



PROVINCIA DI LECCE

---

# **PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2016–2018**

**A CURA DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE  
AVV. GIACOMO MAZZEO**



## SEZIONE I - P.T.P.C.

### INDICE

1. ANALISI DEL CONTESTO
2. OGGETTO E FINALITA' DEL PIANO
3. IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (PTPC)
4. PROCESSO DI ADOZIONE DEL PTPC
5. I SOGGETTI RESPONSABILI DEL SISTEMA PROVINCIALE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
6. MISURE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO "CORRUZIONE"
7. LE AZIONI ATTUATIVE DELLE MISURE DI PREVENZIONE
8. L'AGGIORNAMENTO ANNUALE DEL PTPC
9. PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E CICLO DELLA PERFORMANCE
10. SOSTITUZIONE DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
11. INDICE NORMATIVO DI RIFERIMENTO



### 1. ANALISI DEL CONTESTO

#### 1.1 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Come si legge nella "Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata" relativa all'anno 2013 e trasmessa dal Ministro dell'Interno alla Presidenza della Camera dei deputati il 25 febbraio 2015 in provincia di Lecce si registra la mancanza di un'univoca leadership delle organizzazioni criminali ed un ridimensionamento della loro struttura organizzativa e della capacità di controllo del territorio, anche se periodicamente si manifestano segnali di un rinnovato attivismo.

*"Le indagini hanno messo in luce la particolare "capacità d'impresa" del crimine organizzato che utilizza il flusso di denaro non solo nei mercati illeciti ma anche nell'economia legale. Le evidenze investigative hanno fatto emergere connivenze da parte delle organizzazioni criminali con colletti bianchi e professionisti, attivi nella gestione qualificata del denaro sporco attraverso investimenti, acquisti e creazioni di società e imprese. Continuano a registrarsi azioni intimidatorie ai danni di amministratori pubblici che fanno ritenere che ci sia un tentativo di ingerenza della criminalità organizzata nell'attività della Pubblica Amministrazione."*

*"Le attività delittuose spaziano dal settore degli investimenti mobiliari ed immobiliari alla falsificazione di documenti contabili ed alla corruzione, dal traffico di sostanze stupefacenti, in specie quello di marijuana e di cocaina, alle estorsioni, rapine in danno di banche e uffici postali e usura. Va citata, infine, l'infiltrazione della criminalità organizzata salentina verso il settore della raccolta on-line delle scommesse legate ad eventi sportivi perpetrata attraverso la gestione diretta o indiretta di vaste reti di agenzie di raccolta, peraltro affiliate a bookmaker stranieri che operano sul territorio senza la prescritta autorizzazione rilasciata dall'Amministrazione Autonoma dei Monopoli di Stato. I reati spia del fenomeno estorsivo, in prevalenza danneggiamenti a seguito di incendio, ai danni soprattutto di autovetture e di locali commerciali di proprietà di artigiani, operai e piccoli imprenditori, si sono registrati in egual misura a Lecce ed in provincia. I danneggiamenti perpetrati in danno di beni di proprietà di amministratori pubblici e di appartenenti alle Forze dell'ordine, benché il più delle volte non sia stato possibile individuare le effettive motivazioni, appaiono collegabili a l'attività politica e/o lavorativa delle vittime o a problemi di natura privata e, comunque, non vi sono elementi per ricondurli al crimine organizzato."*

(Pag. 481 e 504 della Relazione)

In tale contesto la Provincia di Lecce ha sottoscritto un protocollo di legalità il 9 ottobre 2012 tra la Prefettura di Lecce ed oltre 100 stazioni appaltanti del territorio e le Associazioni di categoria degli imprenditori, rinnovato il 19 ottobre 2013 in base alle previsioni del nuovo codice antimafia. Oltre questi accordi sono state attuate altre misure operative, quali l'adesione al progetto della Prefettura di Lecce "**La rete dei responsabili della legalità negli appalti pubblici**", finanziato con i fondi PON 2007-2013. Tale progetto ha permesso di ricondurre ad unità nell'ambito dell'Ufficio Territoriale del governo il rilascio della documentazione antimafia, attivare nuove postazioni telematiche e la realizzazione di un luogo "protetto" dove il Gruppo Interforze opera, in attuazione del DPCM 19 aprile 2013, anche per l'iscrizione delle imprese nelle White List di operatori economici esenti dal rischio di infiltrazione mafiosa. Tale progetto ha previsto la realizzazione di una banca dati finalizzata a raccogliere tutte le informazioni sulle imprese che partecipano, a qualunque titolo, all'esecuzione dei lavori, aggiornata dalle stazioni appaltanti ed accessibile alle Forze dell'Ordine, per una semplificazione della procedura di rilascio della certificazione antimafia, in attesa della entrata in vigore della banca dati nazionale, e per un efficace monitoraggio degli appalti.

Inoltre è stata prevista una sezione dedicata all'anticorruzione, finalizzata all'attuazione degli accordi sottoscritti con la magistratura giudicante ed inquirente per l'accertamento delle cause di incandidabilità, sospensione o decadenza delle cariche pubbliche elettive. (Fonte: Prefettura di Lecce)



## 1.2 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

*"La Provincia di Lecce, nell'ambito della autonomia riconosciuta dalla Costituzione, è impegnata, quale ente intermedio tra i Comuni del suo territorio e la Regione Puglia di cui fa parte, a perseguire i seguenti obiettivi:*  
..... (omissis)

*q) qualificare i servizi erogati, elevandone gli standards anche mediante il metodo e gli strumenti delle "carte dei servizi" basate su criteri di trasparenza, accessibilità, responsabilità e sul principio della sussidiarietà e della collaborazione tra cittadini-utenti ed operatori pubblici;*

