

Elenco misure generali ed altre misure

Il presente Allegato, in relazione alle misure generali ed alle altre misure, individua le azioni da intraprendere e la programmazione delle stesse

Denominazione misura	Fonti normative e regolazione Anac	Descrizione della misura	Azioni da intraprendere per l'attuazione della misura	Area di rischio	Stato di attuazione	Fasi e tempi di attuazione	Responsabile attuazione	Indicatori di attuazione	Dati utilizzati
MIS GEN 01 Approvazione/ Aggiornamento PTPCT, o sezione anticorruzione PIAO	- L. 6 novembre 2012, n. 190; - Deliberazione Anac del 16 novembre 2022 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2022	La prima misura di prevenzione si sostanzia nella approvazione del PIAO, quale strumento di programmazione e pianificazione coordinato e armonizzato con tutti gli altri strumenti di programmazione e pianificazione. Il contenuto minimo essenziale della sez. 2.3 del PIAO, individuato nel PNA 2013, e' costituito dalle seguenti informazioni e dati: - individuare aree a rischio; - individuare per ciascuna area gli interventi per ridurre i rischi; - programmare iniziative di formazione; - individuare i referenti e i soggetti tenuti a relazionare al RPCT; - individuare per ciascuna misura il responsabile e il termine per	- Aggiornare dati contesto interno ed esterno con particolare riferimento alla mappatura macroprocessi, processi - Aggiornare dati misure generali e specifiche - Fornire informativa all'organo di indirizzo (in presenza di 2 organi) - Avviare consultazione pubblica mediante Avviso - Approvare e pubblicare la sezione 2.3 del PIAO (entro il termine del 31 gennaio salvo proroga).	Tutte le aree - misura trasversale	In fase di attuazione	Aggiornamento e approvazione entro il 31 gennaio di ciascun anno	RPCT e Dirigente/Respon sabile P.O./EQ di ciascuna struttura organizzativa	Approvazione sez. 2.3 PIAO	- Delibera CiVIT n.72/2013 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2013 - Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015 di approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione - Determinazione Anac n. 831 del 03 agosto 2016 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016; - Deliberazione Anac n. 1208 del 22 novembre 2017 di Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione 2016; - Deliberazione Anac n. 1074 del 21 novembre 2018 di approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2018 al Piano

		<p>l'attuazione;</p> <ul style="list-style-type: none"> - individuare misure di trasparenza, anche ulteriori rispetto a quelle contenute nel PTTI; - definire misure per l'aggiornamento ed il monitoraggio; - individuare modalita' e tempi di attuazione delle misure; 							<p>Nazionale Anticorruzione</p> <ul style="list-style-type: none"> - Deliberazione Anac n. 1064 del 13 novembre 2019 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2019 - Deliberazione Anac 16 novembre 2022 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2022
<p>MIS GEN 02 Trasparenza - Registro degli accessi</p>	<ul style="list-style-type: none"> - L. 190/2012 - D.Lgs. n. 33/2013 - DPR 16 aprile 2013, n. 62 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D. lgs. 165/2001 - L. 241/1990 - Delibera CiVIT n.72/2013 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2013 - Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015 di approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione - Deliberazione Anac n. 1064 del 13 novembre 2019 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2019 Regolamento del 29/03/2017 - Deliberazione Anac del 16 novembre 2022 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2022 - Determinazione n. 1310 del 28/12/2016 	<p>REGISTRO DEGLI ACCESSI</p> <p>Le Linee Guida ANAC - Delibera n. 1309/2016 e la Circolare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione n. 2/2017 prevedono la realizzazione del Registro degli accessi.</p> <p>Il Registro dovrebbe contenere l'elenco delle richieste e il relativo esito, essere pubblico e perseguire una pluralita' di scopi: semplificare la gestione delle richieste e le connesse attivita' istruttorie; favorire l'armonizzazione delle decisioni su istanze di accesso identiche o simili; agevolare i cittadini nella consultazione delle istanze gia' presentate; monitorare l'andamento delle richieste di accesso e la trattazione delle stesse.</p> <p>Per promuovere la realizzazione del Registro, le attivita' di registrazione, gestione e trattamento della richiesta dovrebbero essere effettuate utilizzando i sistemi di gestione del protocollo informatico e dei flussi documentali, di cui le amministrazioni sono da tempo dotate ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, del d.lgs. n. 82/2005</p>	<p>Aggiornamento e pubblicazione del Registro degli accessi con cadenza semestrale</p>	<p>Tutte le aree misura trasversale</p>	<p>In fase di attuazione</p>	<p>Come da 2.3 del PIAO e "Regolamento dell'accesso civico e dell'accesso agli atti"</p>	<p>Dirigente/Respon sabile P.O./EQ di ciascuna unita' organizzativa</p>	<p>nr. aggiornamenti del Registro effettuati / nr. accessi gestiti</p>	<p>Protocollo dell'Ente - Relazione annuale RPCT</p>

		<p>(Codice dell'amministrazione digitale) e delle relative regole tecniche (D.P.C.M. 3 dicembre 2013). I dati da inserire nei sistemi di protocollo sono desumibili dall'istanza di accesso o dall'esito della richiesta. Ai fini della pubblicazione periodica del Registro (preferibilmente con cadenza trimestrale), le amministrazioni potrebbero ricavare i dati rilevanti attraverso estrazioni periodiche dai sistemi di protocollo informatico. L'obiettivo finale e' la realizzazione di un Registro degli accessi che consenta di "tracciare" tutte le istanze e la relativa trattazione in modalita' automatizzata, e renda disponibili ai cittadini gli elementi conoscitivi rilevanti.</p> <p>PROCEDURA ACCESSO CIVICO DIGITALIZZATO La procedura esecutiva relativa alla gestione dell'accesso civico generalizzato ha la finalita' di indicare i criteri e le modalita' organizzative per la gestione dell'accesso medesimo</p>								
MIS GEN 03 Codici di comportamento - diffusione di buone pratiche e valori	<p>- D. lgs. n. 165/2001 (art. 54) - L. 6 novembre 2012, n. 190 - DPR 16 aprile 2013, n. 62 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D. lgs. 165/2001 - Delibera numero 177 del 19 febbraio 2020 - Linee guida in materia di Codici di comportamento</p>	<p>L'articolo 54 del D.Lgs. 165/2001, ha previsto che il Governo definisse un "Codice di Comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni" per assicurare: - la qualita' dei servizi; - la prevenzione dei fenomeni di corruzione; - il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealta', imparzialita' e</p>	<p>- allegare il codice di comportamento, debitamente sottoscritto, a tutti i contratti di incarichi di collaborazione; - segnalare, nel caso in cui si venga a conoscenza di un comportamento (attivo o omissivo) in violazione delle prescrizioni contenute nel Codice di Comportamento dell'Ente, la notizia all'ufficio procedimenti disciplinari;</p>	Tutte le aree misura trasversale	In fase di attuazione	<p>Aggiornamento Codice - Aggiornamento atti e contratti - Acquisizione dichiarazioni</p>	<p>Dirigente/Responsabile P.O./EQ di ciascuna struttura organizzativa - UDP - Dirigente Servizio associato del personale - Dipendenti</p>	<p>nr dichiarazioni - nr contratti adeguati / nr. verifiche effettuate Adeguamento Codice di comportamento</p>	<p>Codice di Comportamento approvato dall'Unione Reno Galliera - dati ultima Relazione annuale RPCT pubblicata e relativi a adozione - adeguamento incarichi e contratti - segnalazioni violazione - procedimenti disciplinari originati da</p>	

