni caso ad adottare regolamenti entro 180 giorni dall’intesa.

##### ***Attuazione della misura***

In attuazione del disposto normativo di cui art. 53, comma 3 bis del D.Lgs. n. 165 del 2001, si procederà ad adottare, entro il 31.12.2016 un regolamento per disciplinare la fattispecie de qua da parte del Segretario Generale.

#### **5. INCONFERIBILITA’ E INCOMPATIBILITA’ DI INCARICHI DIRIGENZIALI E DI INCARICHI AMMINISTRATIVI DI VERTICE**

##### ***Fonti normative:***

- Decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39
- Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013

##### ***Descrizione della misura***

Attraverso lo svolgimento di determinate attività o funzioni possono essere precostituite situazioni favorevoli ad un successivo conferimento di incarichi dirigenziali (attraverso accordi corruttivi per conseguire il vantaggio in maniera illecita). Inoltre il contemporaneo svolgimento di talune attività può inquinare l’imparzialità dell’agire amministrativo. Infine, in caso di condanna penale, anche non definitiva, per determinate categorie di reati il legislatore ha ritenuto, in via precauzionale, di evitare che al soggetto nei cui confronti la sentenza sia stata pronunciata possano essere conferiti incarichi dirigenziali o amministrativi di vertice. Le disposizioni del D.Lgs. 39/2013 stabiliscono, dunque, in primo luogo, ipotesi di inconferibilità degli incarichi dirigenziali e degli incarichi amministrativi di vertice. Gli atti e i contratti posti in essere in violazione del divieto sono nulli e l’incon-

feribilità non può essere sanata. Il decreto in esame prevede, inoltre, ipotesi di incompatibilità tra l'incarico dirigenziale e lo svolgimento di incarichi e cariche determinate, di attività professionale o l'assunzione della carica di componente di organo di indirizzo politico. La causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell'interessato all'incarico incompatibile.

#### ***Attuazione della misura***

- Acquisizione di dichiarazione sostitutiva di certificazione (art.46 D.P.R. 445/2000) in ordine all'insussistenza di cause di inconfiribilità o incompatibilità dell'incarico.
- Pubblicazione delle dichiarazioni sostitutive di certificazione relative ad inconfiribilità e incompatibilità sul sito web
- Dichiarazione tempestiva in ordine all'insorgere di cause di inconfiribilità o incompatibilità dell'incarico.

Tempi di attuazione: all'atto dell'incarico. Responsabile gestione risorse umane.

## **6. ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (PANTOUFLAGE - REVOLVING DOORS)**

#### ***Fonti Normative:***

*Art. 53, comma 16-ter, d.lgs n. 165/2001*

#### ***Descrizione della misura***

La misura mira a prevenire il rischio che, durante il periodo lavorativo, il dipendente possa essersi preconstituito situazioni lavorative tali da poter sfruttare il ruolo ricoperto al fine di ottenere un impiego più vantaggioso presso l'impresa o il soggetto privato con cui ha avuto contatti. Per eliminare il rischio di accordi fraudolenti, il legislatore ha, dunque, limitato la capacità negoziale del dipendente cessato dall'incarico per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego. I dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'amministrazione non possono svolgere, infatti, in detto periodo attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli; ai soggetti privati che li hanno conferiti o conclusi è vietato contrattare con la pubblica amministrazione interessata per i tre anni successivi, con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti.

#### ***Attuazione della misura***

I processi interessati riguardano la procedure di scelta del contraente, di qualsiasi natura, per l'appalto di lavori, beni e servizi.

Sono previste le specifiche misure:

- Nelle procedura di scelta del contraente, acquisizione di dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà delle imprese interessate in relazione al fatto di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e di non aver attribuito incarichi a ex dipendenti che abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto del Comune nei loro confronti nel triennio successivo alla cessazione del rapporto.

Tali dichiarazioni dovranno essere oggetto di attestazione da parte dei Responsabili di P.O. di avvenuto adempimento da rilasciarsi nei report semestrali.

- Inserimento nei contratti di assunzione del personale della clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente.

- Esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti che abbiano agito in violazione del divieto e, sussistendone le condizioni, esperimento giudiziale nei confronti degli ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione del divieto.