*r) adottare la programmazione quale criterio guida dell'azione amministrativa in tutti i settori di attività per ottimizzare l'impiego delle risorse e garantire efficienza ed efficacia ai propri interventi"* (Fonte Statuto della Provincia di Lecce)

Con Deliberazione del Consiglio provinciale n. 173/2012 è stata approvata la macrostruttura attualmente vigente strutturata in 4 Settori e 20 Servizi. Al 31/12/2015 il personale in servizio è di 479 unità oltre a 13 Dirigenti (di cui 1 ex art. 110, comma 1), per un totale di 492 unità

- 3 unità a tempo determinato Cat. C extra dotazione organica
- personale contrattista n°10 (personale ex Cnos)

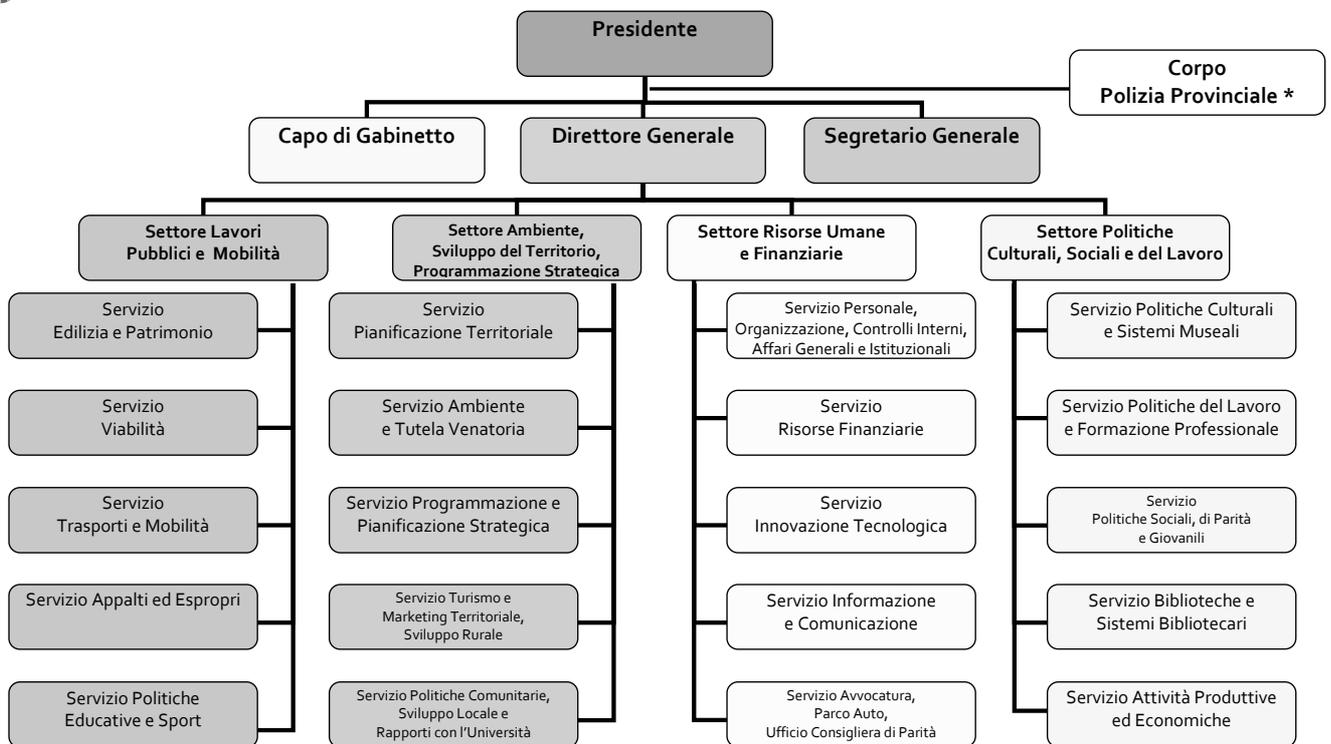
Con Delibera Consiglio provinciale n. 7/2016 è stata approvata la nuova macrostruttura dell'Ente, grafico n.2, che entrerà in vigore al termine della procedura di riforma delle Province. Il clima di incertezza, creato dalla riforma e dalla Legge di Stabilità 2016, ha avuto riflessi sulla gestione delle risorse e di conseguenza sull'esercizio delle funzioni fondamentali. La compressione delle risorse a disposizione della Provincia, oltre a determinare uno squilibrio finanziario e, quindi, un calo gestionale, ha ridotto, comunque, in misura oggettiva la probabilità di fenomeni corruttivi.

### Personale della Provincia di Lecce

	Totale	di cui donne
Dirigenti	13	1
Dipendenti Categoria D	170	70
Dipendenti Categoria C	183	82
Dipendenti Categoria B	118	32
Dipendenti Categoria A	8	1
<b>Totale</b>	<b>492</b>	