	<p>delle amministrazioni pubbliche;</p> <p>- Regolamento in materia di esercizio del potere sanzionatorio dell'Autorita' Nazionale Anticorruzione per l'omessa adozione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione, dei Programmi triennali di trasparenza, dei Codici di comportamento;</p> <p>- Delibera n. 75/2013 Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni;</p> <p>- Art. 4 D.L. 30 aprile 2022, n. 36 che dispone l'obbligo di un ciclo formativo su etica e legalita';</p> <p>- DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 13 giugno 2023, n. 81 Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante: "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165".</p>	<p>servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.</p> <p>Il 16 aprile 2013 e' stato emanato il DPR 62/2013 recante il suddetto Codice di Comportamento e , in attuazione di tale DPR, l'Ente (per il tramite dell'Unione Reno Galliera) ha adottato il proprio Codice di comportamento dei dipendenti , ai sensi dell'art. 54, comma 5, del d.lgs.165/2001, come sostituito dall'art. 1, comma 44 della legge 6 novembre 2012, n.190 .</p> <p>Cio' premesso, l'Ente (per il tramite dell'Unione Reno Galliera) si riserva di adeguare il Codice di comportamento alle Linee guida ANAC, approvate con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020, e al DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 13 giugno 2023, n. 81 Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante: "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165".</p> <p>Il comma 3 dell'articolo 54 del D.Lgs. 165/2001, dispone che ciascuna amministrazione elabori un proprio Codice di Comportamento "con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione".</p> <p>Il Codice di Comportamento integra e specifica il Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici adottato con</p>	<p>- inserire nelle lettere di invito, nei bandi e nei relativi disciplinari, indipendentemente dal valore economico e dalla procedura prescelta, relativi ad appalti e concessioni di lavori servizi e forniture nonche' a incarichi di collaborazione esterna a qualsiasi titolo, l'assunzione dell'obbligo da parte del privato concorrente, all'osservanza del Codice di comportamento dell'Ente, nei limiti della compatibilita' dei diversi obblighi di condotta ivi previsti, pena la risoluzione o la decadenza dal rapporto in caso di violazione;</p> <p>- acquisire dal privato al momento della presentazione della istanza all'Amministrazione per la partecipazione alla gara, pena l'esclusione, apposita dichiarazione sostitutiva di certificazione ai sensi dell'art. 47 del DPR n. 445/2000, nella quale si obbligano all'osservanza del Codice di comportamento dell'Ente, nei limiti della compatibilita' dei diversi obblighi di condotta ivi previsti e manifestano di conoscere le conseguenze interdittive che derivano dalla loro violazione;</p> <p>- inserire nei contratti, aggiudicata in via definitiva la procedura, apposita clausola con la quale il privato contraente assume formalmente l'obbligo all'osservanza del Codice di comportamento dell'Ente, nei limiti della compatibilita' dei diversi</p>							<p>segnalazioni - giudizio</p>
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------------------------

decreto del Presidente della Repubblica del 16 aprile 2013, n. 62, come modificato dal D.P.R. n. 81 del 13 giugno 2023, che ne costituisce la base minima e indefettibile.

Per la redazione del Codice si e' tenuto conto, oltre che delle prescrizioni previste dal D.Lgs. 165/2001, anche delle "Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni" della ex CIVIT (delibera 75/2013), che forniscono indicazioni alla pubbliche amministrazioni sia sulla procedura da seguire ai fini della redazione del Codice, che in merito ai contenuti specifici.

In merito alla procedura di definizione del Codice, si e' tenuto conto di quanto previsto dall'art. 54, co.5 del D.Lgs. 165/2001, che stabilisce che "ciascuna pubblica amministrazione definisce, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione, un proprio Codice di Comportamento".

Il Codice di Comportamento costituisce uno dei principali strumenti di prevenzione della corruzione, idonea a mitigare la maggior parte delle tipologie dei comportamenti a rischio di corruzione, in quanto specificamente diretto a favorire la diffusione di buone pratiche, valori e comportamenti ispirati a standard di legalita' ed eticita' nell'ambito dell'amministrazione.

Tale misura opera, quindi, in maniera

obblighi di condotta ivi previsti, pena la risoluzione o la decadenza dal rapporto in caso di violazione;

- comunicare le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porre il dipendente in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attivita' politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovra' dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attivita' inerenti all'ufficio;
- comunicare tempestivamente per iscritto al responsabile dell'ufficio di appartenenza la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, (eccezion fatta per partiti politici o sindacati) a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi possano interferire con lo svolgimento dell'attivita' dell'ufficio;
- informare tempestivamente per iscritto il responsabile della struttura in cui i dipendenti sono incardinati di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che gli stessi abbiano o abbiano avuto negli ultimi tre anni, precisando:
 - se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il

assolutamente trasversale all'interno dell'amministrazione, in quanto e' applicabile nella totalita' dei processi mappati, sebbene contenga altresì norme specifiche relative a processi o attività tipiche dell'Ente, come l'attività ispettiva.

Di particolare rilievo e' l'ambito di applicazione del Codice, che si estende non soltanto a tutti i dipendenti, anche di livello dirigenziale ed a tutti coloro che, a qualsiasi titolo, prestano servizio alle dipendenze dell'Ente, ma anche a tutti i collaboratori o consulenti, titolari di qualsiasi tipologia di contratto, nonché ai collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi. A tal fine nei provvedimenti di incarico o nei contratti di collaborazione, consulenza o servizi, va inserita una apposita clausola di risoluzione del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice.

Per quanto concerne i meccanismi di denuncia delle violazioni del Codice di Comportamento, trova applicazione l'articolo 55-bis comma 3 del D.Lgs. 165/2001 in materia di segnalazione all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari.

L'ufficio competente a vigilare sullo stato di attuazione del Codice e ad emanare pareri sulla applicazione dello stesso e' l'ufficio competente a svolgere e concludere i procedimenti disciplinari (UPD) a norma dell'articolo 55- bis comma 4 del D.Lgs. 165/2001.

L'art. 54, co. 3, del d.lgs.165/2001

soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;

- se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.;
- comunicare tempestivamente per iscritto al responsabile della struttura in cui i dipendenti sono incardinati le imprese con le quali abbiano stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile.

Nell'ipotesi in cui ricorrano anche alcune delle condizioni sopra indicate, il dipendente deve astenersi dall'adottare provvedimenti o atti endoprocedimentali che coinvolgano interessi diretti di tali soggetti privati

		prevede la responsabilita' disciplinare per violazione dei doveri contenuti nel Codice di comportamento, ivi inclusi i doveri relativi all'attuazione del PTPCT (ora sez. 2.3 PIAO).							
MIS GEN 06 Autorizzazioni allo svolgimento di incarichi d'ufficio - attivita' ed incarichi extra-istituzionali - art. 53 D.Lgs. 165/2001 e art. 1, comma 58 bis L. 662/1996 (PNA 2013 - Tavole delle misure - Tavola n. 7)	<p>FONTI NORMATIVE</p> <ul style="list-style-type: none"> - L. n. 662/1996 - Art. 53 D.lgs. n. 165/2001 - L. 6 novembre 2012, n. 190 <p>FONTI REGOLAMENTARI</p> <ul style="list-style-type: none"> - Codice di Comportamento dei dipendenti dell'amministrazione - Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi - Regolamento per la disciplina degli incarichi extraistituzionali del personale dipendente <p>REGOLAZIONE ANAC</p> <ul style="list-style-type: none"> - Delibera CiVIT n.72/2013 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2013 - Deliberazione Anac n. 1064 del 13 novembre 2019 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2019 -Deliberazione n. 1201 del 18 dicembre 2019 	<p>La concentrazione del potere decisionale aumenta il rischio che l'attivita' amministrativa possa essere indirizzata verso fini privati o impropri determinati dalla volonta' del dirigente stesso. Inoltre, lo svolgimento di incarichi, soprattutto se extra-istituzionali, da parte del dirigente o del funzionario puo' realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi altresì come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi. Per questi motivi, la l. n. 190 del 2012 e' intervenuta a modificare anche il regime dello svolgimento degli incarichi da parte dei dipendenti pubblici contenuto nell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001.</p> <p>A queste nuove previsioni si aggiungono le prescrizioni contenute nella normativa già vigente. Si segnala, in particolare, la disposizione contenuta nel comma 58 bis dell'art. 1 della l. n. 662 del 1996, che stabilisce: "Ferma restando la valutazione in concreto dei singoli casi di conflitto di interesse, le</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Adottare/aggiornare l'atto contenente criteri per il conferimento e l'autorizzazione di incarichi. - Acquisire l'autorizzazione allo svolgimento di attivita' extra-istituzionali, a titolo oneroso o gratuito, non compresi nei compiti e doveri d'ufficio di attestare nell'istanza il tipo di incarico o di attivita', l'Ente od il soggetto per conto del quale l'attivita' deve essere svolta, modalita', luogo di svolgimento, compenso e durata nonché l'assenza di ipotesi, anche potenziali, di conflitto di interesse o di cause di inconferibilita' e incompatibilita' previsti all'art. 1, co. 49 e 50, L.190/2012 e D.lgs. n. 39/2013. - Verificare, ai fini del rilascio dell'autorizzazione, la sussistenza delle seguenti condizioni relative all'incarico da autorizzare: <ul style="list-style-type: none"> a) costituisca motivo di crescita professionale, anche nell'interesse dell'Ente; b) sia svolta al di fuori dell'orario di lavoro; c) non interferisca con l'ordinaria attivita' svolta nell'Ente; d) non sia in contrasto con gli 	Tutte le aree misura trasversale	In fase di attuazione	Adozione e applicazione continuativa delle procedure	Dirigente/Responsabile P.O./EQ di ciascuna struttura organizzativa - Dirigente dell'Ufficio associato personale - Dipendenti	nr. di autorizzazioni rilasciate nel rispetto dei criteri / nr. totale delle autorizzazioni rilasciate	dati ultima Relazione annuale RPCT pubblicata e reattivi a adozione procedura - segnalazioni

