



CITTÀ DI ALGHERO

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA ILLEGALITÀ 2014 - 2015 - 2016

***Approvato con deliberazione commissariale,
adottata con i poteri della Giunta Comunale,
n. 28 del 04.03.2014***

INDICE	
<i>I piani anticorruzione. Inquadramento generale e contesto normativo</i>	pag. 2
<i>La nozione "classica" della corruzione e la sua dilatata accezione</i>	pag. 3
<i>Obiettivi strategici ed azioni</i>	pag. 3
<i>L'assetto normativo generale e la percezione della corruzione</i>	pag. 4
<i>La strategia di prevenzione a livello decentrato</i>	pag. 5
<i>Azioni e misure per la prevenzione</i>	pag. 5
<i>I Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione in sede locale</i>	pag. 6
<i>Obiettivi e contenuti generali del Piano di Prevenzione (PTPC)</i>	pag. 6
<i>I soggetti coinvolti nella predisposizione e attuazione del Piano</i>	pag. 7
<i>Le risorse umane del Comune</i>	pag. 9
<i>La macrostruttura al 31.12.2013</i>	pag. 9
<i>Il collegamento del Piano con il ciclo della Performance.</i>	pag. 12
<i>Il rapporto fra Piano Anticorruzione, Programma per la Trasparenza e Codice di Comportamento Integrativo</i>	pag. 14
<i>Trasparenza e integrità</i>	pag. 15
<i>Cultura della Legalità e Trasparenza: strumenti di coesione sociale</i>	pag. 15
<i>I Soggetti Istituzionali</i>	pag. 16
<i>Il Responsabile della Prevenzione e della Corruzione e dell'Illegalità</i>	pag. 16
<i>Gli organi di indirizzo</i>	pag. 17
<i>Le strutture organizzative trasversali</i>	pag. 18
<i>Referenti di primo livello: i dirigenti</i>	pag. 18
<i>Referenti di secondo livello: funzionari e responsabili di servizio</i>	pag. 19
<i>Il personale dipendente</i>	pag. 19
<i>Il Nucleo di valutazione</i>	pag. 20
<i>I collaboratori esterni</i>	pag. 20
<i>I Nuclei di Supporto al Segretario Generale</i>	pag. 20
<i>La metodologia di predisposizione e di attuazione del Piano</i>	pag. 23
<i>La mappatura delle aree di rischio potenziale</i>	pag. 25
<i>Il registro/catalogo dei rischi potenziali</i>	pag. 25
<i>La rilevazione dei processi/flussi procedurali</i>	pag. 25
<i>Registro/catalogo delle contromisure alle ipotesi corruttive</i>	pag. 25
<i>L'allegato A del Piano</i>	pag. 26
<i>L'elencazione delle aree di rischio potenziale Integrative o Autonome</i>	pag. 27
<i>L'analisi dettagliata delle contromisure strategiche</i>	pag. 28
<i>L'adozione di linee guida per la standardizzazione delle procedure</i>	pag. 29
<i>La Formazione</i>	pag. 29
<i>Il Codice di comportamento integrativo</i>	pag. 30
<i>Sintesi delle disposizioni del Codice di Comportamento Integrativo</i>	pag. 31
<i>Lo sviluppo del sistema informatico (dematerializzazione e digitalizzazione)</i>	pag. 32
<i>Trasparenza verso l'esterno dell'organizzazione</i>	pag. 37
<i>Tracciabilità e rintracciabilità</i>	pag. 37
<i>I sistemi di rotazione del Personale. Principi</i>	pag. 38
<i>Incompatibilità e inconfiribilità di incarichi. Obblighi di astensione</i>	pag. 40
<i>La stesura degli atti amministrativi</i>	pag. 40
<i>Il processo di attuazione ed adeguamento</i>	pag. 41
<i>Il Piano e le società partecipate</i>	pag. 41
<i>Monitoraggio e vigilanza sull'attuazione del Piano</i>	pag. 43
<i>Il Cronoprogramma</i>	pag. 44
<i>Il sistema di monitoraggio interno sull'attuazione del Piano</i>	pag. 46
<i>Il rapporto fra le iniziative di promozione della trasparenza e il Piano</i>	pag. 46
<i>Entrata in vigore delle disposizioni attuative di cui all'allegato B</i>	pag. 47

I piani anticorruzione. Inquadramento generale e contesto normativo

Al fine di fornire un adeguato inquadramento del contesto normativo e dei temi connessi alla elaborazione del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione (P.T.C.P), si ritiene opportuno riportare i passaggi salienti della relazione contenuta nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) e approvato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e trasparenza delle Amministrazioni Pubbliche (ANAC).

Con la legge 6 novembre 2012, n. 190, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 265 del 13 novembre 2012, sono state approvate le "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione". La legge è entrata in vigore il 28 novembre 2012.

Con tale provvedimento normativo, operando nella direzione più volte sollecitata dagli organismi internazionali di cui l'Italia fa parte, è stato introdotto anche nel nostro ordinamento un sistema organico di prevenzione della corruzione, il cui aspetto caratterizzante consiste nell'articolazione del processo di formulazione e attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione su due livelli.

Ad un primo livello, quello "nazionale", il Dipartimento per la Funzione Pubblica (DFP) predispone, sulla base di linee di indirizzo adottate da un Comitato interministeriale, il P.N.A. (Piano Nazionale Anticorruzione).

Il P.N.A. è stato approvato dalla C.I.V.I.T., individuata dalla legge quale Autorità nazionale anticorruzione (denominata ora ANAC).

Al secondo livello, quello "decentrato", ogni Amministrazione Pubblica definisce un P.T.P.C (Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione), che, sulla base delle indicazioni presenti nel P.N.A., effettua l'analisi e la valutazione dei rischi specifici di corruzione e conseguentemente indica gli interventi organizzativi volti a prevenirli.

Questa articolazione risponde alla necessità di conciliare l'esigenza di garantire una coerenza complessiva del sistema a livello nazionale e di lasciare autonomia alle singole Amministrazioni per l'efficacia e l'efficienza delle soluzioni.

La funzione principale del P.N.A. è quella di assicurare l'attuazione coordinata delle strategie di prevenzione della corruzione nella Pubblica Amministrazione, elaborate a livello nazionale e internazionale. Il sistema deve garantire che le strategie nazionali si sviluppino e si modifichino a seconda delle esigenze e del *feedback* (tipologia di riscontro) ricevuto dalle amministrazioni, in modo da mettere via via a punto degli strumenti di prevenzione mirati e sempre più incisivi. In questa logica, l'adozione del P.N.A. non si configura come un'attività "*una tantum*", bensì come un processo ciclico in cui le strategie e gli strumenti vengono progressivamente affinati, modificati o sostituiti in relazione alle ricadute e ai riscontri conseguenti alla loro applicazione.

Inoltre, l'adozione del P.N.A. tiene conto dell'esigenza di uno sviluppo graduale del sistema di prevenzione, nella consapevolezza che il successo degli interventi dipende in larga misura dal consenso sulle politiche di prevenzione, dalla loro accettazione e dalla concreta promozione delle stesse da parte di tutti gli attori coinvolti.

La nozione "classica" della corruzione e la sua dilatata accezione

Poiché il P.N.A. è uno strumento finalizzato alla prevenzione, il concetto di corruzione che viene preso a riferimento nel presente documento ha un'accezione dilatata, fino a ricomprendere tutte le possibili situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

Il P.N.A. conferma, in questo senso, la nozione di corruzione contenuta nella Circolare n. 1/2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

In questa prospettiva, le situazioni rilevanti sono più ampie della fattispecie penalistica, che è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter del codice penale, e sono tali da annoverare non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, c. p., 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 *ab externo* (dovuta a fattori esterni), sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Obiettivi strategici ed azioni

Le indicazioni provenienti dalle organizzazioni sovranazionali e, in particolare dalla Commissione della Unione Europea evidenziano l'esigenza di perseguire i tre seguenti obiettivi principali nell'ambito delle strategie di prevenzione:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto favorevole alla cultura della legalità e al costante contrasto rispetto ai fenomeni corruttivi.

Questi obiettivi generali sono perseguiti attraverso la previsione di varie misure di prevenzione, che nell'ambito del nostro ordinamento sono state disciplinate mediante la Legge n. 190 del 2012.

I principali strumenti previsti dalla normativa, oltre all'elaborazione del P.N.A., sono:

- adozione dei Piani triennali per la prevenzione della corruzione (P.T.P.C.);
- adempimenti per la trasparenza, intesa come accessibilità totale alle informazioni prodotte e detenute dalla Pubblica Amministrazione;
- codici di comportamento, sia generali che integrati e specifici per ciascuna P.A.;
- rotazione del personale;
- obbligo di astensione in caso di conflitto, anche potenziale, di interessi;
- disciplina specifica in materia di svolgimento di incarichi d'ufficio;
- disciplina specifica in materia di conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti (*pantouflage -revolving doors*: passaggio dal settore pubblico a quello privato);
- disciplina specifica in materia di svolgimento di attività ed incarichi extra istituzionali;
- incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali;

- disciplina specifica in materia di formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione;
- disciplina specifica in materia di svolgimento di attività successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro;
- disciplina specifica in materia di tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. *whistleblower* – riservatezza delle fonti informative);
- formazione in materia di etica pubblica, integrità ed altre tematiche attinenti alla prevenzione della corruzione;
 - L'elaborazione e l'attuazione della strategia tiene conto dei seguenti elementi/vincoli:
- il vincolo derivante dal carattere imperativo della normazione, che ha disciplinato appositi istituti che debbono essere implementati obbligatoriamente;
- il vincolo connesso al prevalente carattere innovativo della disciplina, che richiede interventi di tipo interpretativo per l'applicazione;
- il vincolo derivante dal carattere non omogeneo delle amministrazioni ed enti coinvolti, che richiede adattamenti e forme di flessibilità;
- il vincolo derivante dall'invarianza finanziaria, stante la mancanza di un finanziamento *ad hoc* nella legge e nei decreti attuativi.

L'assetto normativo generale e la percezione della corruzione

L'assetto normativo in materia di prevenzione della corruzione è stato completato con il contenuto dei decreti attuativi della legge n. 190/2012:

- 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 n. 190/2012, approvato con il d. lgs. 31 dicembre 2012, n. 235;
- Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 recante: "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle Pubbliche Amministrazioni" approvato in attuazione dei commi 35 e 36 dell'art. 1 della legge n. 190 del 2012;
- Decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 inerente: "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 n. 190/2012;
- Codice di comportamento per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, approvato con D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, in attuazione dell'art. 54 del D.Lgs. n. 165 del 2001, come sostituito dalla L. n. 190/2012.

I contenuti della normativa nazionale evidenziano una forte coerenza in termini di impianto con quelle che sono le strategie indicate dalle istituzioni internazionali, come risulta evidenziato nell'ambito del recente rapporto elaborato dall'O.E.C.D. (Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico) sulla situazione dell'Italia.

Dati ancora più recenti evidenziano la sussistenza nel nostro Paese di situazioni ad alto rischio corruttivo, tali da comportare un costo annuo stimato in 60 miliardi di euro (4% del PIL Nazionale secondo la stima della Corte dei Conti), pari al 50% dei costi complessivi "da corruzione" nell'ambito del 28 Stati aderenti alla UE (fonte: OLAF - Organismo antifrode europeo).

Il quadro di riferimento generale si è, da ultimo completato:

- con la formalizzazione dell'intesa in sede di Conferenza Unificata, n.79/CU del 24/7/2013, con la quale sono stati specificati gli adempimenti di competenza di Regioni, Province, Comuni e Comunità Montane;
- con la pubblicazione, nel gennaio 2014, della Informativa ANCI in tema di adozione dei Piani Anticorruzione.

La massiccia, ancorché tardiva, produzione normativa e le prime rilevanti esperienze applicative in tema di prevenzione della corruzione, dovute alla approvazione e alla attuazioni in molte PA, soprattutto nei Comuni, dei Piani Provvisori anti-corruzione hanno contribuito di certo a richiamare la generale attenzione sulla delicata tematica qui implicata senza tuttavia riuscire ad attenuare la *percezione* che gli italiani hanno della *corruttela* e del *malaffare*. Secondo lo speciale Eurobarometro 2013, per più di tre quarti dei cittadini europei e per, addirittura, il 97% degli italiani la corruzione è un fenomeno nazionale dilagante.

Quest'ultimo dato assegna rilevanza strategica al proficuo impegno di ciascuna Pubblica Amministrazione nel perseguimento delle finalità dei Piani Nazionale e Locali Anticorruzione.

La strategia di prevenzione a livello decentrato

La prevenzione si realizza mediante un'azione coordinata tra strategia nazionale e strategia interna a ciascuna amministrazione. In quest'ottica, è auspicabile che gli organismi associativi e gli enti rappresentativi delle diverse categorie di amministrazioni (Unioncamere, A.N.C.I., U.P.I., Conferenza delle Regioni) rafforzino il raccordo attraverso la diffusione di informazioni e buone pratiche.

Azioni e misure per la prevenzione

Le amministrazioni pubbliche e gli altri enti destinatari debbono porre in essere le azioni e introdurre ed implementare le misure che si configurano come obbligatorie, in quanto disciplinate direttamente dalla legge, nonché sviluppare iniziative ulteriori anche rapporto al particolare contesto di riferimento.

Gli strumenti già previsti o già in uso presso ciascuna amministrazione per finalità di prevenzione dell'illegalità, come le ispezioni, tutti i controlli di varia natura, l'esercizio della vigilanza, debbono essere valorizzati, coordinati e sistematizzati rispetto alle nuove misure previste dalla legge, dal P.N.A. o dai P.T.P.C. (piani anticorruzione in sede locale).

I Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione in sede locale - P.T.P.C.

Le Pubbliche Amministrazioni devono obbligatoriamente adottare il P.T.P.C. ai sensi dell'art. 1, commi 5 e 60, della Legge n. 190 del 2012.