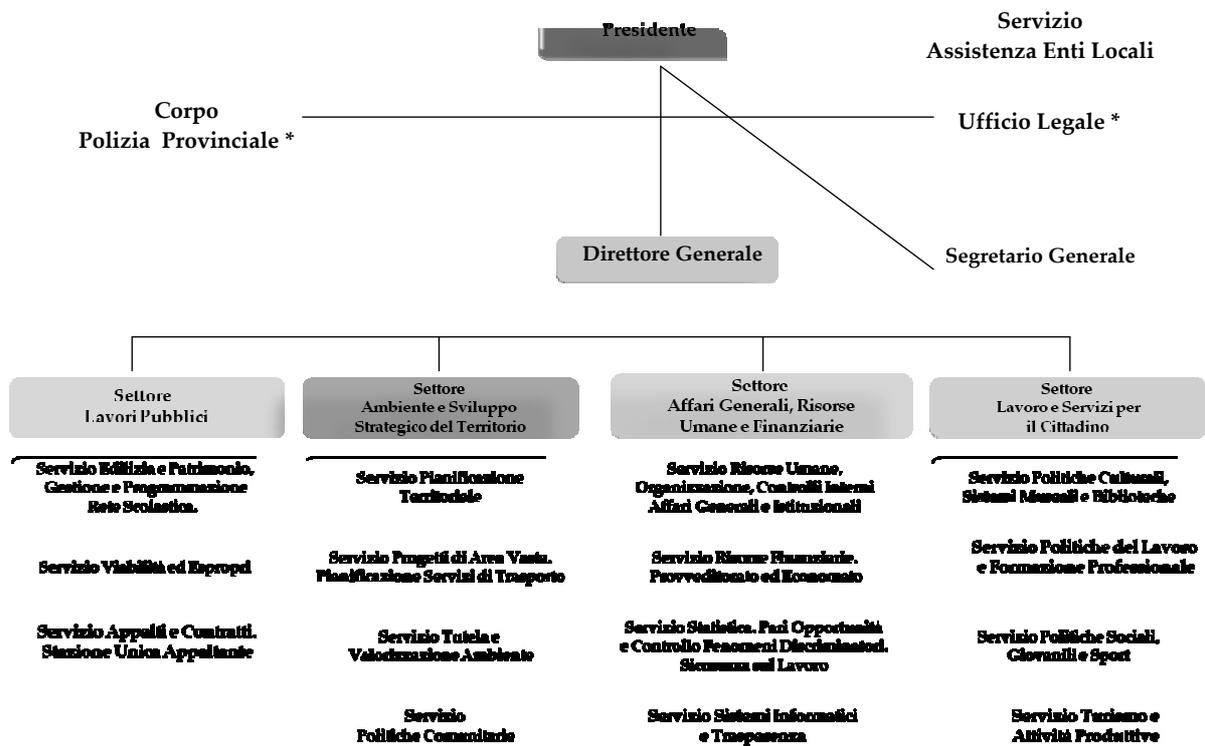
# PROVINCIA DI LECCE



\* Ufficio di Staff non dirigenziale



# PROVINCIA DI LECCE



\* Ufficio di Staff non dirigenziale



## Quadro generale delle Spese impegnate nel periodo 2011 - 2015

Titoli	Impegni 2011	Impegni 2012	%	Impegni 2013	%	Impegni 2014	%	Impegni 2015	%
<b>Titolo I</b> Spese Correnti	109.522.508,97	98.048.576,48	-10,476	89.591.192,76	-8,626	78.618.972,35	-12,25	106.567.506,50	35,549
<b>Titolo II</b> Spese in conto capitale	29.199.879,03	48.520.168,90	66,166	20.952.267,39	56,817	24.228.281,21	15,64	18.925.208,51	-21,888
<b>Titolo III</b> Spese per rimborso di prestiti	9.810.990,06	11.114.685,43	13,288	17.734.950,02	59,563	41.859.285,62	136,03	20.790.476,76	-50,332
<b>Titolo IV</b> Spese per servizi per conto di terzi	11.081.016,19	13.645.267,91	23,141	10.771.742,54	21,059	9.132.968,60	-15,21	40.395.895,06	342,308
<b>TOTALE</b>	<b>159.614.394,25</b>	<b>171.328.698,72</b>	<b>7,339</b>	<b>139.050.152,71</b>	<b>18,840</b>	<b>153.389.507,78</b>	<b>10,64</b>	<b>186.679.086,83</b>	<b>21,703</b>

## Quadro generale delle Entrate accertate nel periodo 2011- 2015

	Accertamenti 2011	Accertamenti 2012	%	Accertamenti 2013	%	Accertamenti 2014	%	Accertamenti 2015	%
<b>TITOLO I</b> Tributarie	62.994.688,25	57.707.167,53	-8,394	59.985.335,24	3,948	59.151.532,44	-1,39%	54.249.978,43	-8,29%
<b>TITOLO II</b> Contributi e trasferimenti correnti dello Stato, della regione e di altri enti pubblici anche in rapporto all'esercizio di funzioni delegate dalla regione	47.892.781,48	45.425.417,10	-5,152	31.122.487,86	-31,487	23.286.554,66	-25,18%	30.219.343,49	29,77%
<b>TITOLO III</b> Extratributarie	6.414.250,90	7.454.030,98	16,210	10.087.935,78	35,335	8.242.061,32	-18,30%	14.823.606,05	79,85%
<b>TITOLO IV</b> Alienazione, trasferimento di capitale e riscossione di crediti	41.478.984,61	42.850.366,94	3,306	20.022.284,05	-53,274	21.898.513,62	9,37%	49.325.057,53	125,24%
<b>TITOLO V</b> Accensione di prestiti	14.370.492,58	3.591.604,58	-75,007	7.326.554,09	103,991	32.614.486,16	345,15%	28.804.093,64	-11,68%
<b>TITOLO VI</b> Servizi per conto di terzi	11.081.016,19	13.645.267,91	23,141	10.771.742,54	-21,059	9.132.968,60	-15,21%	40.395.895,06	342,31%
<b>TOTALE</b>	<b>184.232.214,01</b>	<b>170.673.854,46</b>	<b>-7,359</b>	<b>139.316.339,56</b>	<b>-18,373</b>	<b>154.326.116,80</b>	<b>10,77%</b>	<b>217.817.974,20</b>	<b>41,14%</b>



---

## 2. OGGETTO E FINALITA' DEL PIANO

Il 6 novembre 2012 è stata approvata la Legge n. 190 recante le disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione (c.d. legge anticorruzione).