## **7. FORMAZIONE DELLE COMMISSIONI E ASSEGNAZIONE DEL PERSONALE AGLI UFFICI**

### ***Fonti normative:***

- Art.35 bis D.Lgs. 165/2001 (introdotto dalla L. 190/2012).

### ***Descrizione della misura***

La misura mira ad evitare la presenza di soggetti nei cui confronti sia stata pronunciata sentenza, anche non definitiva, di condanna, di prescrizione o sentenza di applicazione della pena su richiesta per i reati previsti nel capo I del titolo II del codice penale (delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione), all'interno di organi amministrativi cui sono affidati peculiari poteri decisionali.

Tali soggetti:

- non possono far parte, neppure con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- non possono far parte di commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere. La preclusione relativa all'assegnazione agli uffici sopra indicati riguarda tutto il personale di categoria D.

In relazione alla formazione delle commissioni e alla nomina dei segretari, la violazione delle disposizioni sopraindicate, si traduce nell'illegittimità dei provvedimenti conclusivi del relativo procedimento. Nel caso in cui sia accertata la sussistenza delle cause ostative individuate dalla norma in commento l'ente si astiene dal conferire l'incarico e, in caso di accertamento successivo, provvede alla rimozione dell'incaricato.

### ***Attuazione della misura***

- Acquisizione di dichiarazione sostitutiva di certificazione circa l'assenza di cause ostative da parte dei membri delle commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi, per la scelta del contraente o per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o di vantaggi economici.

Soggetto responsabile è il Responsabile di P.O. interessato alla formazione della commissione all'atto della costituzione della stessa.

- Acquisizione dichiarazione sostitutiva di certificazione circa l'assenza di cause ostative per il personale appartenente alla categoria D assegnato ad unità organizzative preposte alla gestione di risorse finanziarie, acquisizione di beni, servizi e forniture, o alla concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o di vantaggi economici-

I processi interessati per tutte le misure sono: acquisizione e progressione del Personale; Contratti; Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato.

Si procederà, altresì, ad adottare, entro il 31.12.2016, il regolamento degli uffici e dei servizi per disciplinare la fattispecie de qua da parte del Responsabile del settore gestione del personale.

## **8. ROTAZIONE DEL PERSONALE ADDETTO ALLE AREE A RISCHIO DI CORRUZIONE**

### ***Fonti normative***

- articolo 1, commi 4 lett. e), 5 lett. b), 10 lett. b) della legge 190/2012;
- art. 16, comma 1, lett. l-quater, del D.lgs 165/2001;
- Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013.
- delibera ANAC n. 13/2015

### ***Descrizione della misura***

Come precisato nelle disposizioni normative di riferimento e secondo quanto chiarito attraverso l'intesa raggiunta sul tema dalla Conferenza Unificata Stato Regioni Enti Locali il 24.7.2013, l'applicazione della misura riguardante la rotazione del personale è limitata alle aree a più elevato rischio di corruzione, quali esse risultano dal PTPC. Si stabilisce che la misura riguardi, pertanto, alla luce dei criteri di graduazione sopra individuati le aree di attività relative ai processi codificati con rischio "ALTO" o "MOLTO ALTO", all'esito del processo di valutazione del rischio. Come precisato nel PNA, l'alternanza tra più professionisti nell'assunzione di decisioni e nella gestione delle procedure riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazione ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e di situazioni ambientali potenzialmente foriere di risposte illegali o improntate a collusione. Le pubbliche amministrazioni devono, pertanto, adottare criteri per effettuare la rotazione dei R. di P.O. e dei responsabili del procedimento operanti nelle aree a più elevato rischio di corruzione.

Al fine di dare piena attuazione alla predetta norma si è ritenuto, alla luce delle criticità individuate, in ordine all'organizzazione del personale e all'assegnazione delle funzioni e competenze, di procedere, con la riorganizzazione della macrostruttura alla rotazione delle figure apicali e dei dipendenti compatibilmente con la necessità di assicurare la funzionalità dei servizi. La rotazione ha trovato dei limiti oggettivi, quali l'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico, come ampiamente descritto nel paragrafo riguardante il contesto interno dell'Ente.