Il P.T.P.C. rappresenta il documento fondamentale dell'amministrazione per la definizione della strategia di prevenzione all'interno di ciascuna amministrazione. Il Piano è un documento di natura programmatica che ingloba tutte le misure di prevenzione obbligatorie per legge e quelle ulteriori, coordinando gli interventi.

Le Amministrazioni definiscono la struttura ed i contenuti specifici dei P.T.P.C. tenendo conto delle funzioni svolte e delle specifiche realtà amministrative. Al fine di realizzare un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione, i P.T.P.C.:

- devono essere coordinati rispetto al contenuto di tutti gli altri strumenti di programmazione presenti nell'amministrazione e, innanzi tutto, con il Piano della Performance;
- devono essere strutturati come documenti di programmazione, con l'indicazione di obiettivi, indicatori, misure e tempistica.

IL PIANO TRIENNALE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE IN SEDE LOCALE (PTPC)

Obiettivi e contenuti generali del PTPC

Il Piano è finalizzato alla prevenzione e al contrasto dei fenomeni di corruzione e illegalità e si propone i seguenti obiettivi:

- evidenziare e analizzare le attività e i processi dell'Ente maggiormente esposti al rischio corruzione;
- individuare e analizzare la natura e i livelli dei rischi, in relazione alla probabilità e all'impatto degli eventi dannosi (rischi/ minacce);
- indicare gli interventi organizzativi volti a prevenire il rischio;
- attivare le procedure appropriate per selezionare e formare i Dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione prevedendo, negli stessi Settori, la rotazione dei Dirigenti, dei Funzionari e delle Figure di Responsabilità.

Il Piano, attraverso un'analisi delle attività sensibili alla corruzione, sviluppa i seguenti contenuti:

- mappatura del rischio;
- gestione del rischio.

La mappatura del rischio riguarda:

- l'identificazione delle aree di rischio;
- la collocazione nell'ambito di ciascuna area di rischio dei processi e delle attività dell'Ente;
- l'individuazione degli eventi dannosi (rischi/minacce) correlati a ciascuna area di rischio e processo;
- la valutazione del rischio, in relazione alla probabilità e all'impatto dell'evento dannoso.

La gestione del rischio comprende:

- l'individuazione delle azioni e delle misure di contrasto dei rischi (contromisure);
- l'associazione delle contromisure riferite alle aree di rischio e ai processi;
- l'indicazione dei responsabili dell'organizzazione e adozione delle contromisure;
- l'indicazione dei responsabili della verifica dell'attuazione delle contromisure;
- la definizione delle linee di aggiornamento del piano.

Come già illustrato nelle premesse, la redazione del piano anticorruzione, costituisce un'attività "*in progress*" (in continuo divenire), che non può dirsi compiuta e completata una volta per tutte.

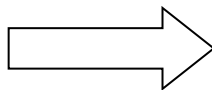
Sarà pertanto necessario valutare l'appropriatezza e l'eshaustività delle attività realizzate e, sulla base dell'esperienza propria e di altri Enti, studiare l'evoluzione necessaria del piano ai fini della sua più ampia efficacia.

Tale costante monitoraggio dovrà avvenire in stretta correlazione con l'attività di vigilanza sulla attuazione del Codice di Comportamento Integrativo e del Programma per la Trasparenza e l'Integrità e con le procedure di valutazione del grado di progressiva attuazione del Piano Triennale della Performance.

I soggetti coinvolti nella predisposizione e attuazione del Piano

Sotto il profilo organizzativo e gestionale, l'Ente, fatti salvi gli organi Politico-Amministrativi (Consiglio-Giunta-Sindaco), è diviso in cinque Settori, secondo la seguente articolazione, di cui alla deliberazione della Giunta Comunale n. 128 del 19.04.2013: (*documento inserito nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale*)

Unità di progetto



Possono essere istituite con deliberazione della Giunta Comunale, sentito il Segretario Generale. Costituiscono strutture organizzative temporanee, anche intersettoriali, allo scopo di realizzare specifici obiettivi complessi.

Le Risorse Umane del Comune.

La consistenza del personale a tempo indeterminato:

QUALIFICA FUNZIONALE	IN SERVIZIO AL 31.12.2013	PREVISTI IN DOTAZIONE ORGANICA	SCOSTAMENTO +/-
Categoria A	12	12	0
Categoria B	44	53	11
Categoria C	113	136	23
Categoria D	47	58	11
Dirigenti	4	5	1
Segretario generale	1	1	0
TOTALI	220 + Segretario Generale	266	- 46

Il personale in organico è costituito complessivamente da 220 unità. Dal rapporto popolazione/personale comunale, si ricava che il Comune di Alghero dispone di un dipendente assunto a tempo indeterminato ogni 186 abitanti.

La macrostruttura al 31.12.2013.

All'esito alle dimissioni contestuali *ultra dimidium* di n. 14 dei 25 Consiglieri (compreso il Sindaco) assegnati all'Ente, presentate e acquisite al protocollo dell'Ente in data 26.11.2013, il Presidente della Giunta Regionale della Sardegna ha disposto, ai sensi dell'art. 142, comma 1, lettera b), n. 3 del d.lgs. 267/2000 e in conformità alla deliberazione della Giunta regionale n. 19/16 del 26.11.20103, con decreto n. 155 del 3.12.2013 (*documento inserito nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale*):

- lo scioglimento del Consiglio Comunale di Alghero e la nomina del Commissario Straordinario Dr. Antonio Michele Scano per la provvisoria gestione dell'Ente fino all'insediamento degli organi ordinari a norma di legge;
- il conferimento al predetto Commissario dei poteri spettanti al Sindaco, al Consiglio e alla Giunta Comunale.

L'assetto istituzionale dell'Ente e della sua macrostruttura al 31.12.2013 è riassunto dalla seguente configurazione:

ASSETTO ISTITUZIONALE - GESTIONE COMMISSARIALE		
ORGANI DI INDIRIZZO	NOMINATIVO	FUNZIONI
COMMISSARIO STRAORDINARIO	Dr. Antonio Michele Scano	Provvisoria gestione dell'Ente, con i poteri spettanti al Sindaco, al Consiglio e alla Giunta Comunale fino all'insediamento degli organi ordinari a norma di legge

MACROSTRUTTURA						
SEGRETERIA GENERALE						
Segretario Generale			Dr. Antonino Puledda			
FUNZIONI						
ISTITUZIONALI			ULTERIORI FUNZIONI			
Coordinamento attività e sovrintendenza funzioni dirigenti	Assistenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi dell'Ente	Rogazione Contratti nei quali l'Ente è parte	Responsabile per la Trasparenza e Integrità	Responsabile Controlli Interni	Responsabile Anticorruzione	Presidenza Nucleo di Valutazione e Relazioni Sindacali (Presidente Delegazione di Parte Pubblica)

Settori Operativi				
SETTORE 1	SETTORE 2	SETTORE 3	SETTORE 4	SETTORE 5
Dirigente	Dirigente	Dirigente	Dirigente	Dirigente
Dr. Guido Calzia	Dr.ssa Francesca Valentina Caria	Dr. Giovanni Salvatore Mulas	Vacante	Ing. Giovanni Spanedda
Funzioni dirigenziali: assicurare con autonomia operativa, negli ambiti di rispettiva competenza l'ottimale gestione delle risorse assegnate, l'attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti dagli organi politici				
ARTICOLAZIONE DEI SERVIZI				
SETTORE 1	SETTORE 2	SETTORE 3	SETTORE 4	SETTORE 5
Corpo di Polizia Locale	Ragioneria generale - Bilancio- Rapporti con il Collegio di Revisione	Servizi Socio-Assistenziali - Centro Residenziale Anziani - PLUS	Lavori Pubblici (interim Ing. Spanedda)	Urbanistica - Ufficio del Piano Urbanistico
Mobilità, viabilità e sicurezza stradale	Finanze, Tributi e Rapporti con Secal S.p.A.	Polo Universitario	Espropriazioni e Idrico Storico (interim Ing. Spanedda)	Edilizia Privata - ERP - SUE
Protezione Civile e Rapporti con la Compagnia Barracellare	Controllo di Gestione (in sinergia con il Segretario Generale)	Programmazione - Attuazione Politiche UE - Politiche dell'eccellenza	Servizi Sportivi e relative infrastrutture (interim Dr. Calzia)	Demanio e Patrimonio
Suolo Pubblico e Passi Carrabili	Provveditorato ed Economato	Agenda 21	Sicurezza nei luoghi di lavoro, prevenzione e protezione (interim Dr. Calzia)	Demanio Marittimo - Portualità - Litorali - Ufficio del PUL e del PAM
Manutenzioni - Verde Pubblico e Decoro Urbano - Rapporti con "Alghero in House"	Società Partecipate e Controllo Analogo	Pubblica Istruzione	Ambiente - Attuazione PAES - Ecologia - Igiene e Sanità (interim Dr. Calzia)	Catasto - SIT - Toponomastica
Agro e Strade Vicinali	Personale	Teatro Civico	Area Marina Protetta - Rapporti con Azienda Parco di Porto Conte (interim Dr. Calzia)	Innovazione Tecnologica - CED - Servizi Telematici - Sito Internet
Servizi Cimiteriali	Relazioni Sindacali (in sinergia con il Segretario Generale)	Cultura e Politiche Linguistiche - Grandi Eventi - Marketing Territoriale - Rapporti con la Fondazione META		Commercio e controlli amministrativi - Attività Produttive - SUAP - Impianti Pubblicitari
Servizi Legali e Assicurativi	Lavoro e Occupazione (Progetti Finalizzati)	Servizi Demografici, Elettorali e Statistici		Turismo e sviluppo economico
Affari Generali (aspetti gestionali)		Biblioteca Comunale		

SERVIZIO AFFARI GENERALI - UFFICI DI STAFF				
Cerimoniale - Uffici di Staff Organi Istituzionali - Relazioni Estere - Portavoce e Comunicazione Istituzionale	Protocollo - Archivio Corrente e Storico - Ufficio Messaggi e Notificazioni - Ufficio Copie - Anticamera	Ufficio Contratti	Assistenza Organi Istituzionali - Segreteria Generale - Presidenza del Consiglio Comunale Movimento Deliberazioni	Ufficio Relazioni con il Pubblico
COORDINAMENTO: SEGRETARIO GENERALE				
ASPETTI GESTIONALI: DIRIGENTE DEL SETTORE 1				

Il collegamento del Piano con il ciclo della Performance.

Con deliberazione commissariale, adottata con i poteri della Giunta Comunale, n. 15 del 30.12.2013 (*documento inserito nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale*), l'Ente ha approvato il Piano della Performance per le annualità 2013 - 2014 - 2015.

In relazione a quanto descritto nei paragrafi dedicati all'analisi del contesto esterno ed interno, il Piano della Performance ha individuato le idee forza, le prospettive di valore e le aree strategiche in relazione alle quali il Comune di Alghero intende informare la propria attività istituzionale.

Per le finalità del presente Piano assumono decisiva rilevanza le seguenti Idea Forza e Prospettive di valore:



Nell'ambito della individuazione degli obiettivi strategici, il Piano della Performance assegna particolare rilievo alle azioni e alle misure finalizzate alla piena attuazione del Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione e della Illegalità.

Si riportano di seguito le tabelle del Piano della Performance riguardanti obiettivi strategici connessi, direttamente e/o indirettamente, al presente Piano:

Ambito e finalità di intervento	1. AREA STRATEGICA: ALGHERO CITTÀ ETICA	Tipologia obiettivo	Coordinatore/Dirigente responsabile
	Macro-obiettivi strategici		
1.1. Il Comune. Valorizzare e promuovere il rigore etico e la trasparenza amministrativa	1.1.1. Trasparenza dei soggetti istituzionali. Predisposizione, approvazione, attuazione Regolamento Obblighi di Trasparenza Amministratori attraverso un percorso di condivisione con i principali portatori di interesse.	Intersettoriale Strategico Triennale (2013/2015)	Segretario Generale
	1.1.2. Predisposizione, approvazione e attuazione Piano Annuale e Triennale per la legalità e il contrasto della corruzione comprendente il piano per Trasparenza e della Integrità attraverso un percorso di condivisione con i principali portatori di interesse. Istituzione Nucleo Ispettivo.		
	1.1.3. Predisposizione, approvazione, attuazione Codice di Comportamento dei dipendenti attraverso un percorso di condivisione con i principali portatori di interesse.		
	1.1.4. Attuazione Sistema Integrato per la disciplina dei Controlli Interni di cui al Regolamento approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 17 del 06.03.2013 Istituzione Nucleo di Controllo Interno.		
	1.1.5. Potenziamento comunicazione istituzionale e attività per l'informazione e il coinvolgimento della cittadinanza (sito internet - albo pretorio <i>on line</i> - periodici informativi - pubbliche assemblee) nella prospettiva di assicurare piena conoscenza e la condivisione delle scelte strategiche dell'Ente anche in relazione al generale contesto di crisi economica;		
	1.1.6. Potenziamento attività per l'integrale applicazione del Codice della Amministrazione Digitale (dematerializzazione atti-protocollo informatico condiviso - gestione albo pretorio <i>on line</i> - potenziamento intranet - potenziamento gestione informatica deliberazioni, determinazioni, liquidazioni- potenziamento utilizzo posta elettronica - timbro digitale - potenziamento interfaccia informatica Agenzia Entrate - INPS - Camera di Commercio etc). In sinergia con il Dirigente del Settore 3-Servizi Informatici.		
1.2. Il Comune. Migliorare l'efficienza e l'efficacia della macchina amministrativa	1.2.2. Inventario flussi procedimentali. Potenziamento dell'azione amministrativa mediante la semplificazione e la razionalizzazione dei procedimenti e l'ottimizzazione dei processi in tutti i Settori/Servizi/Uffici.	Intersettoriale Strategico Triennale (2013/2015)	Segretario Generale
	1.2.3. Diffusione e potenziamento nell'ente l'utilizzo della posta elettronica come unica forma di comunicazione scritta interna. Diffusione e intensificazione dell'utilizzo della PEC nei rapporti con le P.A., con i cittadini e con le imprese.		