Con tale legge lo Stato ha inteso adempiere agli obblighi derivanti dalla Convenzione ONU contro la corruzione del 31 ottobre 2003 (c.d. Convenzione di Merida) e dalla Convenzione penale sulla corruzione del Consiglio d'Europa del 27 gennaio 1999 (Convenzione di Strasburgo), varando una normativa tesa ad implementare l'apparato preventivo e repressivo contro la corruzione e l'illegalità nella pubblica amministrazione.

La Legge 190/2012 traccia le linee di una politica di contrasto della corruzione che, insieme al rafforzamento delle misure di tipo repressivo, prevede l'introduzione e il potenziamento di misure di prevenzione volte ad incidere in modo razionale sulle occasioni e sui fattori che favoriscono la diffusione della corruzione e gli episodi di cattiva amministrazione.

L'importanza della strategia di prevenzione si impone nel nostro Paese, dove la corruzione non è più aggredibile con la sola repressione penale, implementando un'azione di contrasto diffusa e partecipata all'interno delle amministrazioni.

Nell'ottica di prevenzione dei fenomeni di corruzione sono state adottate misure atte a :

- aumentare i livelli di trasparenza dell'attività amministrativa;
- favorire la collaborazione dei dipendenti, garantendoli allorché denunciano fatti di corruzione;
- introdurre meccanismi organizzativi di prevenzione delle illegalità;
- fortificare l'integrità etica dei dipendenti pubblici.

La Legge 190/2012 non contiene una definizione specifica della "corruzione"; tuttavia, **il concetto di corruzione** preso a riferimento dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) **è comprensivo delle varie 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.**

Le situazioni rilevanti sono quindi più ampie della fattispecie disciplinata dal Codice penale e sono tali da comprendere anche le circostanze in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - emerga un malfunzionamento dell'Amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

La legge 190/2012, prevedendo l'adozione del Piano triennale di prevenzione della corruzione entro il 31 gennaio di ogni anno, impone la revisione annuale dello strumento, al fine di aggiornarlo ed integrarlo alla luce di eventuali modifiche normative, di importanti cambiamenti organizzativi interni all'Ente e dell'evoluzione delle misure preventive adottate, analizzando periodicamente il mantenimento nel tempo dei requisiti di efficacia e funzionalità del piano.



---

### 3. IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (PTPC)

Il Piano rappresenta lo strumento essenziale per assicurare, attraverso il controllo sociale dell'azione amministrativa, i valori dell'imparzialità e del buon andamento della pubblica amministrazione come previsto dall'art. 97 della Costituzione, costituisce il presupposto per l'adozione di misure organizzative preordinate ad evitare fenomeni di corruzione; presuppone il coordinamento con quanto previsto nel Codice di Comportamento e nel Decreto Legislativo 33/2016, ora modificato e integrato dal decreto n. 97 del 25 maggio 2016, formando con esso un *corpus* organico di norme interne finalizzate alla prevenzione delle illegalità nell'azione amministrativa ed alla diffusione di una cultura improntata sull'etica, sulla trasparenza e di conseguenza sull'efficienza amministrativa.

Resta bene inteso che se il PTPC è stato costruito per determinare il miglioramento dell'azione amministrativa attraverso la promozione dell'etica nella P.A., con l'obiettivo di evitare la commissione di illeciti e l'assunzione di comportamenti che possano adombrare la trasparenza e la correttezza della P.A., per l'efficacia dello stesso occorre la partecipazione di tutti gli attori, pubblici e privati, innanzitutto dei Dirigenti e dipendenti che dovranno dare operatività e attuazione alle misure indicate.

---

### 4. PROCESSO DI ADOZIONE DEL PTPC

La predisposizione del presente PTPC è stata curata dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione, con il supporto della Segreteria Generale e Ufficio Anticorruzione, con i contributi dei Dirigenti e dei Referenti per la prevenzione della corruzione dei vari Servizi.

La proposta di Piano viene posta all'esame dei Dirigenti, sottoposta a procedura aperta di consultazione pubblica, quindi, approvata dal Presidente, esaminata dall'OIV e adottata in via definitiva dal Consiglio provinciale.

Il Piano viene aggiornato annualmente entro il 31 gennaio, su proposta dell'RPC quando sono accertate significative violazioni delle sue prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione (art. 1, comma 10, lett. a), L. 190/2012.

---

### 5. I SOGGETTI RESPONSABILI DEL SISTEMA PROVINCIALE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Con provvedimento del Presidente della Provincia di Lecce n. 9 del 29/01/2016, ai sensi dell'art. 1, comma 7, della Legge 6 novembre 2012 n. 190, l'Avv. Giacomo Mazzeo, Segretario generale dell'Ente, è stato nominato Responsabile della prevenzione della corruzione (RPC).

Con lo stesso provvedimento il dirigente del Servizio Informazione e Comunicazione, Dott. Luigi Amantonico, è stato nominato responsabile per la trasparenza, ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs. 14 marzo 2013 n. 33, fino all'entrata in vigore della nuova macrostruttura dell'Ente.

L'RPC ha i seguenti compiti:

- a. elaborare la proposta di PTPC, che deve essere adottata dall'organo di indirizzo politico dell'amministrazione entro il 31 gennaio di ogni anno;
- b. definire procedure appropriate per formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione (comma 8);
- c. verificare l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità (comma 10, lettera a);
- d. proporre modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione (comma 10, lettera a);
- e. verificare, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione (comma 10, lettera b);
- f. individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità (comma 10, lettera c);



## PROVINCIA DI LECCE

- g. vigilare sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi (art. 15 del d.lgs. 39/2013);
- h. curare la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione (art. 54, comma 7, del d.lgs. 165/2001), la pubblicazione sul sito istituzionale e della comunicazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione dei risultati del monitoraggio.