amministrazioni provvedono, con decreto del Ministro competente, di concerto con il Ministro per la funzione pubblica, ad indicare le attività che in ragione della interferenza con i compiti istituzionali, sono comunque non consentite ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50 per cento di quella a tempo pieno.".

interessi dell'Ente;
e) non generi conflitto di interesse.
- Comunicare, a cura dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione non superiore al 50% dell'orario di lavoro, gli incarichi che intendono svolgere, al fine di consentire all'Ente di appartenenza di verificare che i medesimi non interferiscono con le esigenze di servizio, non concretizzino occasioni di conflitto di interessi con il Comune, e non ne pregiudichino l'imparzialità ed il buon andamento.
- Adottare di procedure standardizzate disciplinate da regolamenti interni.
- Pubblicare sul sito internet dell'Ente (link al sito dell'Unione Reno Galliera) tutti gli incarichi autorizzati o conferiti deve essere assicurata la trasparenza ai sensi dell'art. 18 del d.lgs. 33/2013.
- Comunicare da parte dell'Ufficio competente, in via telematica al Dipartimento della Funzione pubblica, le informazioni di cui ai commi 12, 13 e 14 dell'art.53 del D.Lgs. 165/2001 nei termini ivi previsti.
- Attivare le procedure in caso di assunzione da parte di un dipendente comunale di un incarico retribuito in difetto della necessaria autorizzazione al suo espletamento di attivare le procedure essendo autorizzabili le attività esercitate

			<p>sporadicamente ed occasionalmente, anche se eseguite periodicamente e retribuite, qualora per l'aspetto quantitativo e per la mancanza di abitudine, non diano luogo ad interferenze con l'impiego.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verificare la corretta applicazione delle misure anche ai fini della valutazione della performance individuale - Attivare la responsabilita' disciplinare dei dipendenti in caso di violazione dei doveri. 						
<p>MIS GEN 11 Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower) - (PNA 2013 - Tavole delle misure - Tavola n. 12)</p>	<p>FONTI NORMATIVE - L. 190/2012 - D.Lgs.n. 39/2013- DPR 16 aprile 2013, n. 62 - L n. 179/2017 - D.lgs n. 24/2023</p> <p>REGOLAZIONE ANAC - Delibera CiVIT n.72/2013 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2013 - Delibera n. 311 del 12 luglio 2023;</p>	<p>La misura di tutela del dipendente che segnala condotte illecite, prevista per la prima volta nel nostro ordinamento dalla Legge 6 novembre 2012, n.190, e' espressamente ricondotta, dal PNA 2013, alle misure di carattere generale finalizzate alla prevenzione della corruzione. La rilevanza della misura e' destinata a crescere in futuro in conseguenza:</p> <p>a) della progressiva formazione della cultura dell'integrita' e dell'etica del comportamento pro-attivo di segnalazione in sostituzione del comportamento omissivo di omertà e silenzio;</p> <p>b) della realizzazione, a cura dell'ANAC, della applicazione informatica/piattaforma tecnologica per la segnalazione e dell'attivazione del relativo servizio online;</p> <p>c) dell'approvazione della Legge 30 novembre 2017, n. 179 "Disposizioni</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Predisporre atti/regolamenti idonei ad individuare il soggetto competente a ricevere le segnalazioni e trattarle secondo criteri di riservatezza (ad es. adottando un sistema informatico differenziato e riservato di ricezione delle segnalazioni). - Adottare un sistema informatico differenziato e riservato di ricezione delle segnalazioni - Attivare ed attuare la procedura di gestione delle segnalazioni di illecito - Introdurre gli obblighi di riservatezza nel PTPCT (PNA 2013- Tavole delle misure - Tavola n.12) - Rilevare il numero di segnalazioni pervenute dal personale dipendente dell'amministrazione - Rilevare casi di discriminazione dei dipendenti che hanno segnalato gli illeciti - Rilevare numero di segnalazioni anonime o da parte di soggetti non 	Tutte le aree misura trasversale	In fase di attuazione	<p>Aggiornare la disciplina interna - Adottare un Sistema informatico differenziato e riservato di ricezione delle segnalazioni</p>	<p>RPCT, - Dirigenti/P.O./EQ di ciascuna struttura organizzativa - Dipendenti</p>	<p>Approvazione Procedura - Nomina Responsabile - Attivazione Sistema informatico</p>	<p>dati ultima Relazione annuale RPCT pubblicata e relativi a procedura segnalazione - segnalazioni dipendenti - segnalazioni anonime o di non dipendenti - giudizio</p>

per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarita' di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato". Il presente PIAO si conforma alla disciplina in esame nonche' alle Linee guida Anac n. 311 del 12 luglio 2023 in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower).

Le Linee guida contengono indicazioni di carattere generale, come l'individuazione dell'ambito oggettivo e soggettivo di applicazione della disciplina, le condizioni in presenza delle quali si attiva la tutela della riservatezza sull'identita' del segnalante, il ruolo specifico del responsabile della prevenzione della corruzione, le principali misure di carattere organizzativo e tecnologico necessarie per una efficace gestione delle segnalazioni.

Al fine di evitare che il dipendente ometta di segnalare condotte illecite per il timore di subire misure discriminatorie, l' amministrazione si dota di un sistema che si compone di una parte organizzativa, di una parte procedurale e di una parte tecnologica, tra loro interconnesse.

La parte organizzativa e procedurale riguarda principalmente le politiche di tutela della riservatezza del segnalante: esse fanno riferimento sia al quadro normativo nazionale sia alle scelte politiche e gestionali del singolo ente pubblico e comprende l'adozione:

dipendenti della stessa amministrazione
- Adottare misure per rafforzare la garanzia di anonimato e la tutela da azioni discriminatorie