Ambito e finalità di intervento	AREA STRATEGICA: ALGHERO CITTÀ ETICA	Settore Tipologia obiettivo Coordinamento/ responsabilità
	Macro-obiettivi strategici Politiche e Servizi Interessati	
1.2. Il Comune. Migliorare l'efficienza e l'efficacia della macchina amministrativa	1.2.4. URP. Introduzione sistemi di rilevazione del grado di soddisfacimento dell'utenza nei confronti dei Servizi erogati dal Comune. Puntuale monitoraggio richieste di accesso agli atti e istanze di accesso civico.	Intersettoriale Sfidante_Strategico Triennale (2013/2015) Segretario Generale Dirigente Settore 1
	1.2.7 Urbanistica/Edilizia Privata. Piena applicazione SUE (Sportello Unico per l'Edilizia) e contestuale attuazione piattaforma di collegamento per l'acquisizione di dati e documentazione da tutte le Amministrazioni Pubbliche coinvolte nei procedimenti edilizi attivati su istanza di parte; Codifica RPP: 3.7.1. Programma n. 5 Progetto n. 1 - 3.7.1./1/4	Settore 5 Strategico Triennale (2013/2015) Dirigente Settore 5
	1.2.8 Attività Produttive. Potenziamento attività SUAP - obiettivo impresa in un giorno - potenziamento SCIA; Codifica RPP: 3.7.1. Programma n. 5 Progetto n. 1 3.7.1./1/4; Progetto n. 2 3.7.1/1	Settore 5 Strategico Triennale (2013/2015) Dirigente Settore 5
	1.2.9 Allestimento Front-office al servizio dell'utente, in ambito urbano, con funzioni di sportello SUAP, catasto e tributi. Codifica RPP: 3.7.1. Programma n. 5 Progetto n. 1 - 3.7.1./4	Settore 5 Strategico Triennale (2013/2015) Dirigente Settore 5
	1.2.10. Servizi Informatici. Realizzazione nuovo sito internet istituzionale. Potenziamento interazione sito. Ottemperanza obblighi di pubblicazione sul sito internet. Codifica RPP: 3.7.1. Programma n. 5 Progetto n. 1 - 3.7.1./3	Settore 5 Intersettoriale Strategico Triennale (2013/2015) Dirigente Settore 5

Il rapporto fra Piano Anticorruzione, Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità e Codice di Comportamento Integrativo

Attraverso l'approvazione e l'attuazione del Piano Anticorruzione, del Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità e del Codice di Comportamento Integrativo, il Comune di Alghero intende proseguire nella attuazione delle misure finalizzate al rafforzamento della cultura della legalità dell'agire pubblico.

- Il codice di comportamento comunale rappresenta infatti uno degli strumenti essenziali per l'attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione di ciascuna amministrazione, al fine di proporre e attuare idonei modelli di comportamento e di scongiurare e minimizzare il rischio di corruzione.
- Il Piano per la Trasparenza è finalizzato alla affermazione del principio di trasparenza, inteso come 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.

In quest'ottica i documenti programmatici in commento costituiscono elementi di una strategia unitaria finalizzata:

- al perseguimento dell'efficienza e della eticità dell'agire amministrativo;
- alla promozione della cultura della legalità e alla prevenzione della corruzione e, più in generale, dei fenomeni di cattiva amministrazione (*maladministration*);
- al miglioramento dei servizi erogati alla cittadinanza, cui si correla dinamicamente la disciplina della performance organizzativa e l'adozione progressiva di sempre più puntuali *standard* qualitativi e quantitativi, nella logica del miglioramento continuo delle prestazioni;
- alla responsabilizzazione di tutte le componenti della Civica Amministrazione, che deve interagire con le modalità di controllo sociale e con i sistemi di misurazione e di valutazione dei rendimenti organizzativi e comportamentali dei pubblici dipendenti;
- a contribuire a rendere il principio della trasparenza e della accessibilità totale valore immanente dell'Ordinamento.

Trasparenza e integrità.

Le linee guida della CIVIT (ora ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione) hanno compiutamente lueggiato i collegamenti, logici e normativi, tra i concetti di trasparenza e di integrità.

Appare in tutta evidenza infatti che la pubblicazione e la totale accessibilità di determinate informazioni pubbliche risulta strumentale alla prevenzione della corruzione nelle Amministrazioni Pubbliche. Anche a partire da questa semplice constatazione è immediatamente percepibile e riconoscibile il nesso funzionale tra la disciplina della trasparenza e della integrità e quella della promozione della cultura della legalità e della prevenzione e contrasto alla corruzione. Tale inscindibile legame è ben presente nella Convenzione ONU contro la corruzione (Convenzione di Merida, risalente al 31 ottobre 2003), ratificata dal nostro Paese con la legge n. 116/2009.

Cultura della Legalità e Trasparenza: strumenti di coesione sociale.

La piena attuazione delle azioni e delle misure del Piano Anticorruzione rappresenta il fattore decisivo per l'affermazione della cultura della legalità e della trasparenza quali fattori di coesione sociale fra l'Ente e i cittadini.

In questa prospettiva particolare rilievo assumono le iniziative, quali le giornate della trasparenza, finalizzate all'ascolto e alla valorizzazione delle proposte degli *stakeholder* (portatori di interesse) e degli utenti dei servizi in un quadro complessivo di partecipazione interattiva dei cittadini alle scelte strategiche delle amministrazioni ed alla efficiente ed etica erogazione dei servizi al pubblico.

Anche per queste motivazioni il presente programma è adottato all'esito di una procedura aperta alla consultazione e alla considerazione delle osservazioni e delle istanze formulate dai soggetti portatori di interesse e dai cittadini.

I Soggetti istituzionali: l'organo di indirizzo e il responsabile anti-corruzione.

La legge n. 190/2012 impone ad ogni Pubblica Amministrazione l'obbligo di individuare un soggetto responsabile dell'attività di prevenzione del fenomeno corruttivo.

Tuttavia, il Piano Nazionale Anticorruzione (in seguito P.N.A.), approvato da CIVIT - ANAC, sottolinea come "tutti i dipendenti delle strutture coinvolte nell'attività amministrativa mantengano, ciascuno, il personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti. Inoltre, al fine di realizzare la prevenzione, l'attività del responsabile deve essere strettamente collegata e coordinata con quella di tutti i soggetti presenti nell'organizzazione amministrativa".

In linea con le indicazioni fornite con il P.N.A., si indicano, di seguito, i soggetti istituzionali coinvolti nella strategia di prevenzione della corruzione, all'interno dell'amministrazione comunale.

Il Responsabile della Prevenzione e della Corruzione e dell'Illegalità

Il Responsabile previsto dalla Legge n. 190/2012, è individuato con disposizione del Sindaco, di norma nella figura del Segretario Generale e provvede a:

- redigere la proposta del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e dell'Illegalità;
- sottoporre il Piano all'approvazione della Giunta Comunale;
- definire procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- vigilare sul funzionamento e sull'attuazione del Piano;
- proporre periodicamente, di concerto con i Dirigenti, modifiche e aggiornamenti al piano in relazione a cambiamenti normativi e/o organizzativi;
- vigilare sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità/incompatibilità degli incarichi;
- elaborare la relazione annuale sull'attività svolta in attuazione del Piano, assicurandone la tempestiva pubblicazione;
- proporre forme di integrazione e coordinamento con il Programma per Trasparenza, il Piano della Performance e il sistema integrato dei controlli interni.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione del Comune di Alghero è stato designato ed individuato dal Sindaco, con decreto numero n. 9 del 29 marzo 2013 (documento inserito nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale: www.comune.alghero.ss.it), nella figura del Segretario Generale il quale ha le funzioni di Responsabile per la prevenzione della corruzione e di Responsabile per la trasparenza.

Gli Organi di indirizzo

Con deliberazione del 22.01.2014 l'ANAC ha stabilito che la competenza ad adottare il piano triennale della prevenzione della corruzione, per quanto concerne gli enti locali, spetta alla Giunta Comunale. Ciò anche alla luce dello stretto collegamento tra il piano triennale di prevenzione della corruzione e gli altri documenti di programmazione in sede locale, auspicato dal Piano nazionale anticorruzione. La citata deliberazione fa salva la possibilità di diversa previsione, adottata nell'esercizio del potere di autoregolamentazione dal singolo Ente.

Su proposta del Responsabile Anticorruzione, la Giunta Comunale, o l'organo straordinario che ne detiene i poteri, approva, entro il 31 gennaio di ogni anno il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e dell'Illegalità in sede locale, che è finalizzato a dare attuazione e a garantire gli obiettivi e le finalità di cui alla Legge n. 190/2012 e al Piano Nazionale Anticorruzione. La stessa metodologia è applicata nel caso vi sia la necessità di apportare modifiche e/o integrazioni per ragioni giuridiche e/o organizzative al Piano vigente.

In sede di prima applicazione, il termine ordinatorio di approvazione del piano è fissato al 31.01.2014.

Il Responsabile Anticorruzione, dopo l'approvazione, da parte dell'organo di indirizzo:

- cura la trasmissione del Piano al Dipartimento della Funzione Pubblica esclusivamente per via telematica attraverso l'utilizzazione della piattaforma PERLA (compilazione della scheda relativa al P.T.P.C. inserendo le informazioni richieste e allegando il link al P.T.P.C. e al relativo documento di approvazione da parte dell'organo di indirizzo politico);
- cura la pubblicizzazione, in particolare attraverso il sito web della avvenuta approvazione del Piano e dei suoi aggiornamenti. (Le Amministrazioni che volessero apportare integrazioni e/o modifiche al P.T.P.C. dovranno comunque assicurare il mantenimento sul sito istituzionale del documento nella versione originale comunicata al Dipartimento).

(fra parentesi le direttive sulla tematica impartite dal Dipartimento della Funzione Pubblica).

Compete all'organo di indirizzo, come sopra individuato, emanare direttive e atti di indirizzo di carattere generale che sono direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.

Le strutture organizzative "trasversali".

Molte delle azioni più significative ed obbligatorie già previste dall'ordinamento nonché molte di quelle specificamente previste dal piano devono essere presidiate da strutture organizzative di natura trasversale, deputate a cooperare per l'attuazione e il monitoraggio:

- del Piano Anticorruzione;
- del Programma per la Trasparenza e l'Integrità;
- del Codice di Comportamento Integrativo;
- del Sistema Integrato dei Controlli Interni;
- delle misure e delle azioni collaterali (CED - Sito Internet - sistema informatico - URP - Nuclei di Supporto per Anticorruzione/Trasparenza/Controlli - Azioni Formative - Azioni Informative e Divulgative).

Pertanto i Responsabili delle strutture organizzative preposte a tali attività (Servizi Informatici - URP - Servizio del Personale - Nuclei di Supporto Anticorruzione/Trasparenza/Controlli) sono chiamati:

- ad esercitare le funzioni ad essi assegnate dal presente piano in collaborazione con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione;
- ad assicurarne lo svolgimento nel quadro del coordinamento operativo assicurato da detto Responsabile, al fine di garantire la più efficace attuazione e implementazione del Piano e dei documenti programmatici ad esso strettamente coordinati (Programma Trasparenza - Codice Comportamento - Piano Performance - Sistema dei Controlli Interni).

Referenti di primo livello: i Dirigenti.

I Dirigenti sono i referenti di primo livello per l'attuazione del piano relativamente a ciascuna struttura attribuita alla loro responsabilità.

Essi svolgono, per il settore di rispettiva competenza un ruolo attivo e propositivo finalizzato alla migliore attuazione del Piano oltreché di raccordo fra il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e i servizi/uffici della loro direzione.

Nello specifico essi sono chiamati a:

- collaborare all'individuazione, tra le attività della propria direzione, di quelle più esposte al rischio corruzione e delle relative contromisure;
- verificare la corretta applicazione delle misure di contrasto e relazionare al Responsabile;
- attivare misure che garantiscano la rotazione del personale addetto alle aree di rischio;
- partecipare al processo, settoriale e complessivo, di gestione del rischio;
- individuare il personale assegnato al proprio settore da inserire nei programmi di formazione;
- attivare tempestivamente le azioni correttive laddove vengano riscontrate mancanze/differenze nell'applicazione del Piano e dei suoi contenuti;

- svolgere attività informativa nei confronti del responsabile anti-corruzione, fermi restando gli obblighi di informazione nei confronti dell'Autorità Giudiziaria (art. 16 D.Lgs. n. 165/2011; art. 20 D.P.R. n. 3/1957; art. 1, comma 6, legge n. 20/1994; art. 331 cod. pen.);
- proporre misure di prevenzione, a livello settoriale e generale (art. 16 D.Lgs. n. 165/2011);
- assicurare l'osservanza del codice di comportamento e verificare le ipotesi di violazione;
- adottare le misure gestionali più favorevoli alla compiuta applicazione del Piano;
- osservare le misure contenute nel Piano triennale di prevenzione della corruzione.

Referenti di secondo livello: i funzionari e i responsabili di servizio.

I referenti di secondo livello nella attuazione del Piano sono i funzionari e i responsabili di servizio (nonché i Responsabili di Aree di Posizioni organizzative qualora istituite).

Costituisce loro specifica competenza:

- l'applicazione delle contromisure previste dal Piano anticorruzione e la vigilanza sulla corretta attuazione da parte del personale dipendente delle relative prescrizioni;
- la tempestiva segnalazione al Responsabile Anticorruzione e al Dirigente delle anomalie registrate;
- la proposta al Responsabile Anticorruzione e al Dirigente di individuazione di ulteriori rischi e misure di contrasto al fine dell'aggiornamento e miglioramento del piano.

Il personale dipendente

Tutti i dipendenti dell'Ente sono tenuti a cooperare fattivamente per la piena attuazione delle finalità del Piano.