Nonostante la previsione normativa preveda in capo all'RPC una particolare responsabilità in caso di commissione, all'interno dell'Amministrazione, di un reato di corruzione, accertato con sentenza passata in giudicato (comma 12), tutti i dipendenti delle strutture coinvolte nell'attività amministrativa mantengono, ciascuno, il personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente assegnati, alle attività sviluppate e ai provvedimenti emanati.

Gli altri soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno dell'amministrazione sono:

**a) l'autorità di indirizzo politico**

- ✓ designa l'RPC (comma 7);
- ✓ adotta il PTPC e i suoi aggiornamenti e li comunica all'ANAC

(L'art. 19 c. 15 del d.l. n. 90/2014 convertito nella legge n. 114 del 2014 ha previsto, tra l'altro, che le funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione, di cui all'art. 1, cc. 4, 5 e 8 della legge 6.11.2012 n. 190, sono trasferite all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

- ✓ adotta gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.

**b) i dirigenti per l'area di rispettiva competenza:**

- ✓ svolgono attività informativa nei confronti dell'RPC e dell'autorità giudiziaria (art. 16 d.lgs 165/2001; art. 20 DPR 3/1957; art. 1 L.20/1994; art. 331 c.p.p.);
- ✓ partecipano al processo di gestione del rischio;
- ✓ propongono le misure di prevenzione (art. 16 d.lgs 165/2001);
- ✓ assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;
- ✓ adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale ( artt. 16 e 55 bis d.lgs. 165/2001);
- ✓ osservano le misure contenute nel PTPC (comma 14).

**c) l'OIV**

- ✓ partecipa al processo di gestione del rischio, considerando i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti;
- ✓ svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. 33/2013);
- ✓ esprime parere obbligatorio sul codice di comportamento adottato da ciascuna amministrazione (art. 54, comma 5, d. lgs. 165/2001).

**d) l'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD)**

- ✓ svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (art. 55 bis d.lgs. 165/2001);
- ✓ provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 DPR 3/1957; art. 1, comma 3, L.20/1994; art. 331 c.p.p.);



## PROVINCIA DI LECCE

- ✓ predisporre il Codice di comportamento e ne propone l'aggiornamento periodico.

### e) i dipendenti dell'amministrazione

- ✓ partecipano al processo di gestione del rischio;
- ✓ non svolgono incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o previamente autorizzati dall'amministrazione, pena l'obbligo di versare il compenso indebitamente percepito nelle casse dell'ente (art. 53, commi 7 e 7bis, del d.lgs. 165/2001);
- ✓ osservano le misure contenute nel PTPC (comma 14) e nel Codice di comportamento;
- ✓ segnalano le situazioni di illecito al proprio dirigente o all'UPD (art. 54 bis del d.lgs. 165/2001) e i casi di personale conflitto di interessi (art. 6 bis n.241/1990; art. 6 e 7 del Codice di comportamento).

### f) i collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione

- ✓ osservano le misure contenute nel PTPC (comma 14);
- ✓ segnalano le situazioni di illecito (art. 8 Codice di comportamento).

L'RPC, nel monitorare e verificare il funzionamento e l'osservanza del Piano, è dotato di poteri e doveri che esercita nel rispetto delle norme di legge e dei diritti individuali dei lavoratori e dei soggetti interessati; tale funzione consente di:

- svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche;
- accedere a tutte le informazioni della Provincia: può consultare documenti, accedere ai sistemi informativi per acquisire dati e/o informazioni necessari all'attività di analisi, verificare l'operato degli uffici, nonché effettuare interviste alle persone preposte alle singole fasi di un determinato processo a rischio, compiere controlli sull'utilizzazione degli strumenti informatici da parte degli utenti.
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti a tutto il personale dipendente ed in genere a tutti i soggetti destinatari del Piano;
- avvalersi dell'ausilio e del supporto del personale dipendente;
- avvalersi di consulenti esterni qualora sopravvenissero problematiche che richiedano l'ausilio di competenze specifiche;
- proporre all'organo di indirizzo politico le necessarie misure da adottare;
- verificare periodicamente l'efficace attuazione ed il rispetto del Piano;
- nel caso di accadimento di fatti gravi ed urgenti, rilevati nello svolgimento delle proprie attività, informare immediatamente l'organo di indirizzo politico;
- individuare e aggiornare periodicamente, sentito il parere dei Dirigenti dei singoli servizi dell'Ente, le tipologie dei destinatari del Piano in relazione ai rapporti giuridici e all'attività svolta dagli stessi nei confronti della Provincia.

L'attività di vigilanza del Responsabile della prevenzione della corruzione sull'effettività ed efficacia del Piano è svolta mediante la verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari ed il documento stesso, nonché mediante il raccordo con i soggetti preposti ai controlli interni.

Le verifiche circa l'attuazione e l'efficacia del piano e il loro esito sono oggetto della relazione che il Responsabile della prevenzione della corruzione deve redigere e presentare, con cadenza annuale, all'organo di indirizzo politico. In particolare, in caso di rilevata inefficienza del Piano, il Responsabile della prevenzione della corruzione proporrà le modifiche ed i miglioramenti da attuare.

Per ogni misura e sotto-misura del Piano 2016-2018 verrà analiticamente illustrato quanto realizzato nel corso degli ultimi anni in tema di prevenzione della corruzione e come si intende procedere nel corso del 2016 su indicazione del nuovo RPC.