		<p>- del regolamento recante la disciplina a tutela del whistleblower;</p> <p>- della procedura per la gestione delle segnalazioni;</p> <p>- del registro delle segnalazioni di illecito.</p> <p>La parte tecnologica, fermo restando la facolta' del whistleblower, inteso come dipendente pubblico che intende segnalare illeciti di interesse generale e non di interesse individuale, di utilizzare l'applicazione on line ANAC per presentare la segnalazione:</p> <p>- necessita che l'amministrazione si doti di una soluzione gestionale informatizzata per gestire la segnalazione una volta che la stessa sia stata presentata.</p> <p>La necessita' di dotarsi di una soluzione informatizzata si giustifica in base all'evidente considerazione che, ai fini della tutela della riservatezza dell'identita' del segnalante, la gestione delle segnalazioni realizzata attraverso l'ausilio di procedure informatiche e' largamente preferibile a modalita' di acquisizione e gestione delle segnalazioni che comportino la presenza fisica del segnalante.</p> <p>Nell'individuare, secondo i tempi previsti nella programmazione della misura, la soluzione gestionale informatizzata per la gestione delle segnalazioni, l'amministrazione privilegia l'applicativo che presenta adeguate misure di sicurezza delle informazioni, nel rispetto di tutte le indicazioni in merito alle specifiche</p>								
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		tecniche del sistema applicativo contenute nelle Linee guida. L'amministrazione adotta la procedura per la presentazione e gestione delle segnalazione. La procedura deve essere tenere conto della necessita' della gestione informatizzata della segnalazione, e della la soluzione gestionale informatizzata di cui l'amministrazione si dota.								
MIS GEN 02 Trasparenza (PNA 2013 - Tavole delle misure - Tavola n. 3)	- L. 190/2012 - D.Lgs. n. 33/2013 - L. 241/1990 - DPR 16 aprile 2013, n. 62 come modificato dal DPR 13 giugno 2023, n. 81 - Delibera CiVIT n.72/2013 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2013 - Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015 di approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione - Deliberazione Anac n. 1064 del 13 novembre 2019 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2019 Regolamento del 29/03/2017 - Deliberazione Anac del 16 novembre 2022 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2022 - Determinazione n. 1310 del 28/12/2016	La trasparenza e' l'accessibilita' totale dei dati e documenti detenuti dall'amministrazione, allo scopo di: - tutelare i diritti dei cittadini; - promuovere la partecipazione degli interessati all'attivit� amministrativa, - favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche. La trasparenza, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio, di segreto statistico e di protezione dei dati personali: - concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialita', buon andamento, responsabilita', efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrita' e lealta' nel servizio alla nazione. Essa: - e' condizione di garanzia delle liberta' individuali e collettive, nonche' dei diritti civili, politici e sociali	- pubblicazione, nel sito istituzionale, dei dati concernenti l'organizzazione e l'attivit� secondo le indicazioni contenute nel D.lgs. n. 33/2013 e le altre prescrizioni vigenti (Allegato 1 alla determinazione 1310 del 2016 di Anac e aggiornamenti, in particolare PNA 2022 nella parte relativa alla sottosezione "Bandi di gara e contratti") con adempimento degli obblighi di trasparenza e rilevazione delle principali inadempienze riscontrate nonche' i principali fattori che rallentano l'adempimento - informatizzazione del flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente" - rilevazione numero di richieste di accesso civico "semplice" pervenute e il numero di richieste che hanno dato corso ad un adeguamento nella	Tutte le aree misura trasversale	In fase di attuazione	Come da PIAO e relativi allegati	Responsabili della pubblicazione - Dirigente/Responsabile P.O./EQ di ciascuna unita' organizzativa - Dipendenti	Adempimento obblighi di pubblicazione (100%)	Dati ultima Relazione annuale RPCT - dati asseverazione annuale Nucleo di Valutazione	

- integra il diritto ad una buona amministrazione;
 - concorre alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino.

Le disposizioni sulla trasparenza:

- integrano l'individuazione del livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche a fini di trasparenza, prevenzione, contrasto della corruzione e della cattiva amministrazione, a norma dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione;

- costituiscono altresì esercizio della funzione di coordinamento informativo statistico e informatico dei dati dell'amministrazione statale, regionale e locale, di cui all'articolo 117, secondo comma, lettera r), della Costituzione.

La trasparenza:

- rileva, altresì, come dimensione principale ai fini della determinazione degli standard di qualità dei servizi pubblici da adottare con le carte dei servizi ai sensi dell'articolo 11 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, così come modificato dall'articolo 28 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Strumento di autovalutazione e di ausilio nella corretta realizzazione della struttura del sito istituzionale deputata all'attuazione degli obblighi di pubblicazione (Amministrazione trasparente) e' costituita dalla Bussola della trasparenza.

pubblicazione dei dati

- rilevazione numero complessivo di richieste di accesso civico "generalizzato" e, se disponibili, i settori interessati dalle richieste di accesso generalizzato

- istituzione del registro degli accessi con indicazione se disponibili, dei settori delle richieste e dell'esito delle istanze

- monitoraggi sulla pubblicazione dei dati con periodicità e ambito (totalità oppure un campione di obblighi) predefiniti

<p>MIS GEN 16 Procedura relativa alla tutela della riservatezza dell'identita' del dipendente che segnala illeciti (WHISTLEBLOWER)</p>	<p>- L. 6 novembre 2012, n. 190 - D. Lgs. n. 165/2001 (art. 16, comma 1, lett. l-quater) - Delibera CiVIT n.72/2013 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2013 - Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015 di approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione; - linee guida ANAC contenute nella Delibera n. 831 del 3 agosto 2016; - Deliberazione Anac n. 1064 del 13 novembre 2019 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2019; - Deliberazione Anac del 16 novembre 2022 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2022;</p>			<p>Tutte le aree misura trasversale</p>	<p>In fase di attuazione</p>	<p>Verifica in occasione dell'aggiornamento annuale mappatura processi</p>	<p>Dirigente/Responsabile P.O./EQ di ciascuna struttura organizzativa - Responsabili del procedimento - Dipendenti</p>	<p>100% Processi gestiti nel rispetto della procedura e delle misure alternative (in caso di impossibilita' di applicare la rotazione)</p>	<p>dati ultima Relazione annuale RPCT pubblicata e relativi a nr. dirigenti - non dirigenti - attuazione misura - riorganizzazione</p>
<p>MIS GEN - 04 Rotazione del personale - L. 190 e art. 16, comma 1, lett. l-quater D.Lgs. 165/2001 (PNA 2013 - Tavole delle misure - Tavola n. 5)</p>	<p>FONTI NORMATIVE - L. 6 novembre 2012, n. 190 - D. Lgs. n. 165/2001 (art. 16, comma 1, lett. l-quater) - Piano Nazionale Anticorruzione - PNA - Art. 4 D.L. 30 aprile 2022, n. 36 che dispone l'obbligo di un ciclo formativo su etica e legalita'; REGOLAZIONE ANAC - Delibera CiVIT n.72/2013 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2013 Delibere di approvazione dei PNA, da ultimo delibera 16 novembre 2022 di approvazione del PNA 2022</p>	<p>Secondo le linee guida ANAC contenute nella Delibera n. 831 del 3 agosto 2016 la rotazione del personale: - e' considerata quale misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L'alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attivita', servizi, procedimenti e instaurando relazioni</p>	<p>- Se e' compatibile, attuare la rotazione degli apicali secondo gli atti di organizzazione da adottare a cura del massimo organo amministrativo di vertice, in collaborazione con il RPCT - In virtu' di quanto statuito nella Conferenza Unificata Stato, Regioni e Autonomie Locali del 24 luglio 2013, e ribadito dal PNA (par. 3.1.4 e Allegato 1 par B.5) si da' atto che la rotazione del personale incaricato della responsabilita' di P.O. o di procedimento non e' attuabile, considerate le condizioni organizzative presenti nell'Ente ed in particolare l'infungibilita' della</p>	<p>Tutte le aree misura trasversale</p>	<p>In attuazione</p>	<p>Programmare ed erogare la formazione annualmente</p>	<p>RPCT - Dirigenti/P.O./EQ - Dirigente dell'Ufficio associato del personale - Dipendenti</p>	<p>nr. corsi erogati / nr. corsi programmati</p>	<p>dati ultima Relazione annuale RPCT pubblicata e relativi a erogazione - soggetti-giudizio</p>

sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate;

- rappresenta anche un criterio organizzativo che puo' contribuire alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del lavoratore;
- e' una tra le diverse misure che le amministrazioni hanno a disposizione in materia di prevenzione della corruzione, in una logica di necessaria complementarita' con le altre misure di prevenzione della corruzione specie laddove possano presentarsi difficolta' applicative sul piano organizzativo.

Detta misura deve essere impiegata correttamente in un quadro di elevazione delle capacita' professionali complessive dell'amministrazione senza determinare inefficienze e malfunzionamenti. Per le considerazioni di cui sopra, essa va vista prioritariamente come strumento ordinario di organizzazione e utilizzo ottimale delle risorse umane da non assumere in via emergenziale o con valenza punitiva e, come tale, va accompagnata e sostenuta anche da percorsi di formazione che consentano una riqualificazione professionale.