In particolare, i soggetti incaricati di operare nell'ambito di settori/servizi e/o attività particolarmente sensibili, in relazione alle proprie competenze, sono tenuti:

- alla conoscenza del Piano Triennale di Prevenzione;
- alla convinta adesione alle misure e azioni ivi previste e alla loro puntuale esecuzione.

Ogni dipendente che esercita competenze su attività sensibili informa il proprio dirigente in merito alla osservanza dei tempi procedurali e in ordine a qualsiasi anomalia accertata, segnalando in particolare l'eventuale mancato rispetto dei termini o l'impossibilità di eseguire i controlli nella misura e tempi prestabiliti, spiegando le ragioni del ritardo.

I dipendenti, nell'ambito del doveroso rispetto del codice di comportamento nel suo complesso, in caso di conflitto di interessi e/o incompatibilità anche potenziale sono tenuti ad astenersi, segnalando tempestivamente al Dirigente la situazione di conflitto.

Per quanto non espressamente previsto dal presente Piano, si richiama in tutta la sua articolazione il Codice di Comportamento Integrativo del Comune di Alghero, approvato, all'esito della prescritta procedura di consultazione pubblica, dal Commissario Straordinario dell'Ente, con deliberazione, adottata con i poteri della Giunta Comunale n. 9 del 30.01.2014.

Il Nucleo di valutazione

Il Nucleo di Valutazione oltre a partecipare al processo di gestione del rischio attraverso segnalazioni e proposte al Responsabile Anti-corruzione, verifica, anche ai fini della valutazione della Performance individuale dei dirigenti, la corretta applicazione del Piano e l'apporto da ciascun dirigente assicurato alla sua piena attuazione. Compete altresì al Nucleo lo svolgimento di funzioni proprie in materia di controlli e la resa delle attestazioni sul rispetto della normativa di cui al d.lgs. n. 33/2013 in tema di trasparenza amministrativa. Il Nucleo è inoltre chiamato a esprimere parere obbligatorio sul codice di comportamento integrativo e sulle sue variazioni.

I collaboratori esterni

Anche i collaboratori a qualsiasi titolo della civica amministrazione, sono tenuti:

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

I nuclei per il controllo successivo di regolarità amministrativa, la prevenzione della corruzione e l'attuazione della trasparenza a supporto del Segretario Generale

La prima criticità che questa Amministrazione ha dovuto affrontare, al pari della totalità degli Enti Locali, allo scopo di poter dare concreta attuazione agli obblighi imposti dalla legge n. 190/2012, è derivata dalla individuazione delle più opportune opzioni organizzative idonee ad assicurare al Responsabile della prevenzione un adeguato supporto per l'esercizio delle sue delicate e complesse funzioni, secondo quanto raccomandato espressamente nella Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 1/2013.

Detta tematica ha costituito motivo di pregnante riflessione anche nell'ambito dello svolgimento del Primo Corso Pilota Nazionale, riservato a n. 50 Responsabili Anti-Corruzione, organizzato dal Maggio a Novembre 2013, a cura del Dipartimento della Funzione Pubblica e da FormezPA, al quale ha partecipato il Segretario generale di questo Ente.

I diversi contributi offerti nell'esame di questa cruciale problematica e l'attenzione alle ripercussioni di natura organizzativa, indotte dalle modifiche apportate al D.Lgs. n. 267/2000 dal D.L. n. 174/2012, convertito con legge n. 213/2012, in materia di controlli interni negli Enti Locali, hanno condotto ad individuare, quale soluzione ottimale, l'istituzione di un Servizio Centralizzato (o Ufficio Unico) per il controllo successivo di regolarità amministrativa, la prevenzione della corruzione e l'attuazione della trasparenza, destinato a operare, nel perseguimento delle sue finalità, sotto la direzione, il coordinamento e il controllo del Segretario Generale, nella sua qualità di Responsabile Anti-Corruzione, per la Trasparenza e del Sistema dei Controlli Interni.

A questo proposito giova ricordare che il D.L. 174/2012 ha ridefinito il sistema complessivo dei controlli interni (già previsto dal d.lgs. 267/2000) precisandone con maggiore rigore i contorni, le caratteristiche e i contenuti, e demandando all'autonomia regolamentare degli enti la definizione delle loro concrete modalità di esercizio.

Con particolare riguardo al controllo successivo di regolarità amministrativa sugli atti, affidato per legge al Segretario Generale, il Comune di Alghero, 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. 17 del 06.03.2013 (*documento inserito nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale*).

Detto regolamento ha declinato i principi e i criteri fondamentali che devono presiedere all'esercizio della funzione di controllo successivo di regolarità amministrativa e prevede espressamente:

- l'adozione di un modello macro-strutturale nel quale le competenze gestionali siano interamente assegnate ai dirigenti dell'Ente. Ciò al fine del superamento della pregressa convivenza (fino al 18.03.2013) nel Segretario Generale delle funzioni del controllore con quelle del controllato;
- l'individuazione di strutture operative a supporto del Segretario Generale.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 128 del 19.04.2013 (*documento inserito nella sezione Amministrazione Trasparente del sito*), in sede di ricognizione della architettura microstrutturale della macchina amministrativa, è stata espressamente programmata l'istituzione dei Nuclei di Supporto al Segretario Generale per le funzioni in commento.

In relazione alla particolare situazione di sottodimensionamento della dotazione organica è stata privilegiata l'opzione organizzativa della costituzione di detti Nuclei con l'utilizzazione, in interfaccia, di personale, di norma, assegnato al Servizio Affari Generali del Settore Primo dell'Ente.

Con provvedimento organizzativo del Segretario Generale n. 18 del 25.09.2013 è stata assegnata al Nucleo Controlli Interni una figura amministrativa di categoria D3 in interfaccia con il Comando del Corpo di Polizia Locale.

In seno al programma per la trasparenza e per l'integrità è stata espressamente prevista l'istituzione del Nucleo per la Trasparenza destinato a operare in stretta correlazione con l'URP, ufficio sempre più destinato ad assumere la configurazione di Ufficio per la Trasparenza.

Entro il primo trimestre dell'anno 2014, in attuazione delle descritte previsioni, si provvederà alla costituzione della struttura operativa a supporto del Segretario Generale nella sua qualità di Responsabile del Sistema dei Controlli, della Prevenzione della Corruzione e della Attuazione della Trasparenza. Detta struttura operativa sarà articolata in tre distinti Nuclei, deputati a operare, nel perseguimento delle loro finalità:

- sotto la direzione, il coordinamento e il controllo del Segretario Generale nella sua qualità di Responsabile Anti-Corruzione, per la Trasparenza e del Sistema dei Controlli Interni;
- secondo le modalità stabilite dal presente Piano, dal Programma per la Trasparenza e l'Integrità e dal Regolamento in tema di disciplina del sistema integrato dei controlli interni.

Le motivazioni assunte alla basedella descritta opzione della istituzione del Servizio Centralizzato di supporto per il controllo, la trasparenza e l'anticorruzione sono di seguito riassunte:

- ottenere benefici effetti in termini di economie di scala a livello organizzativo e di ottimizzazione delle risorse;
- sussistenza di un rapporto dinamico di stretta complementarità tra la funzione di presidio della legittimità dell'azione amministrativa, quella di prevenzione del fenomeno della corruzione ed in generale dell'illegalità e quella di attuazione del principio di trasparenza intesa come accessibilità totale.

L'osservanza delle regole, la promozione della cultura della legalità costituiscono in sé strumenti di prevenzione in quanto favoriscono la creazione, nella fisiologia dell'organismo amministrativo, di rigorosi "anticorpi", idonei a contrastare efficacemente e stroncare sul nascere la genesi, sempre in agguato, di fatti corruttivi, illeciti o, comunque, contrari all'etica dell'agire pubblico.

La scelta di costituire un Servizio centralizzato per il controllo, la trasparenza e l'anticorruzione persegue pertanto non solo finalità di ottimizzazione delle risorse occorrenti per un supporto alla triplice funzione assegnata ad un unico soggetto responsabile, ma risponde anche a criteri di razionalità, facilitando un processo di alimentazione reciproca e di osmosi tra le due funzioni.

La massima rilevanza attribuita dalla legge n. 190/2012 alla trasparenza dell'azione amministrativa quale efficace strumento di contrasto alla corruzione e di promozione della cultura della legalità suggerisce inoltre di mantenere nello stesso soggetto le funzioni di responsabile della prevenzione della corruzione e di responsabile della trasparenza. Ciò quantomeno per il primo triennio di applicazione del presente piano e del programma per la trasparenza, che costituisce articolazione delle iniziative per la prevenzione della illegalità.

L'istituzione, l'implementazione, la composizione e le caratteristiche operative del Servizio Centralizzato controllo/anticorruzione/trasparenza è ispirata alle seguenti linee guida:

- deve operare sotto la direzione, il coordinamento e il controllo del Segretario Generale nella sua qualità di Responsabile Anti-Corruzione, per la Trasparenza e del Sistema dei Controlli Interni;

- deve disporre di una dotazione quantitativamente congrua di personale professionalmente idoneo all'assolvimento delle funzioni assegnate;
- non essendo possibile assegnare al Servizio Centralizzato una dotazione in via esclusiva di personale è previsto il ricorso alla fattispecie della assegnazione in interfaccia con altri Servizi. Per tali ipotesi il personale assegnato al Servizio Centralizzato in interfaccia non potrà assolvere le funzioni assegnate con riferimento a procedimenti, provvedimenti, atti e attività del Settore di appartenenza;
- l'attività del Servizio Centralizzato è informata a criteri di indipendenza, obiettività, diligenza e riservatezza;
- il Servizio Centralizzato potrà richiedere alle diverse strutture dell'ente documenti, notizie e chiarimenti utili all'espletamento delle proprie funzioni.

La metodologia di predisposizione e di attuazione del Piano

In ossequio alle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione e anche alla luce della letteratura e del dibattito sul tema della natura e delle funzioni dei piani anticorruzione che, dall'approvazione della legge n. 190/2012 a tutt'oggi, si è avuto modo di approfondire, il processo di elaborazione del piano ha privilegiato l'obiettivo di *generare* uno strumento concreto e operativo.

La condivisa consapevolezza che l'efficacia dell'elaborazione del piano e - ancora di più - della sua attuazione può utilmente fondarsi soltanto su un attivo coinvolgimento dell'intera struttura organizzativa, a partire dai vertici, e sulla diffusa condivisione dei contenuti e dei criteri ispiratori della legge, ha condotto nel corso del 2013 a organizzare alcuni momenti formativi sulle tematiche dei controlli interni, sulla legge n. 190/2012 e sui Decreti Legislativi nn. 33/2013 e 39/2013.

Sotto il profilo operativo, al fine di assicurare un approccio coerente e coordinato tra le diverse articolazioni organizzative, con particolare riferimento alle attività di analisi e valutazione dei singoli processi, si è ritenuto opportuno elaborare a livello "centrale", del Responsabile della Prevenzione, un quadro di riferimento costituito dalla previa individuazione:

- delle aree di rischio potenziale;
- del registro dei rischi potenziali;
- del registro delle contromisure;
- delle disposizioni attuative delle contromisure individuate.

Si è ritenuto, infatti, che, in una realtà complessa e articolata quale quella del Comune di Alghero, fosse necessario assicurare, fin da subito e nei confronti delle diverse strutture organizzative coinvolte, unitarietà di criteri e metodologie, proprio attraverso una preliminare elaborazione delle predette categorie di inquadramento degli elementi più significativi del piano di prevenzione e contrasto della corruzione.

La ricognizione ha fatto debito riferimento alle aree obbligatoriamente previste dall'art. 1, comma 16 della legge n. 190/2012 e alla successiva puntualizzazione per il cui tramite il P.N.A. ha provveduto a individuare le tre fasi principali del processo di gestione del rischio (1. mappatura dei processi attuati dall'amministrazione; 2. valutazione del rischio per ciascun processo; 3. trattamento del rischio).

Ogni pubblica amministrazione tenuta all'adozione del piano deve dunque effettuare la mappatura dei processi (e delle 3 fasi di cui al PNA) attuati nel proprio ambito. Il P.N.A. individua inoltre, quali "aree di rischio comuni e obbligatorie" per tutte le pubbliche amministrazioni, alcune attività che il legislatore ha valutato come maggiormente esposte al fenomeno corruttivo. Queste attività, riportate nell'allegato 2 al PNA, sono di seguito indicate:

Area A	acquisizione e progressione del personale
Area B	lavori servizi e forniture
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.

Per ciascuna delle aree di rischio, a loro volta articolate in sotto-aree, il P.N.A. indica inoltre un elenco esemplificativo dei rischi (All.3 P.N.A.). (*il PNA è consultabile nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale*).

Le operazioni di mappatura in sede locale sono state dunque condotte tenendo conto:

- dei dati normativi, con particolare riguardo alle aree di rischio già definite dalla legge n. 190/2012 e dal PNA;
- delle elaborazioni dottrinarie;
- del confronto con le esperienze di altri Comuni;
- dei contributi offerti dai docenti del Corso Nazionale Pilota per i Responsabili anticorruzione anche con riferimento alle *best practices* (migliori pratiche) a livello internazionale;
- dei contributi emersi nell'ambito dei lavori di gruppo in aula da parte dei partecipanti a detto Corso Pilota;
- dalle sollecitazioni di straordinario rilievo conseguenti alla partecipazione, sempre nell'ambito del prefato Corso pilota, in sede di *webinar*, (*seminari on line*) ai momenti formativi sulla tematica Etica Pubblica e Pillole d'Integrità;
- dalla comparazione delle esperienze applicative (*follow up*) organizzate a conclusione del Corso Pilota al fine di confrontare e implementare le prime prove sul campo in tema di anti-corrruzione;
- delle linee di indirizzo contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione;
- dell'analisi della situazione organizzativa e delle funzioni esercitate dal Comune di Alghero;
- dalla considerazione del contesto territoriale con il quale interagisce l'Ente;
- dalla ponderata valutazione degli episodi che, in ambito territoriale, hanno concretato ipotesi, invero numericamente assai contenute, di illecito agire pubblico.