In base all'art. 16, comma 1, lett. l - quater, D.Lgs. 165/2001, inoltre, i R. di P.O. sono tenuti a provvedere con atto motivato alla rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva. In caso di notizia formale di avvio di procedimento penale a carico di un dipendente e in caso di avvio di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva, ferma restando la possibilità di adottare la sospensione del rapporto, l'amministrazione:

- per il personale dirigenziale procede con atto motivato alla revoca dell'incarico in essere ed al passaggio ad altro incarico ai sensi del combinato disposto dell'art. 16, comma 1, lett. l quater, e dell'art. 55 ter, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001;
- per il personale non dirigenziale procede all'assegnazione ad altro servizio ai sensi del citato art. 16, comma 1, lett. l quater.

Trattandosi di fattispecie di rilievo penalistico, in applicazione del principio di legalità e dei suoi correlari (determinatezza, tassatività, tipicità e divieto di analogia) la misura si intende applicabile limitatamente alle ipotesi in cui il procedimento penale o disciplinare riguardi i reati previsti, dal c.p.,

contro la pubblica amministrazione (lex certa, scripta et stricta).

#### ***Attuazione della misura***

- Adeguamento del regolamento di organizzazione degli uffici e servizi in cui dovranno essere previsti i criteri della rotazione in ragione dei requisiti culturali e professionali del personale secondo le linee guida che l'Anac adotterà.
- Attuazione delle disposizioni riguardanti la revoca dell'incarico e/o l'assegnazione ad altro servizio in caso di notizia formale di avvio di procedimento penale a carico di un dipendente e in caso di avvio di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva.

## **9. TUTELA DEL SOGGETTO CHE SEGNALE ILLECITI (*WHISTLEBLOWING*)**

#### ***Fonti normative***

- Art. 54 bis D.Lgs. 165/2001

#### ***Descrizione della misura***

Costituisce una misura che mira a consentire l'emersione dei fenomeni corruttivi. In base all'art. 54 bis D.Lgs. 165/2001 (introdotto dalla L. 190/2012) 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. La tutela del dipendente che segnala illeciti incontra ovviamente il limite rappresentato dai casi in cui la denuncia o la segnalazione integri i reati di calunnia o di diffamazione (con i connessi profili risarcitori). Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato. L'adozione di misure discriminatorie (e cioè, come precisato nel PNA, le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili) è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione. La denuncia è sottratta al diritto di accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni e dall'art. 10 D.Lgs. 267/2000.

Il whistleblower è, dunque, colui che segnala l'illecito di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative ed il whistleblowing rappresenta l'attività di regolamentazione delle procedure finalizzate ad incentivare o proteggere tali segnalazioni. Si considerano rilevanti le segnalazioni riguardanti comportamenti oggettivamente illeciti o sintomatici di malfunzionamento e non eventuali e soggettive lamentele personali.

Allo scopo di assicurare che l'attività amministrativa sia retta dai criteri di economicità, efficacia, efficienza, imparzialità, il Comune intende, inoltre, attivare un dialogo diretto e immediato anche con i cittadini e altri soggetti pubblici e privati, al fine di ricevere segnalazioni che denuncino condotte e comportamenti sintomatici di episodi o fenomeni corruttivi.

Le segnalazioni dei dipendenti e dei soggetti esterni potranno essere inviate, compilando l'apposito modello che sarà pubblicato sul sito web dell'amministrazione:

- per posta elettronica certificata (P.E.C.) all'indirizzo: [comune.castellammare.tp@pec.it](mailto:comune.castellammare.tp@pec.it)
- per posta ordinaria all'indirizzo: Responsabile della Prevenzione della Corruzione Corso B. Matta-

rella, 3 cap. 91014 Castellammare del Golfo.

Eventuali segnalazioni anonime saranno prese in considerazione solo se adeguatamente circostanziate.

Attuazione della misura

- Individuazione di un sistema informatico differenziato e riservato di ricezione delle segnalazioni, che consenta di indirizzare la segnalazione al destinatario competente assicurando la copertura dei dati identificativi del denunciante da parte del Responsabile CED entro il 31.12.2016.
- Obbligo di riservatezza in capo al Responsabile della Prevenzione della corruzione, del Responsabile dell'Ufficio Protocollo Riservato.
- Verifica periodica di eventuali lacune del sistema da parte del Responsabile CED.