Ove, tuttavia, non sia possibile utilizzare la rotazione come misura di prevenzione contro la corruzione, vengono operate scelte organizzative, nonche' adottare altre misure di natura

professionalita' specifica posseduta dai responsabili di servizio e di procedimenti in riferimento alle funzioni svolte, oltre che per il pregiudizio che ne deriverebbe alla continuita' dell'azione amministrativa. Poiche' nell'ente non e' realizzabile la misura della rotazione in ragione delle ridotte dimensioni, è necessario adottare misure per evitare che i dipendenti non sottoposti a rotazione abbiano il controllo esclusivo dei processi, specie di quelli più esposti al rischio di corruzione, ad esempio: compatibilmente con la dotazione organica dell'ufficio/servizio, la figura che firma il provvedimento finale deve essere distinta dal responsabile del procedimento. Tutti i Responsabili di Settore sono chiamati a relazionare al RPCT circa lo stato di attuazione delle presente misura ed, eventualmente, sulla possibilita' di introdurre l'intervento organizzativo di cui sopra.

Tuttavia la misura della rotazione potra' essere applicata nel caso di eventi e fattispecie che facciano presumere un aggravamento del rischio.

		<p>preventiva che possono avere effetti analoghi, quali a titolo esemplificativo, la previsione da parte del dirigente di modalita' operative che favoriscono una maggiore condivisione delle attivita' fra gli operatori, evitando cosi' l'isolamento di certe mansioni, avendo cura di favorire la trasparenza "interna" delle attivita' o ancora l'articolazione delle competenze, c.d. "segregazione delle funzioni".</p> <p>Sulla rotazione "ordinaria" e' intervenuto infine l'Allegato 2 del PNA 2019 al quale si rinvia.</p> <p>Il presente PIAO include la misura della ROTAZIONE STRAORDINARIA, da attuarsi con le modalita' indicate negli atti di esecuzione del PIAO, secondo fasi e tempi indicati.</p>							
<p>MIS GEN 12 Formazione del personale (PNA 2013 - Tavole delle misure - Tavola n. 13)</p>	<p>FONTI NORMATIVE - L. 241/1990 (art. 6 bis) - L. 6 novembre 2012, n. 190 - DPR 16 aprile 2013, n. 62 (art. 16 - Conflitto di interessi) - D.lgs n. 36/2023 art. 16 - Art. 71, comma 3, lettera p) CCNL 16 novembre 2022 - Codice di comportamento approvato dall'Unione Reno Galliera - Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi</p> <p>REGOLAZIONE ANAC - Delibera CIVIT n.72/2013 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2013</p>	<p>La misura della formazione riveste importanza strategica nel sistema anticorruzione.</p> <p>Va svolta non solo sui temi dell'etica e della legalita' ma anche nelle materie che sono di competenza specifica di ciascun Ufficio, al fine di potenziare le competenze dei pendenti, in funzione di prevenzione degli errori.</p> <p>In particolare, la politica formativa deve essere di ampio respiro, E deve avere ad oggetto anche le materie trasversali a tutti gli uffici.</p> <p>In tal senso, la formazione funge anche da strumento di valorizzazione e riqualificazione delle risorse umane.</p>	<p>La Funzione e' stata attribuita dal Comune all'Unione Reno Galliera che, tra l'altro, elabora il Piano formativo, su indicazione del RPCT.</p> <p>- Programmare adeguati percorsi di formazione, tenendo presente una strutturazione su due livelli: a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti: riguarda l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico); e le tematiche dell'etica e della legalita' (approccio valoriale); b) livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli</p>	Tutte le aree misura trasversale	In fase di attuazione	Le fasi e i tempi sono indicati nella procedura di gestione del conflitto di interesse	Dirigente/Responsabile P.O./EQ di ciascuna struttura organizzativa - Dipendenti	nr. di dichiarazioni verificate / nr. di dichiarazioni rese	dati ultima Relazione annuale RPCT pubblicata

	<ul style="list-style-type: none"> - Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015 di approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione; - Deliberazione Anac n. 1064 del 13 novembre 2019 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2019 - Delibera n. 494 del 05 giugno 2019 di approvazione delle Linee Guida n. 15 recanti "Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici"; - Linee guida Anac approvate con deliberazione n. 177 del 19 febbraio 2020; - Delibera 16 novembre 2022 di approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione 2022; 		organismi di controllo, ai dirigenti/P.O. e funzionari addetti alle aree a rischio: riguarda le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.						
MIS GEN 05 Conflitto di interesse - art. 6 bis L. 241/1990 e D.P.R. 62/2013 (PNA 2013 - Tavole delle misure - Tavola n. 6)	<p>FONTI NORMATIVE</p> <ul style="list-style-type: none"> - D. lgs. n. 165/2001 - L. 6 novembre 2012, n. 190 - DPR 16 aprile 2013, n. 62 <p>REGOLAZIONE ANAC</p> <ul style="list-style-type: none"> - Delibera CiVIT n.72/2013 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2013 - Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015 di approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione - Deliberazione Anac 16 novembre 2022 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2022 che dedica un approfondimento 	<p>Come indicato nella audizione dell'ANAC al Parlamento del giugno 2019:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nella sua accezione piu' stretta, il conflitto di interessi e' la situazione nella quale si viene a trovare un funzionario pubblico legittimamente in carica, quando una sua decisione pubblica (a anche la sola partecipazione alla decisione) possa essere impropriamente influenzata dall'esistenza di interessi particolari verso i quali il funzionario sia per diverse ragioni molto sensibile, distorcendo la cura imparziale dell'interesse pubblico; 	<ul style="list-style-type: none"> - Acquisire, all'atto del conferimento dell'incarico di EQ, dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato ai sensi dell'art. 47 del DPR n. 445/2000 con la quale: <ul style="list-style-type: none"> - attesti l'assenza di cause di inconferibilita' e incompatibilita' previsti dal D.lgs. n. 39/2013, certifichi gli incarichi in corso a qualunque titolo svolti e si impegni altresì, a comunicare tempestivamente eventuali variazioni successivamente intervenute. - Acquisire nuovamente la dichiarazione di cui sopra per ciascun 	Tutte le aree misura trasversale	In fase di attuazione	Inserimento clausole - Acquisizione dichiarazioni	RPCT - Dirigente/Responsabile PO/EQ di ciascuna struttura organizzativa - Dirigente del Servizio associato del personale - Dipendenti	Nr. contratti di assunzione e di lavori-servizi-forniture sottoscritti con clausola pantouflage / Nr. contratti sottoscritti	dati ultima Relazione annuale RPCT pubblicata

	<p>proprio sul Pantouflage.</p>	<p>- in una accezione piu' ampia il conflitto di interessi consiste in situazioni che l'ordinamento deve prevenire anche prima (e dopo) il concreto esercizio delle funzioni pubbliche. Ad una piu' puntuale definizione provvede il DPR n. 62/2013, agli articoli 6, comma 2, e 7. La seconda norma prevede che "Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attivita' 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, societa' 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. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza". In conformita' alle citate disposizioni del DPR n. 62/2013, nonche' alle Circolari del RPCT, la regolamentazione di tutte le ipotesi di conflitto di interessi in cui possano venire a trovarsi i dipendenti e dei relativi obblighi di comunicazione e di astensione e' affidata alla disciplina del</p>	<p>incaricato</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contestare nei termini di legge le cause di inconferibilita' o incompatibilita' nel momento in cui se ne viene a conoscenza, previo contraddittorio con l'interessato; - Adottare i provvedimenti consequenziali da parte di chi ha conferito l'incarico su segnalazione del RPCT qualora si accerti in via definitiva la sussistenza di cause di inconferibilita' o incompatibilita'. - Pubblicare sul sito internet dell'Ente (link al sito dell'Unione Reno Galliera), sezione amministrazione trasparente, le dichiarazioni di cui sopra. - Verificare la corretta applicazione delle misure anche ai fini della valutazione della performance individuale - Attivare procedimento di responsabilita' disciplinare dei dipendenti in caso di violazione dei doveri. 								
--	---------------------------------	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--

Codice di Comportamento dell'Ente, nonche' al Registro degli eventi rischiosi allegato alla sez. 2.3 del PIAO, che individua preventivamente possibili situazioni di rischio che possano far emergere conflitti di interesse non dichiarati o non comunicati. La prevenzione del conflitto di interessi si realizza con vari strumenti giuridici tra cui la previsione di:

- doveri ricadenti sui pubblici dipendenti di segnalare le situazioni di conflitto e di astenersi dalla partecipazione alle decisioni amministrative.