L'individuazione di tali elementi è proposta come linea guida, come *work in progress* non esaustivo né definitivo.

Per queste ragioni, fin dall'esito del processo di consultazione pubblica e, a seguire, dopo le prime fasi di attuazione e monitoraggio del Piano la formulazione degli elenchi sopra richiamati sarà aggiornata, adeguata e, se necessario, emendata sulla base di ancora più puntuali disamine dei flussi procedurali e della individuazione per ciascuno di essi dei potenziali fattori di rischio e dei conseguenti più efficaci *antidoti*.

La mappatura delle aree di rischio potenziale

La mappatura delle aree di rischio è stata effettuata sulla base degli elementi appena indicati e tenendo conto di una serie di indici di oggettiva maggior esposizione ai rischi di deviazione corruttiva quali:

- impatto delle attività procedurali sul contesto territoriale;
- ampiezza dei margini di discrezionalità dei decisori finali;
- rilevanza esterna delle decisioni finali;
- peso specifico dei procedimenti in relazione alle aspettative degli interessati;
- percezione pubblica, nel presente contesto territoriale, dei procedimenti a rischio corruttivo o di illecito.

Il registro/catalogo dei rischi potenziali

L'approccio metodologico prescelto per la ricognizione delle aree di rischio è stato adottato anche per la elaborazione del "registro" dei rischi potenziali, intesi quali eventi dannosi che possono verificarsi con più elevato grado di probabilità. Il catalogo riguarda svariate ipotesi che possono in concreto verificarsi nell'ambito delle singole attività e processi. (Si rinvia all'allegato A di questo Piano – parte prima e parte seconda).

La rilevazione dei processi/flussi procedurali

La rilevazione e la catalogazione dei processi nell'ambito dell'articolazione organizzativa dell'Ente, è stata condotta facendo riferimento alla configurazione presente sul sito internet, che, per quanto, allo stato, non sia esaustiva nella descrizione dei flussi procedurali, costituisce una prima base di partenza per una più accurata mappatura.

La fase di omogeneizzazione dei processi è avvenuta nel rispetto dei seguenti criteri:

- raggruppare una serie di procedimenti sotto un'unica voce, quando le attività siano caratterizzate, riguardo al profilo di interesse del piano anticorruzione, da una sostanziale unitarietà e analogia; ciò al fine di evitare un inutile, dispendioso e dispersivo dettaglio;
- distinguere alcuni procedimenti in più "tronconi" (o sub-aree) quando i rischi (e conseguentemente le "contromisure" da adottare) che caratterizzano le diverse fasi siano di natura diversa; individuare attività o processi che, pur non essendo "procedimenti" in senso tecnico, comportino rischi e pertanto debbano essere oggetto di attenzione e di misure di contrasto. (Si rinvia all'allegato A).

Registro/catalogo delle contromisure alle ipotesi corruttive

Anche in questo caso si è optato per la catalogazione in un elenco delle contromisure, ovvero delle azioni di contrasto del fenomeno corruttivo, al fine di ricondurre la molteplicità e varietà delle singole specifiche azioni in un quadro preordinato.

A ben vedere peraltro, molte delle azioni sono già prefigurate e codificate in specifici strumenti normativi e sono, pertanto, obbligatorie.

Il legislatore ha infatti inserito la disciplina delle azioni di prevenzione e contrasto del fenomeno corruttivo e del rischio di illegalità, in un quadro più ampio che prevede una rete, composita e a maglie sempre più strette, di attività, vincoli e obblighi preordinati a creare un ambiente sfavorevole ai fenomeni di deviazione. Il P.N.A. ha sottolineato la doverosità della attuazione da parte di ogni Amministrazione interessata delle misure obbligatorie, limitandone la discrezionalità alla sola individuazione del termine per la loro implementazione, ove non si tratti di adempimenti da attuare entro termini previsti dalla legge.

Ogni amministrazione, in base alla propria specificità, può individuare misure ulteriori che dovranno essere valutate in base ai costi stimati, all'impatto sull'organizzazione e al grado di efficacia che viene attribuito a ciascuna di esse.

La complessiva cornice normativa impone una serie di iniziative che l'Ente deve obbligatoriamente mettere in atto e che devono sfociare, unitamente alle specificazioni coerenti con il contesto territoriale ed organizzativo, nei contenuti programmatici del piano per la prevenzione, del codice di comportamento integrativo e del programma per la trasparenza e l'integrità.

Detti contenuti sono da ricondurre alla organica e sistematica strategia di cui ciascun Ente si deve dotare:

- per promuovere la cultura della legalità e della eticità del pubblico agire;
- per prevenire e contrastare la corruzione e l'illegalità;
- per valorizzare l'utilità sociale dei comportamenti etici, individuali ed organizzativi, del pubblico agire;
- per fare in modo che l'attuazione dei principi di legalità e di trasparenza e dei correlati e interconnessi programmi non sia vissuto nell'Ente come mero adempimento ma come azione positiva per garantire l'immanenza di tale principi nell'Ordinamento ("Was blind but now i see – Ero cieco ma ora ci vedo").

Per alcuni dei processi sono state previste contro-misure specifiche e appropriate la cui organizzazione non può che essere demandata a livello "periferico". Per utilità operativa si è ritenuto, pertanto opportuno, operare una sorta di distinzione tra contromisure cosiddette "centralizzate" e contromisure "decentrate"; cioè tra quelle la cui impostazione e disciplina ha carattere trasversale e altre che devono essere organizzate e gestite al livello dei singoli titolari dei processi/attività.

Sotto il profilo operativo e sulla base delle classificazioni illustrate si è quindi proceduto, per ciascuna area di rischio, ad associare i rischi pertinenti e le idonee contromisure.

Si è proceduto poi ad un più dettagliato livello di analisi e all'individuazione per ciascun processo o attività:

- dell'area di rischio pertinente;
- dei rischi connessi;
- del grado di probabilità e impatto del rischio (valutazione del rischio);
- dell'associazione delle contromisure adottate o da adottare;

Una volta completato il catalogo delle contromisure da adottare,

- sia nelle aree a rischio potenziale obbligatorie ai sensi del PNA (di cui alla parte prima dell'allegato A),
 - sia nelle aree a rischio potenziale integrative o autonome rispetto al PNA (di cui alla parte seconda dell'allegato A),
- si è provveduto alla individuazione di una serie di disposizioni attuative, integrative rispetto al Regolamento Uffici e Servizi e al Codice di Comportamento, destinate a facilitare la sollecita operatività delle misure di contrasto.

Per la dettagliata elencazione delle contromisure si rinvia all'allegato A - parte prima e parte seconda - al presente Piano.

Per la dettagliata elencazione delle disposizioni attuative si rinvia all'allegato B al presente Piano.

L'allegato A del Piano

La mappatura delle aree di rischio potenziale, il registro dei rischi potenziali e le misure di contrasto sono compendiate nell'allegato sub a) al presente piano ai cui contenuti si fa integrale rinvio.

L'allegato si suddivide in due parti:

- la prima è dedicata alla elencazione delle aree di rischio, cc.dd. obbligatorie, indicate dal PNA; per ciascuna area di rischio sono individuate specifiche sub aree, unitamente al catalogo dei rischi e delle relative contromisure di carattere generale, spesso riconducibili a specifiche prescrizioni normative;
- la seconda parte si occupa della indicazione di ulteriori aree di rischio potenziale, integrative o autonome rispetto a quanto declinato nel Piano Nazionale; per ciascuna area integrativa/autonoma sono identificate le sub-aree, il registro dei rischi potenziali e delle misure di contrasto correlate, aggiuntive rispetto a quelle programmate, in via generale, per le aree a rischio obbligatorie; le contromisure della seconda parte dell'allegato A) si suddividono in contromisure centralizzate e periferiche/decentrate (che dovranno essere gestite, come sopra accennato, dai singoli titolari dei processi indicati).

L'elencazione delle aree di rischio potenziale Integrative o Autonome

Le aree di rischio potenziale, integrative o autonome, rispetto alla aree obbligatorie di cui al PNA sono state individuate con la metodologia illustrata nel precedente paragrafo. Esse sono le seguenti:

AREE DI RISCHIO POTENZIALE INTEGRATIVE RISPETTO ALLE AREE DI RISCHIO DI CUI AL PNA	
AREA PNA	AREA INTEGRATIVA/SUB AREE
Area A Acquisizione e progressione del personale	Reclutamento e Procedure di selezione e valutazione del personale
PROCESSI E FASI IN AREA INTEGRATIVA	
1. PROCEDURE DI SELEZIONE E VALUTAZIONE DEL PERSONALE PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO	
2. CONFERIMENTO INCARICHI DIRIGENZIALI A DIPENDENTI DELL'ENTE (nelle ipotesi e con le modalità assentite dalla normativa)	
3. PROCEDURE FINALIZZATE AL RICORSO A FORME DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO	

AREA PNA	AREA INTEGRATIVA/SUB AREE
Area B PNA - Affidamento lavori, servizi e forniture	1. Procedure di affidamento di incarichi professionali; 2. Affidamento prestazione di servizi ; 3. Selezione dei contraenti; 4. Esecuzione dei contratti.
PROCESSI E FASI IN AREA INTEGRATIVA	
1. PROCEDURE DI SELEZIONE E DI CONFERIMENTO DI INCARICHI PROFESSIONALI E VALUTAZIONE CURRICULA	
2. PROCEDURE PER L'AFFIDAMENTO DI PRESTAZIONI DI SERVIZI E VALUTAZIONE OFFERTE	
3. PROCEDURE PER LA SELEZIONE DEI CONTRAENTI E VALUTAZIONE OFFERTE	
4. PROCEDURE INERENTI LA STIPULA E LA ESECUZIONE DEI CONTRATTI	

AREE DI RISCHIO POTENZIALE INTEGRATIVE RISPETTO ALLE AREE DI RISCHIO DI CUI AL PNA	
AREA PNA	AREA INTEGRATIVA/SUB AREE
Area C/D PNA - Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica del destinatario	1. SOVVENZIONI, CONTRIBUTI E SUSSIDI 2. AUTORIZZAZIONI 3. CONCESSIONI 4. Indennizzi, risarcimenti e rimborsi
PROCESSI E FASI IN AREA INTEGRATIVA	
1. PROCEDURE INERENTI LA EROGAZIONE DI SOVVENZIONI, CONTRIBUTI E SUSSIDI	
2. PROCEDURE INERENTI IL RILASCIO DI AUTORIZZAZIONI	
3. PROCEDURE INERENTI IL RILASCIO DI CONCESSIONI	
4. PROCEDURE PER IL RICONOSCIMENTO DI INDENNIZZI, RISARCIMENTI E RIMBORSI	

AREE DI RISCHIO POTENZIALE AUTONOME RISPETTO ALLE AREE DI RISCHIO DI CUI AL PNA
REGISTRAZIONI E RILASCIO CERTIFICAZIONI
ATTI AUTORITATIVI
ATTI DI PIANIFICAZIONE E DI REGOLAZIONE
PROCEDURE DI CONTROLLO ESTERNE ED INTERNE
PROCESSI E FASI IN AREA INTEGRATIVA
PROCEDURE INERENTI LE AREE DI RISCHIO AUTONOME

L'analisi dettagliata delle contromisure *strategiche*

L'allegato B al presente piano contiene l'elenco dettagliato delle contromisure previste per ciascuna tipologia di rischio potenziale nell'ambito delle aree individuate. Come già anticipato, molte delle azioni di contrasto dei potenziali fenomeni corruttivi, sono già prefigurate in specifici strumenti normativi e assumono pertanto natura obbligatoria. Vale soffermarsi pertanto, qui di seguito, su quelle azioni di opposizione che sono destinate ad assumere rilevanza strategica per la migliore applicazione del Piano.

L'adozione di linee guida per favorire la standardizzazione delle procedure

In una pubblica amministrazione il complesso delle attività è, in via generale, disciplinato da un insieme di norme sostanziali e procedurali. Potrebbe sembrare ridondante ricordare come il rispetto delle norme e dei regolamenti, che in numero sempre crescente disciplinano l'azione amministrativa, costituisca un elemento fondante della strategia di prevenzione della corruzione e della legalità. Così come potrebbe sembrare sufficiente richiamare il rispetto delle disposizioni di leggi e regolamenti per scongiurare i rischi corruttivi.

Tuttavia proprio la complessità, farraginosità, ampiezza e incertezza del quadro normativo possono costituire terreno di coltura di comportamenti devianti.

Si rende quindi in molti casi necessario adottare misure specifiche che forniscano interpretazioni predefinite delle norme e linee di comportamento che orientino e guidino l'azione della struttura organizzativa e l'esercizio delle funzioni.

In questo senso, la standardizzazione delle procedure e la stesura e pubblicazione di linee guida, assicurando trasparenza e tracciabilità delle decisioni e dei comportamenti, contribuiscono a migliorare la qualità dell'azione amministrativa e a rendere conoscibile e comprensibile da parte dei cittadini e dei fruitori il *modus operandi* (le modalità di agire) dell'Ente, determinando il presupposto indispensabile per impedire violazioni della regolarità amministrativa su cui possano innestarsi fenomeni corruttivi; inoltre essa può costituire un elemento determinante per condividere all'interno degli uffici prassi operative note alla generalità degli addetti e come tale facilitare anche gli interventi di rotazione resi obbligatori dalla legge n. 190/2012.

L'adozione di tali misure è di particolare importanza nei procedimenti a forte contenuto discrezionale e in quelli di controllo, specialmente a campione.

La Formazione.

Fra le contro-misure attuative iniziali, appare fondamentale l'attivazione di un percorso condiviso che possa risultare favorevole alla promozione e alla diffusione della cultura della legalità, dell'integrità e dell'eticità dell'agire pubblico.

In tale prospettiva l'Ente si fa carico di iniziative ritenute indispensabili per accompagnare, soprattutto nella fase di *start up* (di prima attuazione del piano), il personale dell'Ente nel prendere consapevolezza dei nuovi impegni stabiliti dalla normativa in tema di anticorruzione e delle conseguenti ricadute sulle prassi operative.