## **10. FORMAZIONE DEL PERSONALE**

### ***Fonti normative***

- *Articolo 1, commi 5, lett. b), 8, 10, lett. c), 11, L. 190/2012*
- *Art.7 D.Lgs. 165/2001 DPR 70/2013*

### ***Descrizione della misura***

Il responsabile della prevenzione della corruzione è tenuto a definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare nelle aree esposte al rischio corruttivo. Come peraltro chiarito dalla magistratura contabile, le fattispecie di formazione obbligatoria, cioè espressamente prevista da disposizioni normative (quale l'ipotesi in esame), non rientrano nella tipologia delle spese da ridurre ai sensi dell'art. 6, comma 13, del D.L. 78/2010, convertito in L. 122/2010. In considerazione della sempre più rapida evoluzione normativa e giurisprudenziale riguardante i diversi ambiti dell'agire amministrativo e la conseguente mancanza di adeguata "stabilizzazione" degli istituti giuridici da applicare, l'organizzazione di percorsi formativi costituisce, inoltre, un'esigenza diffusa del personale finalizzata ad evitare anche "malfunzionamenti" e "illegittimità" inconsapevoli nell'operare. Il bilancio di previsione annuale deve prevedere, mediante appositi stanziamenti, gli opportuni interventi di spesa finalizzati a garantire la formazione.

### ***Attuazione della misura***

Con delibera di Giunta comunale n. 310/2015 è stato previsto un piano di formazione di durata triennale sulle principali e specifiche materia sulla prevenzione della corruzione. Inoltre, sono previste per l'anno in corso giornate di formazione in house.

## **11. PATTI DI INTEGRITÀ**

### ***Fonti normative***

- *art.1, comma 17, L. 190/2012*

### ***Descrizione della misura***

I patti di integrità e i protocolli di legalità costituiscono un sistema di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario e condizionante la partecipazione ad una gara di appalto. Il patto di integrità costituisce un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare e permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso di elusione da parte dei partecipanti. La L.190/2012 ha stabilito che le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, nei bandi di gara o nelle lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei patti di integrità o nei protocolli di legalità costituisce causa di esclusione dalla gara.

Con determinazione n. 4/2012 anche l'AVCP si era pronunciata in favore della legittimità dell'inserimento di clausole contrattuali che impongono obblighi in materia di contrasto delle infiltrazioni criminali negli appalti nell'ambito di protocolli di legalità e patti di integrità.

Numerosi sono i protocolli di legalità che questa amministrazione ha approvato nel corso degli anni quali:

1. Protocollo di legalità Dalla Chiesa, stipulato anche dalla Regione Sicilia, avente lo scopo di contribuire ad un'azione di prevenzione e favorire la collaborazione nella lotta alla criminalità nel territorio regionale e locale;
2. Direttiva in materia di gare ed appalti pubblici delibera di G.M. n.83/2005;
3. Codice antimafia e anticorruzione della Pubblica Amministrazione denominato codice "Vigna" approvato con delibera della Giunta Regionale n. 514 del 04 dicembre 2009; nella legge regionale 05/04/2011 n. 5 viene previsto anche a carico dei Comuni l'obbligo di osservare i principi contenuti nel codice medesimo;
4. Protocollo d'Intesa tra Prefettura – Provincia Trapani e Comuni per il rafforzamento delle condizioni di legalità delibera di G.M. n.83/2008;
5. Protocollo d'Intesa stipulato tra Prefettura – Provincia Reg/le Trapani ed Enti Locali per strategie contro la mafia delibera di G.M. n.287 del 30/10/2012;

#### ***Attuazione della misura***

Relazione sull'applicazione dei protocolli di legalità già sottoscritti e verifica della sua adeguatezza, al fine di promuovere eventuali aggiornamenti da parte di tutti i Responsabili di P.O.