Tale principio e' affermato, in via generale, dall'art. 6-bis introdotto nella legge sul procedimento amministrativo (legge n. 241 del 1990) dalla legge n. 190 del 2012 (art. 1, comma 41). Questa norma non definisce puntualmente la situazione di conflitto di interessi, ma stabilisce che esso impone la segnalazione mediante dichiarazione e l'astensione anche quando il conflitto sia meramente "potenziale".

La potenzialita' del conflitto - affermata in via generale dall'art. 6-bis - e la considerazione anche delle "gravi ragioni di convenienza", dimostrano che la prevenzione del conflitto di interessi e' ormai volta non solo a garantire l'imparzialita' della singola decisione pubblica, ma piu' in generale il profilo dell'immagine di imparzialita' dell'amministrazione.

A completare il quadro e' intervenuto l'art. 16 del d.lgs. n. 36 del 2023 che disciplina il conflitto di interessi nella gestione dei contratti pubblici (in tutte le sue fasi), considerando, ad integrazione della definizione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, la situazione di un: - "interesse finanziario, economico o altro interesse personale che puo' essere percepito come una minaccia alla sua imparzialita' e indipendenza". Con specifico riferimento alle procedure di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni, le previsioni dell'articolo 16 del codice dei contratti pubblici devono considerarsi prevalenti rispetto alle disposizioni contenute nelle altre disposizioni vigenti, ove contrastanti. In ordine alla individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici, si applicano integralmente le Linee Guida ANAC n. 15/2019, approvate dal Consiglio dell'Autorita' con delibera n. 494 del 05 giugno 2019, nonche' quanto indicato dal PNA 2022.

PROCEDURA

Ai sensi di quanto previsto dalle citate disposizioni, il dipendente ha l'obbligo di astenersi e di dichiarare la propria situazione al dirigente/responsabile P.O./EQ del proprio ufficio, a cui compete di valutare la sussistenza delle eventuali condizioni che integrino ipotesi di conflitto di interesse.

		<p>La procedura esecutiva relativa alla rilevazione della situazione di conflitto di interesse ha la finalita' di indicare i criteri e le modalita' organizzative per la gestione dei conflitti di interesse, individuando le circostanze che generano o potrebbero generare conflitti di interesse, nonche' le misure interne da adottare per prevenire situazioni di conflitto, al fine di ridurre il rischio.</p> <p>La procedura e' dettagliata nel Codice di Comportamento e costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto.</p>							
<p>MIS GEN 09 Attivita' successiva alla cessazione del rapporto di lavoro - pantouflage (PNA 2013 - Tavole delle misure - Tavola n. 10)</p>	<p>FONTI NORMATIVE - L. 190/2012 - D.Lgs. n. 33/2013 - DPR 16 aprile 2013, n. 62 - L. 241/1990 - D.Lgs. n. 165/2001 art. 53 comma 16-ter - D.Lgs. n. 150/2009 - D.Lgs. n. 39/2013 - Codice di comportamento approvato dall'Unione Reno Galliera</p> <p>REGOLAZIONE ANAC - Delibera CIVIT n.72/2013 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2013 - Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015 di approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione; - Deliberazione n. 1201 del 18 dicembre 2019</p>	<p>Il D.Lgs. 8 aprile 2013, n. 39, recante "Disposizioni in materia di inconfiribilita' e incompatibilita' di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico" ha introdotto una disciplina specifica sia in tema di inconfiribilita' di incarichi dirigenziali (Capi II, III e IV), che in tema di incompatibilita' specifiche per posizioni dirigenziali (Capi V e VI).</p> <p>Ha sancito, in particolare, ipotesi di inconfiribilita' di incarichi dirigenziali: a) a soggetti che siano destinatari di sentenze di condanna per reati contro la pubblica amministrazione; b) a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni; c) a componenti di organi di indirizzo</p>	<p>1) Tutti i Responsabili PO/EQ devono: a) inserire nelle lettere di invito, nei bandi e nei relativi disciplinari, indipendentemente dal valore economico e dalla procedura prescelta, relativi ad appalti e concessioni di lavori servizi e forniture l'assunzione dell'obbligo da parte del privato concorrente a non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi nei tre anni precedenti a ex dipendenti pubblici dell'Ente, di cui all'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001 e di essere consapevole delle sanzioni conseguenti alla violazione del divieto; b) acquisire dal privato al momento della presentazione della istanza all'Amministrazione per la</p>	<p>Tutte le aree misura trasversale</p>	<p>In fase di attuazione</p>	<p>Verifiche in occasione dell'acquisizione delle dichiarazioniA</p>	<p>RPCT - Dirigente/Respon sabile P.O./EQ di ciascuna struttura organizzativa - Dirigente del servizio associato del personale</p>	<p>100% delle dichiarazioni acquisite, pubblicate e riscontrate conformi al dettato di legge</p>	<p>dati ultima Relazione annuale RPCT pubblicata e relativi a adozione misure di verifica - giudizio</p>

politico.
Conformemente a quanto richiesto dall'articolo 20 del D.Lgs. n.39 del 2013, l'amministrazione verifica la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti cui l'organo di indirizzo politico intende conferire incarico all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dai Capi III e IV del D.Lgs. n. 39 del 2013. Le condizioni sono quelle previste nei suddetti Capi, salva la valutazione di ulteriori situazioni di conflitto di interesse o cause impeditive.
L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del DPR n. 445 del 2000 pubblicata sul sito (art. 20 D.Lgs. n. 39 del 2013). Se all'esito della verifica risulta la sussistenza di una o piu' condizioni ostative, l'amministrazione si astiene dal conferire l'incarico e provvede a conferire l'incarico nei confronti di altro soggetto.
Tutti i dirigenti/responsabili P.O. rilasciano apposita dichiarazione in merito all'insussistenza di alcuna delle cause di inconfiribilita' o incompatibilita' previste dal medesimo decreto, impegnandosi, altresì, a comunicare tempestivamente eventuali variazioni successivamente intervenute; la dichiarazione viene pubblicata nel sito Internet dell'Unione

partecipazione alla gara, pena l'esclusione, apposita dichiarazione sostitutiva di certificazione ai sensi dell'art. 47 del DPR n. 445/2000, nella quale si obbligano ad attestare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi nei tre anni precedenti a ex dipendenti pubblici dell'Ente, di cui all'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001 e manifestano di conoscere le conseguenze interdittive che ne derivano dalla loro violazione;
c) inserire nei contratti, aggiudicata in via definitiva la procedura, apposita clausola con la quale il privato contraente assume formalmente l'obbligo all'osservanza delle previsioni di cui all'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001 pena la risoluzione o la decadenza dal rapporto in caso di violazione.
2) Obbligo per i Responsabili PO/EQ di applicare i provvedimenti consequenziali in caso di accertamento della violazione del divieto de quo, eccezion fatta per il recupero dei compensi percepiti relativamente ai quali si rinvia alle successive determinazioni dell'ANAC o di altri organismi dello Stato;