## 6. MISURE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO "CORRUZIONE"

### 6.0. GESTIONE DEL RISCHIO

#### Fonti normative:

*art.1, commi 15, 16, 26,27,28,29,30,32, 33 e 34, l. 190/2012;*

*d.lgs. n. 33/2013;*

*l. 241/1990;*

*art. 53 d.lgs. n.1 65/2001*

#### Descrizione della misura

Come precisato nel PNA, al fine di pianificare le strategie di prevenzione della corruzione, è opportuno che l'amministrazione esamini attentamente la propria organizzazione, le sue regole e le prassi di funzionamento per valutarne le possibile esposizione al fenomeno corruttivo, effettuando un'attenta ricostruzione dei processi organizzativi e l'individuazione delle c.d. aree di rischio.

L'individuazione delle aree di rischio consente, infatti, di identificare con sufficiente precisione le attività dell'Ente in relazioni alle quali emerge la necessità di prevedere misure di prevenzione e di stabilire la graduazione degli interventi da adottare attraverso le previsioni del PRPC.

L'art. 1, comma 16, della L. 190/2012 ha già individuato specifiche aree di rischio, riguardanti i procedimenti di:

- a) autorizzazione e concessione;
- b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al Codice degli Appalti e delle Concessioni (D.Lgs 50/2016);
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'art. 24 del d.lgs. n.150/2009.

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

- processi finalizzati all'acquisizione e alla progressione del personale;
- processi finalizzati all'affidamento di lavori, servizi e forniture, nonché all'affidamento di ogni altro tipo di commessa o vantaggio disciplinato dal d.lgs. Codice degli Appalti e delle Concessioni (D.lgs. 50/2016);
- processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.

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

Come indicato nel PNA il processo di gestione del rischio finalizzato all'adozione del presente PTPC si compone delle seguenti fasi:

- 1) la mappatura dei processi/procedimenti attuati dall'amministrazione
- 2) la valutazione del rischio per ciascun processo/procedimento/fase
- 3) il trattamento del rischio.



### 6.0.1 La mappatura dei processi

La mappatura consiste nell'identificazione dei prodotti o dei servizi principali e nella ricostruzione dei processi che li hanno generati, individuandone le fasi e le responsabilità.

Per "processo" si intende "l'insieme di attività interrelate che creano valore trasformando delle risorse (input del processo) in un prodotto "output del processo" destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente)."

#### PTPC 2015-2017

In fase di prima attuazione della L. 190/2012, la Provincia di Lecce ha effettuato una prima "mappatura" dei processi con le sottoindicate modalità:

- 1) muovendo dall'analisi delle funzioni amministrative di competenza dell'amministrazione, nel corso del 2013 è stata avviata una ricognizione dei procedimenti amministrativi dell'Ente, pubblicati nel sito alla sezione "Amministrazione Trasparente".
- 2) Sono state confermate le aree di rischio individuate dal legislatore come comuni a tutte le amministrazioni:
  - acquisizione e alla progressione del personale;
  - affidamento di lavori, servizi e forniture;
  - provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
  - provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.
- 3) i procedimenti amministrativi sono stati associati a ciascuna area di rischio individuata.

#### PTPC 2016-2018

L'RPC, insediato a Febbraio 2016, ha da subito avviato le attività propedeutiche alla predisposizione del Piano 2016-2018. Anche nella predisposizione e attuazione del nuovo Piano, in continuità con quanto realizzato negli anni precedenti, sono ampiamente coinvolti il Direttore Generale, il Responsabile della Trasparenza, i Dirigenti di Settore, i referenti e altri soggetti interni ed esterni all'Ente.

La prima attività è stata la predisposizione a cura del RPC di una specifica scheda finalizzata alla mappatura dei processi e alla gestione del rischio corruzione in modo uniforme in tutti i Settori/Servizi della Provincia di Lecce. Tale scheda sarà sottoposta all'esame e compilazione dei Servizi con l'entrata in vigore della nuova macrostruttura dell'Ente prevista dalla Deliberazione del Consiglio provinciale n. 7/2016. La nuova riorganizzazione è stata prevista a seguito e secondo le indicazioni della L. 56/2014 "Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni", c.d. legge Del Rio e potrà subire ulteriori aggiornamenti in esito al completamento del riordino regionale delle funzioni non fondamentali e, quindi, al trasferimento effettivo delle stesse ad altri Enti.

Per la definizione delle aree si farà riferimento alla definizione di area di rischio individuata dalla normativa e per le sottoaree in cui queste si articolano (All. 2 -Le aree di rischio del PNA e Determinazione n. 12/15 ANAC "Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione"). "A seconda del contesto, l'analisi potrà portare ad includere nell'ambito di ciascuna area o sotto-area di rischio uno o più processi. L'area di rischio può coincidere con l'intero processo o soltanto con una fase che può rivelarsi più critica".

Le aree a rischio prese a riferimento saranno quelle indicate nell'All. 2 del PNA ed eventualmente saranno aggiunte ulteriori aree a seconda del contesto di riferimento esterno ed interno all'amministrazione e alla luce dell'esperienza concreta nella gestione dell'attività. A conclusione della mappatura sarà redatto il "catalogo dei processi" provinciali riguardanti le c.d. "aree a rischio corruzione" riferito alla nuova organizzazione dell'Ente e alle funzioni esercitate.

### 6.0.2 La valutazione e il trattamento del rischio

#### PTPC 2015-2017

Nell'ambito del gruppo di lavoro intersettoriale permanente costituito con disposizione del D.G. n. 42655 del 7.05.2013 è stata effettuata una prima e parziale valutazione del rischio a causa delle difficoltà riscontrate nella mappatura dei processi da parte della struttura organizzativa.