## **12) MONITORAGGIO SUL RISPETTO DEI TERMINI PROCEDIMENTALI**

#### ***Fonti normative:***

- art. 1, commi 9 e 28, L. 190/2012;
- Art. 24, comma 2, D.Lgs. 33/2013

#### ***Descrizione della misura***

Con il D.L. 9 febbraio 2012, n. 5 "Disposizioni urgenti in materia di semplificazione e di sviluppo" (convertito con legge n.5/2012) e con il D.L. 22 giugno 2012, n. 83 "Misure urgenti per la crescita del Paese" (convertito con legge n. 134/2012) sono state apportate rilevanti modifiche alla legge 7 agosto 1990 n. 241 in relazione alla disciplina del termine di conclusione del procedimento, attraverso la previsione di un potere sostitutivo per il caso di inerzia del funzionario responsabile. Dovrà essere individuato il soggetto cui è attribuito il potere sostitutivo in caso di inerzia. Il responsabile munito del potere sostitutivo è tenuto, entro il 30 gennaio di ogni anno, a comunicare all'organo di governo, i procedimenti, suddivisi per tipologia e strutture amministrative competenti, nei quali non è stato rispettato il termine di conclusione previsto dalla legge o dai regolamenti. Anche la L. 190/2012 è intervenuta sulla questione relativa alla tempistica procedimentale e, considerata l'inerzia dell'amministrazione nel provvedere quale elemento potenzialmente sintomatico di corruzione e illegalità, ha rafforzato l'obbligo in capo agli enti di monitorare il rispetto dei termini, previsti da leggi o regolamenti, per la conclusione dei procedimenti e di eliminare tempestivamente le anomalie riscontrate. In base alle disposizioni del D.Lgs. 33/2013 le pubbliche amministrazioni sono, inoltre, tenute a pubblicare i risultati del monitoraggio nel sito web istituzionale.

#### ***Attuazione della misura***

La mancanza di personale con particolare esperienza nelle materie tecniche di fatto rallenta i tempi di alcuni procedimenti e causa un malessere organizzativo che si riflette sui servizi da erogare alla cittadinanza così come ampiamente specificato nell'analisi del contesto interno.



Pertanto si rende necessario adottare entro il 30.06.2017 il regolamento sui termini di conclusione dei procedimenti amministrativi da parte del Responsabile AA.GG..

Tale attività sarà effettuata previa revisione dei procedimenti di competenza dei diversi settori dell'amministrazione, inserendo nel piano degli obiettivi 2016, l'attività di aggiornamento dei procedimenti stessi, effettuata da tutti i Responsabili di P.O., con il coordinamento del settore Affari Generali.

**Attuazione della misura** scopo di monitorare il rispetto dei termini procedurali.

Altre misure nelle more di procedere alla revisione dei procedimenti e all'adozione del regolamento sono:

- Nomina soggetto sostituto;
- Monitoraggio costante del rispetto dei termini procedurali, con rendicontazione annuale, del numero di procedimenti amministrativi conclusi in ritardo o per i quali è scaduto il termine, rispetto al totale dei procedimenti dello stesso tipo conclusi nel semestre; delle motivazioni del ritardo; delle iniziative intraprese per eliminare le anomalie.
- Pubblicazione dei risultati del monitoraggio effettuato sul sito web istituzionale entro il 31.12.2016 da parte del R.P.C. previa relazione dei R.P.O.
- Sistema informatizzato di tracciabilità dei procedimenti entro il 31.12.2016 da parte del Responsabile del servizio informatizzazione.

### **13. AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTO CON LA SOCIETA' CIVILE**

#### ***Descrizione della misura***

Secondo il PNA, le pubbliche amministrazioni devono pianificare misure di sensibilizzazione della cittadinanza finalizzate alla promozione della cultura della legalità e, dunque, devono valutare modalità, soluzioni organizzative e tempi per l'attivazione di uno stabile confronto.

#### ***Attuazione della misura***

- Pubblicazione del PTPC e dei suoi aggiornamenti annuali nel sito istituzionale;
- Attivazione del sistema di segnalazione descritto nell'ambito della misura "Tutela del Whistleblowing".

## **CAPO III**

### **MISURE ULTERIORI**

#### **1 MECCANISMI DI CONTROLLO NEL PROCESSO DI FORMAZIONE DELLE DECISIONI**

La L. 190/2012 prevede per le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione l'attivazione di meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni, idonei a prevenire detto rischio.

#### ***Attuazione della misura***

Distinzione tra responsabile del procedimento e soggetto competente all'adozione del provvedimento finale attraverso formale provvedimento di organizzazione del settore adottato dal R. di P.O.