		<p>Reno Galliera, di cui il sito internet del Comune riporta apposito link.</p> <p>In caso di violazione delle previsioni di inconfiribilita', secondo l'art. 17 D.Lgs. n. 39, l'incarico e' nullo e si applicano le sanzioni di cui all'art. 18 del medesimo decreto.</p> <p>Oltre alle azioni in precedenza indicate, dalla Tavola n. 8 del PNA 2013 emerge che l'amministrazione e' tenuta ad impartire:</p> <ul style="list-style-type: none"> - direttive interne affinche' per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento; - direttive affinche' i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconfiribilita' all'atto del conferimento dell'incarico. 							
<p>MIS GEN 17</p> <p>Programma della formazione e Procedura di individuazione dei soggetti da formare</p>	<p>FONTI NORMATIVE</p> <ul style="list-style-type: none"> - L. 190/2012 - D.Lgs. n. 33/2013 - DPR 16 aprile 2013, n. 62 - L. 241/1990 - D.Lgs. n. 165/2001 - D.Lgs. n. 150/2009 - D.Lgs.n. 39/2013 - Codice di comportamento approvato dall'Unione Reno Galliera <p>REGOLAZIONE ANAC</p> <ul style="list-style-type: none"> - Delibera CiVIT n.72/2013 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2013 - Delibera n. 50 del 04 luglio 2013; -Deliberazione n. 1201 del 18 		<p>La Funzione e' stata attribuita dal Comune all'Unione Reno Galliera che, tra l'altro, elabora il Piano formativo, su indicazione del RPCT.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Programmare adeguati percorsi di formazione, tenendo presente una strutturazione su due livelli: a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti: riguarda l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico); e le tematiche dell'etica e della legalita' (approccio valoriale); b) livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli 	Tutte le aree misura trasversale	In fase di attuazione	Verifiche in occasione dell'acquisizione delle dichiarazioni	RPCT - Dirigente/Responsabile P.O./EQ di ciascuna struttura organizzativa - Dirigente del servizio associato del personale	100% Dichiarazioni acquisite, pubblicate e riscontrate conformi al dettato di legge	dati ultima Relazione annuale RPCT pubblicata e relativi a - adozione misure di verifica - giudizio

	dicembre 2019		organismi di controllo, ai dirigenti/P.O. e funzionari addetti alle aree a rischio: riguarda le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.						
MIS GEN 07 Inconferibilita' incarichi dirigenziali - Capi II, III e IV D.Lgs. 39/2013 (PNA 2013 - Tavole delle misure - Tavola n. 8)	<p>FONTI NORMATIVE</p> <ul style="list-style-type: none"> - L. 6 novembre 2012, n. 190 - DPR 62/2013 - Regolamento dei controlli interni - L. 6 novembre 2012, n. 190 - D.Lgs. 50/2016 - D.lgs n. 36/2023 <p>REGOLAZIONE ANAC</p> <p>Delibere di approvazione dei PNA, da ultimo, delibera 16 novembre 2022 di approvazione del PNA 2022</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Acquisire, all'atto del conferimento dell'incarico di EQ, dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato ai sensi dell'art. 47 del DPR n. 445/2000 con la quale: <ul style="list-style-type: none"> - attesti l'assenza di cause di inconferibilita' e incompatibilita' previsti dal D.lgs. n. 39/2013, certifichi gli incarichi in corso a qualunque titolo svolti e si impegni altresì, a comunicare tempestivamente eventuali variazioni successivamente intervenute. - Acquisire nuovamente la dichiarazione di cui sopra per ciascun incaricato - Contestare nei termini di legge le cause di inconferibilita' o incompatibilita' nel momento in cui se ne viene a conoscenza, previo contraddittorio con l'interessato; - Adottare i provvedimenti consequenziali da parte di chi ha conferito l'incarico su 	Tutte le aree misura trasversale	In fase di attuazione	Continuativa	Dirigente/Responsabile P.O./EQ di ciascuna unita' organizzativa	nr. di patti d'integrita' inseriti in avvisi, bandi di gara o lettere di invito / nr. di procedure gestite	dati ultima Relazione annuale RPCT

			segnalazione del RPCT							
MIS GEN 08 Incompatibilita' per posizioni dirigenziali - Capi V e VI D.Lgs. 39/2013 (PNA 2013 - Tavole delle misure - Tavola n. 9)	<p>FONTI NORMATIVE</p> <ul style="list-style-type: none"> - L. 190/2012 - D.Lgs. n. 33/2013 - DPR 16 aprile 2013, n. 62 - L. 241/1990 - D.Lgs. n. 165/2001 - D.Lgs. n. 150/2009 - D.Lgs.n. 39/2013 - Codice di comportamento approvato dall'Unione Reno Galliera - Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi <p>REGOLAZIONE ANAC</p> <ul style="list-style-type: none"> - Delibera CiVIT n.72/2013 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2013 -Deliberazione n. 1201 del 18 dicembre 2019 		<p>qualora si accerti in via definitiva la sussistenza di cause di inconferibilita' o incompatibilita'.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pubblicare sul sito internet dell'Ente (link al sito dell'Unione Reno Galliera), sezione amministrazione trasparente, le dichiarazioni di cui sopra. - Verificare la corretta applicazione delle misure anche ai fini della valutazione della performance individuale - Attivare procedimento di responsabilita' disciplinare dei dipendenti in caso di violazione dei doveri. 	Tutte le aree misura trasversale	In fase di attuazione	Acquisizione delle dichiarazioni	RPCT - Dirigente/Respon sabile P.O./EQ di ciascuna struttura organizzativa - Dirigente servizio associato del personale	nr. di dichiarazioni acquisite / nr. soggetti nominati	dati ultima Relazione annuale RPCT pubblicata	
MIS GEN 13 Patti di integrita' negli affidamenti (PNA 2013 - Tavole delle misure - Tavola n. 14)	<p>FONTI NORMATIVE</p> <ul style="list-style-type: none"> - L. 3 agosto 2009, n. 116 di ratifica della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 - L. 28 giugno 2012, n.110 di ratifica della Convenzione penale sulla corruzione, fatta a Strasburgo il 27 gennaio 1999 - L. 6 novembre 2012, n. 190; - D.p.c.m. 16 gennaio 2013 di approvazione Linee di indirizzo del Comitato interministeriale per la predisposizione, da parte del 	<p>Per l'affidamento di commesse, in attuazione dell'art. 1, comma 17, della Legge n. 190/2012, va predisposto ed utilizzato il protocollo di legalita' o patto di integrita'. A tal fine, va inserita negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito la clausola di salvaguardia che il mancato rispetto del protocollo di legalita' o del patto di integrita' da' luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto.</p> <p>Nel caso di ricorso al mercato elettronico della pubblica</p>	<p>- Inserire i patti di integrita' (schema allegato al Piao 2023/2025) da far sottoscrivere ai privati negli affidamenti di lavori, servizi e forniture</p> <p>- Inserire clausola di salvaguardia negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito, che il mancato rispetto del protocollo di legalita' o del patto di integrita' da' luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto</p>	Tutte le aree misura trasversale	In fase di attuazione	Comunicazione annuale	RPCT - Dirigente/Respon sabile P.O./EQ di ciascuna unita' organizzativa	Publiccare sul sito internet Avviso e PIAO	dati ultima Relazione annuale RPCT	

	Dipartimento della funzione pubblica, del Piano Nazionale Anticorruzione di cui alla legge 6 novembre 2012, n. 190	amministrazione (MePA), gli operatori economici abilitati a operare su tale mercato hanno accettato e sottoscritto - ai fini dell'abilitazione - il patto di integrita' Consip che non esclude che l'Ente possa comunque richiedere l'accettazione e la sottoscrizione del proprio patto di integrita'.							
MIS GEN 10 Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione e (PNA 2013 - Tavole delle misure - Tavola n. 11)	<p>FONTI NORMATIVE</p> <ul style="list-style-type: none"> - L. 6 novembre 2012, n. 190 - D. Lgs. n. 165/2001 (art. 16, comma 1, lett. l-quater) - Intesa tra Governo, Regioni ed Enti Locali sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013; - D.Lgs 33/2013 <p>REGOLAZIONE ANAC</p> <p>Deliberazioni di approvazione dei PNA, da ultimo deliberazione 16 novembre 2022 di approvazione del PNA 2022.</p>	<p>La Legge n. 190/2012 ha introdotto un nuovo articolo 35 bis nel D.Lgs. 165/2001 che fa divieto a coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non definitiva, per reati contro la pubblica amministrazione di assumere i seguenti incarichi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - far parte di commissioni di concorso per l'accesso al pubblico impiego; - essere assegnati ad uffici che si occupano della gestione delle risorse finanziarie o dell'acquisto di beni e servizi o della concessioni dell'erogazione di provvedimenti attributivi di vantaggi economici; - far parte delle commissioni di gara per la scelta del contraente per l'affidamento di contratti pubblici o per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni o benefici. <p>La condanna, anche non definitiva per i reati di cui sopra si rileva, inoltre, ai</p>	<p>- Acquisire, all'atto del conferimento dell'incarico, apposita dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato ai sensi dell'art. 46 del DPR n. 445/2000 con la quale attesti l'assenza di condanne, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale e si impegni altresì, a comunicare tempestivamente eventuali variazioni successivamente intervenute.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verificare le dichiarazioni di cui sopra tramite acquisizione di certificato del casellario giudiziale e dei carichi pendenti - Contestare la cause di inconfiribilita' nel momento in cui ne viene a conoscenza l'organo competente secondo l'ordinamento 	Tutte le aree misura trasversale	In fase di attuazione	Monitoraggio semestrale	RPCT - Dirigente/Responsabile P.O./EQ di ciascuna unita' organizzativa	nr. procedimenti monitorati /nr. procedimenti programmati	dati ultima Relazione annuale RPCT