## PROVINCIA DI LECCE

### PTPC 2016-2018

L'RPC, secondo le indicazioni fornite dall'All. 2 –Le aree di rischio del PNA e dalla Determinazione n. 12/15 ANAC “Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione”, ha elaborato la nuova scheda per la mappatura dei processi e dei rischi con valutazione del livello del rischio.

Tale modello permetterà una più accurata mappatura dei processi e una più precisa ponderazione del rischio. Tale nuova mappatura si rende necessaria alla luce della distinzione tra funzioni fondamentali e non fondamentali che la Legge Del Rio ha operato per le Province. Secondo quanto previsto dal comunicato del 16/12/2015 –ANAC “Il PTPC 2016-2018 delle province dovrà necessariamente contenere misure di prevenzione della corruzione con riguardo alle funzioni fondamentali individuate ai commi 85 e 88 della legge n. 56/2014. Per quanto riguarda le rimanenti funzioni, se trasferite ad altro ente unitamente a risorse finanziarie e personale con data certa entro il 2016, sarà compito degli enti subentranti, dal momento dell'effettivo trasferimento, individuare nei propri PTPC le misure di prevenzione della corruzione relative a dette funzioni. Ciò allo scopo di evitare adempimenti meramente temporanei e agevolare la riorganizzazione in corso.”

SCHEDA PER LA MAPPATURA DEI PROCESSI E DEI RISCHI CON VALUTAZIONE DEL LIVELLO DEL RISCHIO								
SETTORE/SERVIZIO								
DIRIGENTE RESPONSABILE								
AREA DI RISCHIO	SOTTO-AREA	PROCESSO/PROCEDIMENTO	TIPOLOGIA DI RISCHIO	AZIONE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO	PROBABILITA'	IMPATTO	INDICE DI RISCHIO	MISURE DA REALIZZARE
1	2	3	4	5	6	7	8	9

**Identificazione del rischio:** Per ciascuna area di rischio individuata saranno identificati e descritti i possibili rischi, tenendo conto del contesto. I potenziali rischi (col. 4) intesi come comportamenti prevedibili che evidenziano una devianza dai canoni della legalità, del buon andamento e dell'imparzialità dell'azione amministrativa per il conseguimento di vantaggi privati, rappresentano la vera e propria mappatura dei rischi effettuata da ogni Settore, riferita alle aree/sotto-aree/processi/procedimenti di propria competenza (indicate nelle colonne 1-2-3). Le tipologie di rischio saranno individuate tenendo conto di quanto indicato negli allegati 2 e 3 del PNA. Le tipologie di rischio saranno implementate in attuazione della determinazione



## PROVINCIA DI LECCE

dell'ANAC n. 12/2015. I Dirigenti saranno invitati ad indicare le eventuali le misure e gli interventi già attuati che hanno avuto effetti positivi nella prevenzione del rischio, riducendo la probabilità che un determinato fenomeno corruttivo possa concretamente realizzarsi.

L'insieme dei rischi individuati costituirà il "registro dei rischi" riguardante le aree a rischio corruzione della Provincia di Lecce che saranno pubblicati sul sito istituzionale, sezione Amministrazione trasparente.

**Analisi e ponderazione del rischio:** per ciascun processo organizzativo dopo la definizione dei rischi, sarà valutata la relativa probabilità (colonna 6) che il rischio si realizzi. In base alla tabella dell'allegato 5 al P.N.A., per stimare la probabilità devono essere utilizzati i seguenti indici:

- Discrezionalità
- Rilevanza esterna
- Valore economico
- Complessità del processo
- Frazionabilità del processo.

La stima della probabilità varia in base ad una scala da 1 a 5: 1 improbabile, 2 poco probabile, 3 probabile, 4 molto probabile, 5 altamente probabile.

La colonna 7, (Impatto) indicherà le conseguenze che il rischio produce in concreto ossia l'eventuale impatto che il rischio stesso, cioè il danno che il verificarsi dell'evento rischioso sarebbe in grado di cagionare all'amministrazione, sotto il profilo delle conseguenze economiche, organizzative e reputazionali, fino a stabilire il livello di attuazione. In base alla tabella di cui all'allegato 5 del PNA, gli indici per stimare l'impatto sono i seguenti:

- Impatto organizzativo
- Impatto reputazionale
- Impatto economico
- Impatto organizzativo, economico e sull'immagine

La stima dell'impatto varia da una scala da 1 -5: 1 marginale, 2 minore, 3 soglia, 4 serio, 5 superiore

La colonna 8 (IR): indica l'indice Rischio, risultante dalla moltiplicazione del livello di probabilità con il livello di impatto (Probabilità \* impatto). Il livello di rischio è valutato secondo la seguente scala (Colonna 8 con i seguenti valori: 1-8 basso 9-15 medio 16-25 alto).

La colonna 9 indica gli interventi proposti da ogni Servizio idonee a prevenire e neutralizzare i rischi individuati per le attività e i procedimenti di propria competenza. Tali interventi programmati saranno riferiti in prima battuta al 2016, per poi essere estesi con gli opportuni adattamenti al 2017-2018 per consentirne una comparazione sulla qualità ed efficacia di quanto proposto.

### **Trattamento del rischio**

Con il termine "misura" si intende ogni intervento organizzativo, iniziativa, azione o strumento di carattere preventivo ritenuti idonei a neutralizzare o mitigare il livello di rischio connesso ai processi amministrativi attuati dall'amministrazione. Le misure di prevenzione si distinguono in obbligatorie e ulteriori. Le prime sono indicate nel PNA in base alle previsioni della L.190/2012 e dei provvedimenti attuativi; le seconde, oltre a quelle immediatamente proposte, saranno oggetto di specifica introduzione tenuto conto dell'impatto sull'organizzazione e del grado di efficienza che si ritiene di attribuire a ciascuna di esse. E' prevista la condivisione delle misure proposte e da attuare con ogni Dirigente interessato alla compilazione della scheda.