#### **2. SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI**

L'istituzione del sistema dei controlli interni, organizzato per l'anno 2016 anche in relazione alla verifica della regolarità amministrativa e contabile degli atti, rappresenta un valido strumento di prevenzione della corruzione. Con deliberazione consiliare n. 2 del 08/01/2013 è stato approvato il Regolamento comunale per la disciplina del sistema dei controlli interni, integrato con delibera di Consiglio comunale n. 137/2014 in attuazione all'art. 3 del D.L. 14/2012, convertito in Legge n.213/2012. Tale norma ha previsto che per gli enti con meno di 15.000 abitanti, qual'è il Comune di Castellammare che il sistemi dei controlli si articolano in:

- controllo di regolarità amministrativa e contabile
- controllo di gestione
- controllo sugli equilibri di bilancio

#### ***Attuazione della misura***

- Monitoraggio sulla regolarità amministrativa e contabile semestrale da parte del Segretario Generale;
  - Incarico al Responsabile del servizio finanziario di procedere, entro il 31.12.2016, alla revisione del regolamento di contabilità, in conformità al decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118 e dai principi contabili generali ed applicati allegati al richiamato decreto legislativo n. 118/2011.
- 
- 

## **LA STRATEGIA DI PREVENZIONE COME “*WORK IN PROGRESS*”**

La strategia di prevenzione deve essere intesa come “Work in Progress” infatti questa non può che costituire oggetto di continuo sviluppo ed evoluzione e deve modificarsi ed adattarsi alle esigenze via via emergenti nell'amministrazione. In tale direzione il PTPC costituisce uno strumento dinamico soggetto ad integrazione e/o aggiornamento almeno annuale posto che numerosi possono essere gli step da realizzare prima che il sistemi di misure di prevenzione si assesti nell'ambito della macchina comunale.

In tale direzione, poiché il PTPC costituisce uno strumento dinamico soggetto ad aggiornamento annuale, si individuano i seguenti obiettivi quali specifiche azioni del Piano per l'anno 2016:

### **1. Analisi del rischio per tutti processi di attività dell'Ente individuati nell'elaborato A (termine per l'attuazione: 30 giugno 2016).**

Il processo di gestione del rischio, consistente nell'individuazione dei processi di attività, nell'analisi e nella valutazione del rischio, nonché nell'eventuale trattamento deve pertanto essere effettuato a cura di ciascun servizio, in collaborazione con il Responsabile della prevenzione della corruzione, in relazione a tutte le funzioni assegnate al servizio stesso, in base al funzionigramma vigente che sarà oggetto di revisione da parte del Segretario Generale entro il 30.06.2016.

### **2. Individuazione di misure ulteriori per i singoli processi delle aree a rischio (termine per l'attuazione: 30 novembre 2016).**

Il presente PTPC è essenzialmente finalizzato a garantire l'applicazione delle misure di prevenzione obbligatorie e a valorizzare le misure già attuate nell'Ente. Appare però necessario provvedere, tenuto conto dell'impatto organizzativo e della rilevanza degli eventuali risultati attesi, all'individuazione, ove ritenuto utile, di misure ulteriori di prevenzione, specificamente calibrate in relazione al singolo processo e alle sue caratteristiche. I Responsabili di P.O. dell'Ente, in collaborazione con il Responsabile della prevenzione della corruzione, sono pertanto tenuti ad individuare eventuali ulteriori misure di prevenzione, tenendo conto, come detto, della loro sostenibilità ed efficacia.

## **PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E CICLO DELLA PERFORMANCE**

L'attuazione delle misure di prevenzione e delle azioni individuate nel presente PTPC costituiscono obiettivi del Piano della Performance e del PEG. La verifica riguardante l'attuazione del Piano e la relativa reportistica costituiranno dunque, altresì, elementi di valutazione per l'anno di riferimento.

### **MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DEL PIANO**

L'attività di monitoraggio finalizzata alla verifica dell'efficacia delle misure di prevenzione, anche in vista degli aggiornamenti annuali e di eventuali rimodulazioni del PTPC, è attuata dal responsabile della prevenzione della corruzione e dagli altri soggetti coinvolti nel processo di gestione del rischio attraverso l'Ufficio di staff a supporto del segretario Generale con compiti relativi ai “ Controlli interni, Trasparenza e Prevenzione della Corruzione “.