Al riguardo si prevede:

- di assicurare la massima diffusione del Codice di Comportamento, allo scopo di evidenziare i valori ai quali si deve ispirare l'azione e la condotta dei pubblici impiegati;
- l'organizzazione di incontri con il personale per illustrare gli aspetti tecnico-pratici del processo amministrativo, alla luce delle novità introdotte dalla recente normativa;
- l'inserimento della trasparenza e dell'integrità dei comportamenti nella gestione amministrativa fra i parametri cui ancorare la valutazione della performance organizzativa dell'Ente e dei Dirigenti;

Particolare rilievo assume, nel percorso in parola, garantire la piena applicazione delle misure formative a favore del personale dipendente previste nell'ambito del Piano per la Formazione 2013/2014 approvato con deliberazione commissariale, adottata con i poteri della Giunta Comunale, n. 5 del 18.12.2013 (*documento disponibile nella sezione Amministrazione Trasparente del sito*).

Detto programma presenta una disponibilità di risorse finanziarie pari a € 33.676,00 e prevede fra le aree tematiche:

- Il diritto di accesso previsto nel d.lgs. 33/2013;
- L'etica pubblica e l'applicazione del Piano Anticorruzione in sede locale;
- L'applicazione del Codice di Comportamento dei dipendenti in sede locale;

- Le giornate formative da riservare al personale addetto e da adibire ai nuclei di controllo interno, anti-corruzione e trasparenza su: Applicazione del sistema integrato dei controlli interni – Piano Anticorruzione – Trasparenza;
- *Front office* e *back office* nelle organizzazioni: ruolo e relazioni – la comunicazione efficace – *customer satisfaction* (orientamento al soddisfacimento dell'utenza) – modelli operativi per la misurazione del grado di soddisfacimento dell'utenza.

Per quanto riguarda, in particolare, la lotta alla corruzione, si prevede di attivare, nell'ambito delle iniziative di cui al Piano della Formazione, due livelli di maturazione della competenza:

- **un livello generale**, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale);
- **un livello specifico**, rivolto al responsabile della prevenzione, ai dirigenti e ai referenti di settore, ai funzionari addetti alle aree a rischio, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.

Le opportunità formative saranno finalizzate ad esaminare, unitamente ai docenti, anche attraverso l'esame di casi pratici, le principali problematiche riscontrate nel corso dello svolgimento delle attività.

Per quanto riguarda in particolare la "formazione generalizzata" si procederà tenendo conto dell'importante contributo che può essere dato dal personale interno all'amministrazione, prevedendo ove possibile percorsi formativi in *e-learning* (via web: *webinar* (seminari on line) – aggiornamento on line).

È previsto inoltre, per entrambi i livelli di formazione, l'aggiornamento continuo ("in progress") rispetto alla documentazione prodotta dai soggetti incaricati di prevenire e contrastare la corruzione a livello nazionale (Dipartimento della Funzione Pubblica e A.N.A.C.).

II Codice di comportamento integrativo

Di grande rilevanza appare altresì la compiuta applicazione del Codice di Comportamento Integrativo dell'Ente, approvato, all'esito della procedura di consultazione, con deliberazione del Commissario straordinario, adottata con i poteri della Giunta Comunale, n. 9 del 30.01.2014. (*documento disponibile nella sezione Amministrazione Trasparente del sito*).

Si ricorda, al riguardo che, ai sensi dell'art. 54, commi 1 e 2 del D. Lgs. n. 165/2001, è stato emanato il D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 (Regolamento recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici).

Si tratta di un atto di natura regolamentare che il Governo ha definito sulla base delle citate disposizioni legislative, introdotte nel corpo del D. Lgs. n. 165/2001 dalla Legge n. 190/2012, con la finalità "*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 Codice nazionale contiene una serie di regole di comportamento, in alcuni casi formulate in termini generali, in altri – e ciò con particolare riferimento alle fattispecie in cui è più rilevante il rischio di fenomeni di significativa devianza rispetto al corretto perseguimento dell'interesse pubblico o addirittura di natura corruttiva – contenenti indicazioni piuttosto puntuali degli obblighi di comportamento per i dipendenti pubblici e dei correlativi divieti. A tale proposito si deve osservare che per espressa previsione di legge il Codice dedica una specifica ed articolata disposizione ai doveri dei dirigenti.

In adempimento del comma 5 dell'art. 54 sopra citato, questo Ente ha proceduto a definire un proprio Codice di comportamento che "integra e specifica" le disposizioni del Codice nazionale in coerenza con le linee Guida in materia di codici di comportamento delle Pubbliche amministrazioni adottate da ANAC mediante deliberazione 24 ottobre 2013, n. 75.

Tale Codice, per così dire "personalizzato" in base alle peculiarità organizzative ed ai principi ordinamentali dell'Ente, è stato approvato, all'esito di una procedura aperta per l'acquisizione del contributo di cittadini e *stakeholder*, ivi comprese le Organizzazioni sindacali. Il Codice reca il parere obbligatorio del Nucleo di valutazione.

Sintesi delle disposizioni del Codice di Comportamento dell'Ente

L'art. 1, comma 2 del Codice stabilisce che: "Il presente codice costituisce uno degli strumenti di applicazione del piano triennale di prevenzione della corruzione"

Lo stesso articolo, al comma 1 prevede espressamente:

"1. Il presente codice detta norme di comportamento che si applicano a tutti i dipendenti dell'Ente, di qualsiasi qualifica. Esso è uno strumento per migliorare la qualità dei servizi erogati, per prevenire gli eventuali episodi di corruzione e rafforzare i vincoli di trasparenza. Questo codice, in particolare vuole consolidare i seguenti obblighi di ciascun dipendente:

- a) servire il pubblico interesse e agire esclusivamente con tale finalità;
- b) coniugare l'eticità e l'efficienza dell'azione amministrativa con la economicità della stessa ed il contenimento dei costi, utilizzando la diligenza del buon padre di famiglia (art. 1176 codice civile);
- c) garantire la parità di trattamento dei destinatari dell'azione amministrativa e dunque l'imparzialità e l'immagine dell'imparzialità della Amministrazione;
- d) garantire la massima collaborazione con altre Pubbliche Amministrazioni;
- e) garantire la correttezza, l'imparzialità e la lealtà nel comportamento verso gli amministratori, i colleghi, i superiori, i collaboratori e, in generale, verso tutti i destinatari dell'azione amministrativa."

L'art. 2 reca la disciplina in materia di regali, compensi e altre utilità.

Gli artt. 3 – 4 – 5 si occupano delle puntuali disposizioni in tema di: partecipazione ad associazioni ed organizzazioni, comunicazione degli interessi finanziari e dei conflitti di interesse e dei conseguenti obblighi di astensione. (Sul punto si veda anche l'allegato B)

L'art. 6 del Codice dedica peculiare attenzione ai rapporti con l'applicazione del presente Piano con le seguenti prescrizioni:

“ ARTICOLO 6 – PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (riferimento: art. 8, DPR n. 62/2013 – Codice generale)

1. Le disposizioni del presente articolo integrano e specificano quanto previsto dall'art. 8 del codice generale.
2. Il dipendente rispetta le misure e le prescrizioni contenute nel Piano triennale di prevenzione della corruzione.
3. Il dipendente collabora con il Responsabile della prevenzione della corruzione, secondo quanto da questi richiesto, per tutte le attività ed azioni che hanno finalità di contrasto e prevenzione della corruzione.
4. Il dipendente segnala, in via riservata, al Responsabile della prevenzione della corruzione le situazioni di illecito o irregolarità di cui venga a conoscenza sul luogo di lavoro e durante lo svolgimento delle proprie mansioni. Sono oggetto di segnalazione i comportamenti, i rischi, i reati ed altre irregolarità che possono risultare a danno dell'interesse pubblico. La comunicazione dovrà essere il più circostanziata possibile. Nei casi di comunicazione verbale, il Responsabile per la prevenzione della corruzione ne redige sintetico verbale sottoscritto dal dichiarante.
5. Il Responsabile per la prevenzione della corruzione adotta e propone le misure previste dalla legge a tutela dell'anonimato del segnalante ed a garanzia che la sua identità non sia indebitamente rivelata. In merito si applicano le disposizioni dell'art. 54-bis del d.lgs.vo n. 165/2001, in base al quale:
 - a) 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;
 - b) qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente imprescindibile per la difesa dell'incolpato;
 - c) la denuncia è sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge n. 241/1990.
6. L'identità dei dipendenti che effettuano le denunce e/o segnalazioni di cui al comma 4 non deve essere resa nota, salvo i casi in cui ciò è espressamente previsto da parte del legislatore. **In ogni caso nei confronti di questi dipendenti devono essere assunte tutte le più opportune iniziative per garantire che non abbiano conseguenze negative, anche indirette, per la loro attività.**”

Le forme di tutela nei confronti dei dipendenti che effettuano denunce e segnalazioni (*wisthleblower*) sono previste nell'ultimo comma del prefato articolo.

L'art. 7 regola il rapporto fra il Codice di Comportamento e il Programma per la Trasparenza.

Gli artt. 8 – 9 – 10 dettagliano la *fisiologia* dei comportamenti di tutti i dipendenti nell'espletamento del servizio e nei rapporti con i privati e con il pubblico.

L'art. 11 dettaglia gli obblighi particolari per il Segretario Generale e per i Dirigenti.

L'art. 12 prevede una specifica attività di vigilanza e monitoraggio sulla attuazione del Codice e sullo svolgimento delle attività formative.

L'art. 13 stabilisce che la violazione degli obblighi di comportamento contenuti nel Codice, ivi compresi dunque quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, è fonte di responsabilità disciplinare a carico di dipendenti e dirigenti.

L'art. 14, dopo avere previsto, al comma 1, che:

- il codice di comportamento è uno degli strumenti essenziali di attuazione della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del Piano triennale di prevenzione della corruzione e che pertanto, i suoi contenuti potranno essere integrati e modificati a seguito dell'approvazione del citato piano, con il quale manterrà il costante ed idoneo collegamento;

stabilisce anche, al comma 2:

- In coerenza e conformità con quanto sarà previsto nel Piano triennale di prevenzione della corruzione, il presente codice verrà integrato con ulteriori disposizioni specifiche per i dipendenti che operano nelle aree individuate particolarmente a rischio, siano esse già previste nell'allegato 2 al Piano Nazionale Anticorruzione che aggiuntive e, quindi, ivi specificate in relazione alla realtà dell'ente. Allo stesso modo si procederà per le categorie di dipendenti che svolgono particolari attività, previste nelle linee guida approvate con delibera n. 75/2013 della CiVIT-ANAC.

Lo sviluppo del sistema informatico e la digitalizzazione e dematerializzazione dei procedimenti.

Il sistema informativo di un Ente è, di norma, definito come un insieme ordinato di elementi, anche molto eterogenei fra loro, che raccolgono, elaborano, scambiano e archiviano dati con lo scopo di produrre e distribuire le informazioni alle persone che ne hanno bisogno, nel momento e nel luogo adatto.

I processi di controllo supportabili dal sistema informatico, che rilevano per le finalità di questo documento, sono essenzialmente ripartibili in tre gruppi, in ragione del loro orientamento:

- 1. Trasparenza interna e verso l'esterno della organizzazione relativamente ad atti o attività;*
- 2. Tracciabilità, rintracciabilità e accessibilità delle operazioni poste in essere;*
- 3. Monitoraggio dell'andamento di specifici processi.*

In relazione alla cruciale rilevanza dei processi di controllo di cui sopra, il citato Piano della Performance 2013/2015 assegna dignità di obiettivo strategico alle azioni e alle misure finalizzate allo sviluppo e alla implementazione del sistema informatico e alla dematerializzazione dei flussi procedurali e dei provvedimenti. Si riportano, di seguito, alcuni degli obiettivi previsti dal Piano Performance, sulla tematica:

Ambito e finalità di intervento	2. AREA STRATEGICA: ALGHERO CITTÀ ETICA	Tipologia obiettivo Coordinamento
	Macro-obiettivi strategici	
1.1. Il Comune. Valorizzare e promuovere il rigore etico e la trasparenza amministrativa	1.1.6. Potenziamento attività per l'integrale applicazione del Codice della Amministrazione Digitale (dematerializzazione atti- protocollo informatico condiviso - gestione albo pretorio <i>on line</i> - potenziamento intranet - potenziamento gestione informatica deliberazioni, determinazioni, liquidazioni- potenziamento utilizzo posta elettronica - timbro digitale - potenziamento interfaccia informatica Agenzia Entrate - INPS - Camera di Commercio etc). In sinergia con il Dirigente del Settore 3-Servizi Informatici.	Intersettoriale Strategico Triennale (2013/2015) Coordinatore responsabile Segretario Generale
	1.2.2. Inventario flussi procedurali. Potenziamento dell'azione amministrativa mediante la semplificazione e la razionalizzazione dei procedimenti e l'ottimizzazione dei processi in tutti i Settori/Servizi/Uffici.	
	1.2.3. Diffusione e potenziamento nell'ente l'utilizzo della posta elettronica come unica forma di comunicazione scritta interna. Diffusione e intensificazione dell'utilizzo della PEC nei rapporti con le P.A., con i cittadini e con le imprese.	