		<p>sensi dell'art. 3 del D.Lgs. n. 39/2013 come ipotesi di inconfiribilita' di incarichi dirigenziali, come illustrato al paragrafo precedente.</p> <p>Ulteriore elemento da tenere in considerazione rispetto all'inconfiribilita' disciplinata dall'art. 35- bis del D.lgs. n. 165/2001 e' la sua durata illimitata, cio' in ragione della loro natura di misure di natura preventiva e della lettura in combinato degli artt. 25, co. 2, Cost. e 2, co. 1, c.p.</p>	<p>interno</p> <ul style="list-style-type: none"> - Adottare i provvedimenti consequenziali da parte di chi ha conferito l'incarico qualora si accerti in via definitiva la sussistenza della causa di inconfiribilita' de quo. - Applicare le misure previste dall'art. 3 del D. Lgs. N. 39/2013 da parte dell'organo competente secondo l'ordinamento interno - Verificare la corretta applicazione delle misure anche ai fini della valutazione della performance - Attivare la responsabilita' disciplinare dei dipendenti in caso di violazione dei doveri. 						
<p>MIS GEN 14</p> <p>Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la societa' civile (PNA 2013 - Tavole delle misure - Tavola n. 15)</p>	<p>FONTI NORMATIVE</p> <ul style="list-style-type: none"> - L. 3 agosto 2009, n. 116 di ratifica della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 - L. 28 giugno 2012, n.110 di ratifica della Convenzione penale sulla corruzione, fatta a Strasburgo il 27 gennaio 1999 - L. 6 novembre 2012, n. 190; - D.p.c.m. 16 gennaio 2013 di approvazione Linee di indirizzo del Comitato interministeriale per la predisposizione, da parte del Dipartimento della funzione pubblica, del Piano Nazionale Anticorruzione di cui alla legge 6 novembre 2012, n. 190 - Codice di comportamento approvato 	<p>La misura consiste nel pianificare adeguate azioni di sensibilizzazione della cittadinanza finalizzate alla promozione della cultura della legalita'. A questo fine, una prima azione consiste nel dare efficace comunicazione e diffusione alla strategia di prevenzione dei fenomeni corruttivi impostata e attuata mediante il PIAO e alle connesse misure.</p> <p>Considerato che l'azione di prevenzione e contrasto della corruzione richiede un'apertura di credito e di fiducia nella relazione con i cittadini, gli utenti e le imprese, la quale possa nutrirsi anche di rapporto continuo, alimentato dal funzionamento di stabili canali di</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Dare efficace comunicazione e diffusione alla strategia di prevenzione dei fenomeni corruttivi impostata e attuata mediante il PIAO e alle connesse misure. - Coinvolgere la cittadinanza per l'aggiornamento della sez. 2.3 del PIAO. 	Tutte le aree misura trasversale	In fase di attuazione	Monitoraggio annuale	RPCT - Dirigente/Responsabile P.O./EQ di ciascuna unita' organizzativa	nr. monitoraggi effettuati / nr. monitoraggi programmati	dati ultima Relazione annuale RPCT

	<p>dall'Unione Reno Galliera</p> <p>REGOLAZIONE ANAC</p> <ul style="list-style-type: none"> - Delibera CiVIT n.72/2013 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2013 - Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015 di approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione - Determinazione Anac n. 831 del 03 agosto 2016 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016; - Deliberazione Anac n. 1208 del 22 novembre 2017 di Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione 2016; - Deliberazione Anac n. 1074 del 21 novembre 2018 di approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione - Deliberazione Anac n. 1064 del 13 novembre 2019 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2019 	<p>comunicazione, vanno valutate le modalita', le soluzioni organizzative e i tempi per:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'attivazione di canali dedicati alla segnalazione (dall'esterno dell'amministrazione, anche in forma anonima, ed in modalita' informale) di episodi di cattiva amministrazione, conflitto d'interessi, corruzione, anche valorizzando il ruolo degli uffici per la relazione con il pubblico (URP), quale rete organizzativa che opera come interfaccia comunicativa interno/esterno. <p>L'utilizzo di canali di ascolto va effettuato in chiave propositiva da parte dei portatori di interesse e dei rappresentanti delle categorie di utenti e di cittadini rispetto all'azione dell'amministrazione e dell'ente, anche al fine di migliorare ed implementare la strategia di prevenzione della corruzione.</p>								
MIS GEN 15 Monitoraggio dei tempi procedurali	<p>FONTI NORMATIVE</p> <ul style="list-style-type: none"> - D.lgs n. 267/2000 - L. 6 novembre 2012, n. 190; - Regolamento dei controlli interni - Regolamento di contabilita' <p>REGOLAZIONE ANAC</p> <ul style="list-style-type: none"> - Delibera CiVIT n.72/2013 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2013 - Deliberazione Anac n. 1064 del 13 	<p>L'Allegato 1 del PNA del 2013 riporta, tra le misure di carattere trasversale, il monitoraggio sul rispetto dei termini procedurali: "attraverso il monitoraggio emergono eventuali omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi".</p> <p>L'importanza di tale misura e dell'attivazione di un sistema interno di verifica in ordine all'attuazione della</p>	<p>Effettuare il monitoraggio su tutti i procedimenti conclusi nell'anno, utilizzando ed eventualmente aggiornando le informazioni contenute nelle Schede dei procedimenti pubblicate in Amministrazione trasparente > attivita' e procedimenti > tipologie di procedimenti, fermo restando</p>	Tutte le aree misura trasversale	In fase di attuazione	Misura continuativa	RPCT - Dirigente/Responsabile P.O./EQ di ciascuna struttura organizzativa	nr. atti decisionali assoggettati a controllo / nr. programmato		

	<p>novembre 2019 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2019 - PNA 2022</p>	<p>stessa e' confermato dal PNA 2019. Il sistema di monitoraggio dei principali procedimenti e' gestito con ricorso, ove possibile, a modalita' informatizzate e digitalizzate in grado di automatizzare il processo. Al riguardo va evidenziato che il costante rispetto dei termini di conclusione del procedimento amministrativo, in particolare quando avviato su "istanza di parte", e' indice di buona amministrazione ed una variabile da monitorare per l'attuazione delle politiche di contrasto alla corruzione. La misura prevede che i Responsabili P.O. relazioni al RPC di aver effettuato il monitoraggio annuale sul rispetto dei tempi di conclusione di procedimenti, per i procedimenti d'ufficio e ad istanza di parte, di loro competenza; Ai sensi dell'art. art. 1, commi 9, lett. d) e 28, legge n. 190/2012, i Responsabili di settore titolari di P.O. relazionano al RPC, sull'attuazione della misura con Report semestrale: - di aver effettuato il monitoraggio annuale sul rispetto dei tempi di conclusione di procedimenti per i procedimenti, d'ufficio e ad istanza di parte, di loro competenza; - di aver/non aver rilevato anomalie procedurali e il motivo delle eventuali anomalie accertate; - il rispetto nella evasione delle pratiche dell'ordine cronologico di protocollo della istanza da parte dei dipendenti e collaboratori addetti agli</p>	<p>che i relativi risultati non sono piu' soggetti a pubblicazione obbligatoria per intervenuta abrogazione dell'art.24 del D.lgs. 14 marzo 2013 n. 33, ai sensi del D.lgs. 25 maggio 2016 n. 97.</p>								
--	--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--

		<p>uffici da loro diretti, salvo eccezioni motivate; I relativi risultati non sono piu' soggetti a pubblicazione obbligatoria per intervenuta abrogazione dell'art.24 del D.lgs. 14 marzo 2013 n. 33, ai sensi del D.lgs. 25 maggio 2016 n. 97.</p>								
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--