I Responsabili di P.O. relazionano con cadenza semestrale, entro il mese successivo alla scadenza del semestre di riferimento sullo stato di attuazione del Piano al Responsabile della prevenzione della corruzione, utilizzando l'apposito schema predisposto a cura dell'ufficio di staff.

Essi riferiscono, inoltre, sull'attuazione del Piano in relazione ad obiettivi da raggiungere con cadenza diversa da quella semestrale e ogniqualvolta ne siano richiesti dal Responsabile della prevenzione della corruzione. Il responsabile della prevenzione della corruzione dà conto dello stato di attuazione del Piano e delle misure assegnategli attraverso la redazione, entro il 15 dicembre, nella relazione annuale sullo stato di attuazione del Piano medesimo e riferisce sull'attività svolta ogniqualvolta lo ritenga opportuno o l'organo di indirizzo politico ne faccia richiesta.

In ragione della connessione tra PTPC e obiettivi del ciclo della performance, l'attività di monitoraggio sullo stato di attuazione del Piano è altresì effettuata in occasione delle verifiche periodiche inerenti il raggiungimento degli obiettivi indicati nel Piano Esecutivo di Gestione.

L'attività di monitoraggio è altresì, attuata attraverso il sistema dei controlli interni e, in particolare, attraverso le operazioni di controllo successivo di regolarità amministrativa.

L'attività di controllo è garantita anche attraverso la relazione annuale, che il responsabile munito del potere sostitutivo è tenuto, entro il 30 gennaio di ogni anno, a comunicare all'organo di governo, relativamente ai procedimenti, suddivisi per tipologia e strutture amministrative competenti, nei quali non è stato rispettato il termine di conclusione previsto dalla legge o dai regolamenti.

Si rinvia alle disposizioni stabilite nel Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2016/2018 e nel Codice di Comportamento dei dipendenti comunali per le specifiche ulteriori modalità di controllo riguardanti l'attuazione dei provvedimenti medesimi.

### **SOSTITUZIONE DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

Il presente piano anticorruzione opera quale disciplinare esecutivo, tenendo conto della realtà quotidiana, nella quale potrebbero accadere (come sovente accadono) forme di assenza o impedimento o incompatibilità che potrebbero eludere la funzione anticorruptiva.

Pertanto, il piano va specificamente calato nelle realtà organizzative e gestionali del Comune, te-

nendo in particolare conto delle effettive competenze anche gestionali del Segretario Generale ex art. 97 c. 4 lett. d) del D.Lgs. 267/2000 e del contratto collettivo di lavoro integrativo dei Segretari comunali del 22 dicembre 2003.

Tale competenza è ammessa senza particolari limitazioni dalla giurisprudenza.

Tali scelte devono tuttavia essere coordinate con la necessità di evitare l'inoportuna ed illegittima sovrapposizione del ruolo di controllore e di controllato.

Tale possibilità sembra ad esempio riferibile agli enti come il presente Comune di media dimensione (anche in relazione ai comuni limitrofi); la Giunta ritiene quindi di dover evitare qualsiasi forma di blocco della funzione di verifica e controllo, in modo non meramente astratto, ma valorizzando la figura prevista e ricoperta nella struttura comunale del Vice Segretario Generale, per i casi di possibile assenza, impedimento, incompatibilità e conflitto di ruoli (Segretario controllore di se stesso).

Pertanto, la funzione di Responsabile della prevenzione della corruzione viene assunta dal Vicesegretario Generale nei casi, da verificare in concreto di volta in volta, di:

- assenza del Segretario Generale,
- impedimento del Segretario Generale;
- incompatibilità del Segretario Generale;
- determinazioni, provvedimenti, di natura gestionale o meno, comunque denominati, sottoscritti dal Segretario Generale, che siano soggetti a controllo anticorruzione o a qualsiasi forma di verifica/controllo. Ciò avverrà in applicazione del principio del divieto di incorrere nel conflitto "controllore/controlato" (il brocardo latino sinteticamente chiarisce che *nemo iudex in re sua* ).