Ambito e finalità di intervento	AREA STRATEGICA: ALGHERO CITTÀ ETICA	Settore Tipologia obiettivo Coordinamento
	Macro-obiettivi strategici Politiche e Servizi Interessati	
1.2. Il Comune. Migliorare l'efficienza e l'efficacia della macchina amministrativa	1.2.4. URP. Introduzione sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione dell'utenza nei confronti dei Servizi erogati dal Comune. Puntuale monitoraggio richieste di accesso agli atti e istanze di accesso civico.	Intersettoriale Sfidante Strategico Triennale (2013/2015) Segretario Generale Dirigente Settore 1
	1.2.8 Urbanistica/Edilizia Privata. Piena applicazione SUE (Sportello Unico per l'Edilizia) e contestuale attuazione piattaforma di collegamento per l'acquisizione di dati e documentazione da tutte le Amministrazioni Pubbliche coinvolte nei procedimenti edilizi attivati su istanza di parte; Codifica RPP: 3.7.1. Programma n. 5 Progetto n. 1 - 3.7.1./1/4	Settore 5 Strategico Triennale (2013/2015) Dirigente Settore 5
	1.2.8 Attività Produttive. Potenziamento attività SUAP - obiettivo impresa in un giorno - potenziamento SCIA; Codifica RPP: 3.7.1. Programma n. 5 Progetto n. 1 3.7.1./1/4; Progetto n. 2 3.7.1/1	Settore 5 Strategico Triennale (2013/2015) Dirigente Settore 5
	1.2.9 Allestimento Front-office al servizio dell'utente, in ambito urbano, con funzioni di sportello SUAP, catasto e tributi. Codifica RPP: 3.7.1. Programma n. 5 Progetto n. 1 - 3.7.1./4	Settore 5 Strategico (2013/2015) Dirigente Settore 5
	1.2.13. Servizi Informatici. Realizzazione nuovo sito internet istituzionale. Potenziamento interazione sito. Ottemperanza obblighi di pubblicazione sul sito internet. Codifica RPP: 3.7.1. Programma n. 5 Progetto n. 1 - 3.7.1./3	Settore 5 Intersettoriale Strategico (2013/2015) Dirigente Settore 5

Ambito e finalità di intervento	AREA STRATEGICA: ALGHERO CITTÀ ETICA	Settore Tipologia obiettivo Coordinatore/ Dirigente responsabile
	Macro-obiettivi strategici Politiche e Servizi Interessati	
<p>1.2.</p> <p>Il Comune. Migliorare l'efficienza e l'efficacia della macchina amministrativa</p>	2.28 Potenziamento gestione informatizzata procedure per il personale. Ottimizzazione inserimento e costante aggiornamento dati relativi al personale sul sito istituzionale	<p>Settore 2</p> <p>Strategico Triennale (2013/2015)</p> <p>Dirigente Settore 2</p>
	1.2.30 Protocollo. Azioni per la completa digitalizzazione e dematerializzazione del servizio protocollo. Attivazione postazioni settoriali per la gestione condivisa del protocollo generale in uscita.	<p>Settore 1</p> <p>Strategico Triennale (2013/2015)</p> <p>Segretario Generale</p> <p>Dirigente Settore 1</p>
	1.2.31. Potenziamento acquisizione servizi e forniture mediante il ricorso alle Convenzioni CONSIP e al MEPA	<p>Intersettoriale Triennale (2013/2015)</p> <p>Segretario generale</p> <p>Dirigenti</p>
	1.2.32 Contratti. Completamento processo per la digitalizzazione e dematerializzazione dei contratti.	<p>Settore 1</p> <p>Strategico Triennale (2013/2015)</p> <p>Segretario Generale</p> <p>Dirigente Settore 1</p>
	1.2.33 Segreteria Generale. Attivazione e implementazione processo di gestione informatizzata del movimento e delle deliberazioni e delle proposte di deliberazione	<p>Settore 1</p> <p>Strategico Triennale (2013/2015)</p> <p>Segretario Generale</p> <p>Dirigente Settore 1</p>
	1.2.47 Realizzazione rete in fibra ottica per il collegamento delle sedi comunali. Codifica RPP: 3.7.1. Programma n. 5 Progetto n. 1	<p>Settore 5 Strategico Triennale (2013/2015)</p> <p>Dirigente Settore 5</p>
	1.2.48 Partecipate. Adozione, istituzione e implementazione di un adeguato sistema informativo finalizzato a rilevare i rapporti finanziari con le società uni-partecipate e idoneo a monitorare costantemente la situazione contabile. (Suggerimento dell'Organo di Revisione Contabile)	<p>Settore 2</p> <p>Strategico Triennale (2013/2015)</p> <p>Dirigente Settore 2</p>

Trasparenza verso l'esterno della organizzazione relativamente ad atti od attività

Il Comune di Alghero, attraverso il Programma per la Trasparenza 2014/2016, che costituisce articolazione operativa del presente Piano, intende adeguarsi alle disposizioni del d.lgs. n. 33/2013 rispettando il principio di trasparenza inteso come accessibilità totale ai dati e ai documenti detenuti e prodotti dall'Ente. L'accessibilità totale consente infatti ai cittadini e agli utenti indistinti di attingere in qualsiasi momento le informazioni necessarie su tutte le attività poste in essere dall'Amministrazione, con la conseguente possibilità di effettuare confronti e verifiche di coerenza e di effettività.

Il Programma per la Trasparenza 2014/2016, cui si fa integrale rinvio, è stato approvato, all'esito della prescritta procedura di consultazione, con deliberazione commissariale, adottata con i poteri della Giunta Comunale, n. 20 del 24.02.2014 (documento inserito nella sezione Amministrazione Trasparente del sito).

La Tracciabilità e rintracciabilità delle operazioni poste in essere

I termini "tracciabilità" e "rintracciabilità", sebbene spesso utilizzati come sinonimi, identificano due processi speculari i cui tratti sono ben chiariti negli studi di matrice anglosassone, laddove si utilizza il termine *tracking* per indicare la tracciabilità e il termine *tracing* per la rintracciabilità.

La tracciabilità/tracking è il sotto-processo che segue la sequenza di atti ed operazioni e fa in modo che, ad ogni stadio di tale sequenza, vengano lasciate opportune tracce (informazioni).

La rintracciabilità/tracing è il processo inverso, che deve essere in grado di raccogliere le informazioni precedentemente rilasciate.

Nel primo caso, il compito principale è quello di stabilire quali agenti e quali informazioni debbano "lasciare traccia"; nel secondo, si tratta principalmente di evidenziare lo strumento tecnico più idoneo a rintracciare queste "tracce" (Indicod - Fondamenti della tracciabilità).

Il Comune di Alghero dispone di un sistema informatico (incentrato sul sistema Iride) capace di supportare e implementare ulteriormente la tracciabilità e rintracciabilità dei flussi documentali.

Si evidenzia che, allo stato, il sistema di gestione delle determinazioni dirigenziali è, da tempo, integralmente digitalizzato. Nel corso del 2013 sono state attivate le procedure per la digitalizzazione degli atti di liquidazione, allo stato in essere presso alcuni servizi dell'Ente. Si prevede di completare, nel corso del 2014, l'estensione della procedura digitalizzata delle liquidazioni a tutti i Servizi. Omologo obiettivo si intende raggiungere per la movimentazione delle deliberazioni giuntali e consiliari.

Sempre nel corso del 2014 si intende dare corso:

- alla completa dematerializzazione dei flussi comunicativi in forma scritta all'interno dell'Ente;
- alle abilitazioni settoriali per la protocollazione della posta in partenza;
- alla completa informatizzazione delle procedure di protocollazione e smistamento sulla scrivania informatica IRIDE del destinatario della posta in arrivo;
- al potenziamento della diffusione e dell'utilizzazione della posta elettronica e della posta elettronica certificata.

La digitalizzazione integrale dei flussi inerenti deliberazioni/determinazioni/liquidazioni come di altri importanti flussi, aumenta considerevolmente il grado di tracciabilità/rintracciabilità del processo e, in particolare rende certi e non alterabili arbitrariamente gli elementi di:

- identità informatica dell'operatore che interviene;
- collocazione temporale, successione degli atti;
- contenuto degli atti.

Tutti i sistemi di gestione del flusso documentale - sia Iride che gli applicativi utilizzati per le pratiche edilizie, anagrafiche e tributarie e del Suap, dispongono di funzionalità capaci di monitorare i tempi di attraversamento degli iter procedurali integrali e parziali.

I Sistemi di rotazione del personale. Principi.

La rotazione del personale addetto alle aree di maggior rischio costituisce una contromisura obbligatoriamente prevista dalle disposizioni di legge. Essa per altro si presenta tra quelle di maggior difficoltà attuativa, non soltanto nelle piccole realtà, ma anche negli enti di media dimensione come quella del Comune di Alghero (44.000 abitanti circa).

In particolare nei settori tecnici, le relative professionalità, in specie dirigenziali, sono in numero limitato e quindi non facilmente sostituibili. Allo stato infatti, per quanto attiene ai profili dirigenziali, dei 5 dirigenti previsti nella dotazione organica dell'Ente risultano in servizio n. 4 figure di cui n. 3 con laurea in Giurisprudenza e n. 1 con laurea in Ingegneria. A ciò si aggiunga che le esigenze di continuità ed efficace svolgimento dei servizi possono essere pregiudicate dai cambiamenti di funzionari che hanno maturato un'esperienza significativa che rende sicuramente più fluido l'esercizio delle attività.

Per contrastare tali problematiche si è già accennato all'esigenza di dotare gli uffici di linee guida e protocolli comportamentali che definiscano in linea generale il funzionamento degli uffici rispetto ai singoli procedimenti così da disporre di regole operative conosciute, condivise e riproducibili.

Altro elemento indispensabile è costituito da un programma di formazione che favorisca la diffusione di conoscenze e competenze.

Alla luce di quanto premesso, le operazioni di rotazione, comunque obbligatorie:

- dovranno essere realizzate tenendo conto delle peculiarità del contesto organizzativo e
- riducendo al minimo gli eventuali impatti negativi attraverso l'individuazione di misure collaterali.

Nel corso del 2014 verrà predisposto e attuato il primo Piano di Rotazione del Personale addetto alle aree più a rischio, tenendo conto dei seguenti criteri e principi generali:

➤ **L'applicazione del principio della rotazione risponde a un preciso obbligo di legge e non deve in alcun modo assumere carattere punitivo in quanto correlato all'esigenza di carattere preventivo di evitare la permanenza di qualsiasi dipendente presso un area a rischio per un periodo superiore, di norma, a tre anni.**

- L'applicazione del principio di rotazione riguarda tutte le figure professionali dell'Ente;
- La rotazione dovrà aver luogo in relazione alla scadenza degli incarichi;
- Il programma di rotazione dovrà essere attuato in coerenza con il piano della formazione.

Nel piano della rotazione dovranno essere previste le seguenti misure generali:

- a) l'obbligo di adottare misure organizzative per assicurare che, all'interno di un Settore o di un Servizio l'attività di verifica sia effettuata da soggetto diverso da quello assegnatario della pratica;
- b) per tutti i Servizi individuati come aree a rischio corruzione, ove nell'ente vi siano almeno due dipendenti in possesso della necessaria qualifica professionale, dovrà essere disposta la rotazione degli incarichi, in modo che nessun dipendente sia titolare dell'ufficio per un periodo superiore ad un triennio onde evitare che possano consolidarsi delle posizioni "di privilegio" nella gestione diretta di determinate attività correlate alla circostanza che lo stesso funzionario si occupi personalmente per lungo tempo dello stesso tipo di procedimenti e si relazioni sempre con gli stessi utenti. Ove non sia possibile la rotazione, per l'assoluta carenza di idonee figure professionali saranno individuati meccanismi rafforzati di controllo e monitoraggio a cura del responsabile della prevenzione della corruzione;
- c) la rotazione dei dipendenti all'interno del Settore è disposta dal Dirigente del Settore previo parere obbligatorio del Responsabile della prevenzione della corruzione;
- d) la rotazione dei dirigenti è disposta dal Sindaco previo parere obbligatorio del Responsabile della prevenzione della corruzione;

- e) la rotazione del Responsabile della prevenzione della Corruzione può essere disposta dal Sindaco allo scadere del triennio di applicazione del presente piano (31.12.2016). La funzione di Responsabile della Corruzione qualora non conferita al Segretario generale dell'Ente potrà essere attribuita a un Dirigente dell'Ente, il quale, a decorrere dalla data di nomina in qualità di Responsabilità Anticorruzione non potrà essere titolare di funzioni gestionali;
- f) l'attuazione della rotazione del personale dovrà avvenire avendo cura di ridurre al minimo indispensabile i disagi per i servizi coinvolti nella procedura di sostituzione delle figure professionali assegnate. Per tale finalità potrà farsi ricorso a fattispecie organizzative transitorie quali:
- l'affiancamento o il tutoraggio del dipendente incaricato del servizio oggetto di rotazione;
 - lo svolgimento della prestazione lavorativa in interfaccia per una pluralità di Servizi/Uffici;
 - il formale passaggio di consegne fra i dipendenti interessati all'avvicendamento.
- g) Tutti i provvedimenti di rotazione sono comunicati al responsabile della prevenzione, che provvede alla pubblicazione sul sito dell'ente.
- h) Tutti i provvedimenti di rotazione costituiscono oggetto di informazione alle Organizzazioni Sindacali.
- i) L'assegnazione a diverso Settore/Servizio dei dipendenti deve intervenire tenendo conto, per quanto possibile, delle eventuali indicazioni, circa il Settore/Servizio di destinazione, espresse dagli interessati.
- (Vedi sul punto anche l'allegato B).

Incompatibilità e inconfiribilità di incarichi – obblighi di astensione

A seguito dell'entrata in vigore del decreto legislativo n. 39/2013 si è reso necessario, fin dall'anno 2013 aggiornare le procedure per l'autorizzazione alla assunzione di incarichi extra-ufficio da parte dei dipendenti dell'Ente.

La presente contromisura verrà attuata attraverso monitoraggi e richieste di dichiarazioni da effettuarsi da parte di Segretario generale, dei dirigenti e dei dipendenti in ordine all'insussistenza di cause di incompatibilità o inconfiribilità secondo quanto stabilito dal Codice di Comportamento Integrativo.

La disciplina compiuta della presente contromisura è dunque contenuta negli artt. 4 – 5 – 9 e 11 del codice di comportamento che altresì definisce procedure e modalità per assicurare il rispetto degli obblighi di astensione. (Vedi sul punto anche l'allegato B).

La stesura degli atti amministrativi

Nell'ambito delle attività di controllo successivo di regolarità amministrativa si è potuto rilevare che di frequente gli atti amministrativi, in particolare le determinazioni, sono caratterizzati da insufficiente chiarezza espositiva. In alcuni casi la rappresentazione dei presupposti giuridici e di fatto e l'indicazione delle motivazioni poste a base della adozione sono apparse eccessivamente sintetiche allorché non limitate al mero richiamo o rimando ad altri provvedimenti.

Le segnalazioni effettuate hanno favorito, come rilevato nel corso delle più recenti attività dell'unità dei controlli, un qualche miglioramento in relazione agli indicati profili.

Nel corso dell'anno 2014 si continuerà a porre particolare attenzione a questi aspetti. (Si rinvia, sul tema, all'allegato B).

Il processo di attuazione ed adeguamento

I contenuti del Piano triennale della prevenzione dovranno trovare puntuale attuazione nell'ambito del Piano della Performance. Il rispetto delle misure già vigenti, il loro miglioramento e l'attuazione di quelle ulteriori previste costituiranno obiettivi trasversali o puntuali a seconda della loro natura.

Il processo di valutazione del personale dirigente e dipendente dovrà rendere evidente il grado di applicazione del piano anticorruzione.

Come più volte affermato, il Piano triennale è un documento in continuo divenire e pertanto ampiamente suscettibile di adeguamenti, emendamenti, miglioramenti e aggiornamenti.

Affinché tali operazioni possano efficacemente esercitate sarà necessario un monitoraggio costante della sua attuazione.

Per il 2014:

- una prima fase di verifica è fissata allo scadere del primo trimestre di attuazione del Piano, decorrente dalla sua approvazione e pubblicazione;
- una seconda fase di verifica è fissata al 30 settembre 2014.

Il Piano di prevenzione della corruzione e le società partecipate

Il P.N.A. individua tra i soggetti destinatari degli obblighi derivanti dalla legge n. 190/2012, oltre alle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, anche *"gli enti pubblici economici, gli enti di diritto privato in controllo pubblico, le società partecipate e quelle da esse controllate ai sensi dell'art. 2359 cod. civ. per le parti in cui tali soggetti sono espressamente indicati come destinatari. Per enti di diritto privato in controllo pubblico di intendono le società e gli altri enti di diritto privato che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle pubbliche amministrazioni, sottoposti a controllo ai sensi dell'art. 2359 del cod. civ. da parte di amministrazioni pubbliche, oppure gli enti nei quali siano riconosciute alle pubbliche amministrazioni, anche in assenza di partecipazione azionaria, poteri di nomina dei vertici o dei componenti degli organi"*

Il P.N.A. si sofferma inoltre sul coordinamento tra la legge 190/2012 e il D. Lgs. n. 231/2001, recante una normativa specifica in materia per le società di diritto privato, a tal fine rilevando che *"per evitare inutili ridondanze, qualora questi enti (cioè gli enti pubblici economici, gli enti di diritto privato in controllo pubblico) adottino già modelli di organizzazione e gestione del rischio sulla base del D. Lgs. 231/2001 nella propria azione di prevenzione della corruzione, possono fare perno su di essi, ma estendendone l'ambito di applicazione non solo ai reati contro la pubblica amministrazione previsti dalla l. 231 del 2001, ma anche a tutti quelli considerati nella l. 190/2012, dal lato attivo e passivo, anche in relazione al tipo di attività svolto dall'ente (società strumentali/società di interesse generale).*

Tali parti dei modelli di organizzazione e gestione, integrate ai sensi della l. 190/2012 e denominate Piani di prevenzione della corruzione, debbono essere trasmessi alle amministrazioni pubbliche vigilanti. Gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale, regionale/locale, devono, inoltre, nominare un responsabile per l'attuazione dei propri Piani di prevenzione della corruzione, che può essere individuato anche nell'organismo di vigilanza previsto dall'art. 6 del d.lgs. 231 del 2001 nonché definire i propri modelli di organizzazione e gestione dei meccanismi di accountability che consentano ai cittadini di avere notizie in merito alle misure di prevenzione adottate ed alla loro attuazione".

L'introduzione di un sistema di prevenzione della corruzione presuppone dunque l'adozione da parte delle società partecipate e degli enti di diritto privato in controllo pubblico l'adozione di modelli di gestione del rischio e di prevenzione. Sull'avvenuta adozione di tale misura l'amministrazione controllante deve vigilare, attraverso sistemi di raccordo finalizzati a realizzare il flusso delle informazioni. Si dispone, pertanto, l'avvio di una ricognizione delle società partecipate e degli enti controllati dalla Civica Amministrazione tenuti all'osservanza delle misure di prevenzione della corruzione, nonché alla ricognizione dei modelli di gestione del rischio adottati. Si prevede, entro il termine di efficacia del Piano, di pervenire alla definizione, di concerto con le società e gli enti controllati, di un sistema informativo idoneo per monitorare l'attuazione delle misure adottate, attraverso adeguati sistemi di raccordo.

Il Piano della Performance 2013/2015 Approvato con deliberazione commissariale adottata con i poteri della Giunta Comunale n. 15 del 30.12.2013 (documento disponibile nella sezione Amministrazione Trasparente del sito), prevede, riguardo alla tematica qui in esame, i seguenti specifici obiettivi strategici:

Ambito e finalità di intervento	AREA STRATEGICA: ALGHERO CITTÀ ETICA	Settore Tipologia obiettivo
	Macro-obiettivi strategici Politiche e Servizi Interessati	
1.2. Il Comune. Migliorare l'efficienza e l'efficacia della macchina amministrativa	1.2.14 Partecipate. Controllo analogo e consolidamento conti. Razionalizzazione rapporti con le Società uni-partecipate ai fini della effettiva applicazione del controllo analogo e della riqualificazione della spesa delle stesse società. Supporto ai processi di razionalizzazione organizzativa previsti nei Piani Industriali delle società uni-partecipate. Codifica RPP: 3.7.1. Programma n. 2 Progetto n. 1	Intersettoriale Sfidante Strategico Triennale (2013/2015)
	1.2.48 Partecipate. Adozione, istituzione e implementazione di un adeguato sistema informativo finalizzato a rilevare i rapporti finanziari con le società uni-partecipate e idoneo a monitorare costantemente la situazione contabile. (Suggerimento dell'Organo di Revisione Contabile)	
	Coordinatore/ Dirigente responsabile Dirigente Settore 2	

Monitoraggio e vigilanza sull'attuazione del Piano.

Il monitoraggio sull'attuazione delle misure e delle azioni del presente piano, è, in primo luogo, affidato ai dirigenti dell'Ente, che vi provvedono costantemente in relazione al Settore di appartenenza.

Il monitoraggio e la vigilanza sullo stato di attuazione del Piano sono affidati al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, che vi provvede avvalendosi del Nucleo di Supporto e delle unità organizzative trasversali cui sono affidate funzioni di ausilio in materia di controlli interni, prevenzione della corruzione e attuazione della trasparenza.

Il monitoraggio avviene di regola con periodicità semestrale e si svolge secondo le seguenti modalità:

- compilazione di schede riepilogative sullo stato di attuazione del piano da parte dei dirigenti;
- pubblicazione semestrale di un prospetto riepilogativo sullo stato di attuazione del piano;
- trasmissione del prospetto riepilogativo agli organi di indirizzo politico e al Nucleo di Valutazione.

Il monitoraggio sull'attuazione del Piano avviene, inoltre, attraverso il sistema dei controlli interni e viene effettuato, in particolare, in occasione del controllo successivo di regolarità amministrativa degli atti.

Il cronoprogramma.

FASI DI ATTUAZIONE COMPLETATE NELL'ANNO 2013		
MISURA	STRUTTURA DI RIFERIMENTO	Termine
Predisposizione traccia Piano Anticorruzione	Servizi Informatici	Realizzato
Attivazione e implementazione sezione Amministrazione Aperta nella attuale configurazione del sito	Responsabile Trasparenza e Servizi Informatici	Realizzato
Approvazione Piano della Performance	Segretario Generale	Realizzato
Predisposizione bozza programma per la trasparenza e l'integrità	Segretario Generale	Realizzato
Predisposizione bozza codice di comportamento	Segretario Generale	Realizzato
FASI DI ATTUAZIONE ANNO 2014		
MISURA	STRUTTURA DI RIFERIMENTO	Termine
Adozione Codice di Comportamento	Responsabile Anticorruzione	Realizzato
Approvazione Piano Triennale Anticorruzione	Responsabile Anticorruzione	Al termine della fase di consultazione
Approvazione Programma Triennale Trasparenza e Integrità	Responsabile Anticorruzione - Trasparenza	Realizzato
Riorganizzazione e riqualificazione della sezione "Amministrazione Trasparente" del sito	Responsabile Anticorruzione/ Trasparenza Servizi Informatici	31.03.2014
Riqualificazione portale istituzionale	Responsabile Anticorruzione - Trasparenza Servizi Informatici	Completamento entro il 30.06.2014
Trasferimento delle informazioni già presenti sul sito nelle opportune sottosezioni	Responsabile Trasparenza Servizi Informatici	30.04.2014
Organizzazione Incontri con il Personale per la presentazione del Piano della Performance, del Codice di Comportamento, del Programma Triennale Trasparenza e Integrità, del Piano Anticorruzione	Responsabile Trasparenza Dirigenti URP Servizi Informatici Servizio Personale	30.04.2014 (termine indicativo)
Costituzione Nuclei di Supporto al Responsabile Anticorruzione e Trasparenza	Segretario Generale Dirigenti	31.03.2014

FASI DI ATTUAZIONE ANNO 2014		
MISURA	STRUTTURA DI RIFERIMENTO	Termine
Prima verifica sull'attuazione del Piano	Responsabile Anticorruzione Dirigenti	Entro tre mesi dalla approvazione del Piano
Seconda verifica	Responsabile Anticorruzione	30.09.2014
Organizzazione Giornate Formative per il personale di cui al Piano della Formazione	Responsabile Anticorruzione Servizio Personale	30.06.2014 (indicativo)
Relazione semestrale sullo stato di attuazione del piano	Responsabile Anticorruzione - Dirigenti	30.06.2014
Aggiornamento aree potenziali di rischio	Responsabile Anticorruzione - Dirigenti	Trimestrale
Aggiornamento catalogo dei rischi e delle contromisure di cui all'allegato A	Responsabile Anticorruzione - Dirigenti	Trimestrale
Aggiornamento disposizioni attuative delle contromisure di cui all'allegato B	Responsabile Anticorruzione - Dirigenti	Trimestrale
Completamento flussi procedurali (fasi/processi) di cui all'allegato A	Responsabile Anticorruzione - Dirigenti	30.09.2014
Relazione annuale sullo stato di attuazione del programma	Responsabile Anticorruzione - Dirigenti	31.12.2014
Aggiornamento Piano Triennale	Responsabile Anticorruzione	15.01.2015
FASI DI ATTUAZIONE ANNO 2015 - 2016		
MISURA	STRUTTURA DI RIFERIMENTO	Termine
Aggiornamento Piano Triennale	Responsabile Anticorruzione	30.06.2015 15.01.2016
Attuazione misure Piano Triennale per il biennio 2015/2016	Responsabile Anticorruzione	31.12.2015 31.12.2016

Il sistema di monitoraggio interno sull'attuazione del Piano

Nel rispetto delle prescrizioni normative il responsabile della prevenzione della corruzione trasparenza svolge stabilmente una specifica attività di controllo sulla effettiva realizzazione delle azioni e delle misure di cui al presente Piano.

Nell'ambito del *ciclo di gestione della performance* sono definiti obiettivi, indicatori e puntuali criteri di monitoraggio e valutazione degli obiettivi e dei comportamenti correlati alla attuazione del Piano.

Il Nucleo di Supporto per l'Anti-Corruzione, svolgerà, sotto la direzione e il coordinamento del Segretario Generale, la funzione di controllo, vigilanza e monitoraggio sul perseguimento degli obiettivi di questo Piano.

Il rapporto fra le iniziative di promozione della trasparenza e il Piano Anticorruzione

INIZIATIVE	TEMPISTICA		
Monitoraggio sul rispetto dei tempi procedurali e tempestiva eliminazione delle anomalie accertate	Trimestrale		
Pubblicazione sul sito istituzionale dell'esito monitoraggio inerente il rispetto dei tempi procedimenti	ANNUALE		
	2014	2015	2016
	31.01.2015	31.01.2016	31.01.2017
Pubblicazione costi unitari di realizzazione delle opere pubbliche e di produzione dei servizi erogati ai cittadini	Costante		
Attestazione resa al Responsabile del piano della prevenzione della corruzione del rispetto dinamico dell'obbligo di inserire nei bandi di gara, le regole di legalità o integrità del piano di prevenzione della corruzione.	Semestrale		
Indicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione, dei lavori e forniture dei beni e servizi da appaltare nei successivi dodici mesi.	Entro il 31 marzo di ogni anno		
Approvazione Piano Formazione per il personale dell'Ente sulle tematiche anticorruzione	Entro il 28 febbraio di ogni anno		

Entrata in vigore delle disposizioni di cui all'allegato B al Piano

In applicazione di quanto previsto attraverso la mappatura e la catalogazione delle misure di contrasto alla corruzione è stato predisposto uno specifico allegato, sub B), al presente Piano recante le disposizioni attuative delle misure di prevenzione dei rischi potenziali di corruzione ed illegalità.

Tali disposizioni assumono una particolare rilevanza in quanto finalizzate a garantire l'attuazione e la sollecita operatività delle misure di contrasto e di prevenzione della corruzione e della legalità imposte dalla legge n. 190/2012 e dai decreti legislativi correlati alla stessa.

Dette disposizioni, in quanto attuative del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione in sede locale hanno natura precettiva e costituiscono integrazione al Regolamento Uffici e Servizi e al Codice di Comportamento dell'Ente.

Le disposizioni di cui all'allegato B) al presente Piano entrano in vigore decorsi 10 giorni dalla pubblicazione della deliberazione afferente la sua approvazione.