### 6.1 TRASPARENZA

#### Fonti normative:

*art.1, commi 15, 16, 26,27,28,29,30,32, 33 e 34, l. 190/2012;*

*d.lgs. n. 33/2013 ss.mm.ii.;*

*l. 241/1990;*

*Intesa tra Governo Regioni e Enti Locali sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013.*

#### Descrizione della misura

La trasparenza costituisce uno strumento essenziale per la prevenzione della corruzione e per il perseguimento di obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità della pubblica amministrazione. La legge 190/2012 ha stabilito che la trasparenza dell'attività amministrativa deve essere assicurata mediante la pubblicazione sui siti istituzionali delle informazioni rilevanti stabiliti dalla legge.

Il d. lgs. n. 33/2013 definisce la trasparenza quale "accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche".

Pertanto, il puntuale adempimento di tutti gli obblighi di pubblicazione previsti dal d. lgs. n. 33/2013 costituisce esso stesso misura di prevenzione della corruzione, obiettivo trasversale per tutti i servizi dell'Ente. La sua valutazione quale obiettivo strategico per ciascun dirigente sarà effettuata tenuto conto della relazione che il Responsabile della Trasparenza renderà entro il 15 gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento al RPC e all'OIV in ordine agli adempimenti previsti in materia.

### 6.2 CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI

#### Fonti normative:

*art. 54, d. lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 1, comma 44, l. 190/2012;*

*DPR 16 aprile 2013, n. 62 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del d. lgs. 165/2001;*

*Intesa tra Governo Regioni e Enti Locali sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013*

*Codice di Comportamento dei dipendenti della Provincia di Lecce*

#### Descrizione della misura

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

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

#### PTPC 2015-2017

In attuazione delle disposizioni normative (art. 54, comma 5, d. lgs. 165/2001 e art. 1, comma 2, DPR 62/2013) e delle indicazioni fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione l'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari ha predisposto la bozza del Codice di comportamento dei dipendenti della Provincia di Lecce. La Giunta Provinciale ha approvato con Delibera n. 14 del 30.01.2014 la bozza del Codice dando avvio alla procedura aperta di partecipazione degli stakeholder secondo le modalità previste dalla Delibera CIVIT-ANAC n. 75/2013. Si è provveduto, quindi, alla pubblicazione sul sito istituzionale, della Bozza unitamente al modulo per la raccolta delle osservazioni e integrazioni da parte delle "organizzazioni sindacali rappresentative presenti



all'interno dell'amministrazione o dell'ente, delle associazioni rappresentate nel Consiglio nazionale dei consumatori e degli utenti che operano nel settore, nonché le associazioni o altre forme di organizzazioni rappresentative di particolari interessi e dei soggetti che operano nel settore e che fruiscono delle attività e dei servizi prestati dalla specifica amministrazione". Lo stesso è stato inviato per l'esame alle RSU dell'Ente, quali organismi rappresentativi dei soggetti che operano nell'amministrazione. Con deliberazione di Giunta provinciale n. 76/2014 e con l'acquisizione del parere favorevole dell'Organismo indipendente di valutazione in merito alla conformità del documento alle linee guida della C.I.VIT – A.N.AC., il Codice di comportamento dei dipendenti della Provincia di Lecce è divenuto definitivo.

Lo stesso Codice ha affidato ai dirigenti di Servizio il controllo sull'attuazione e sul rispetto dello stesso codice di comportamento.

Per promuoverne la conoscenza dei contenuti dei codici, nazionale e provinciale, da parte dei dipendenti della microstruttura nella medesima delibera si è attribuito al Responsabile per la prevenzione della corruzione, di concerto con il Dirigente del Servizio Personale, il compito di definire un programma di sensibilizzazione e formazione dei dipendenti sugli obblighi previsti nei codici e sulla corretta applicabilità delle procedure. A tal proposito la giornata della trasparenza 2014 è stata dedicata alla conoscenza e approfondimento del Codice di comportamento nazionale e provinciale.

Il codice unitamente alla relazione illustrativa è stato pubblicato sul sito istituzionale "Sezione Amministrazione Trasparente", sottosezione "Disposizioni generali-Codici di comportamento e il link comunicato all'Autorità nazionale anticorruzione, ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera d) della legge 6 novembre 2012, n. 190, come specificato con comunicazione di CIVIT – A.N.AC. in data 25 novembre 2013.

### **PTPC 2016-2018**

Nel corso del 2016 verrà implementato un sistema di controllo sull'osservanza degli obblighi introdotti dal Codice di comportamento da parte dei Servizi al fine di fornire indicazioni operative in merito alla diffusione e agli adempimenti previsti dal Codice.

La mancanza di segnalazioni sull'inosservanza del codice, anche in forma anonima, se da un lato può far ritenere che non siano stati compiuti illeciti tali da meritare segnalazioni, dall'altro fa ravvisare l'opportunità di formalizzare e adeguatamente pubblicizzare la procedura di whistleblowing all'interno dell'Ente. Si valuterà se apportare revisioni al Codice tenendo conto delle esigenze dell'Ente.

#### **6.2.1. ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE**

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

*art. 6 bis L. 241/1990;*

*art. 1, comma 9, lett. e), l. 190/2012*

*DPR 62/2013*

*Regolamento dei controlli interni (D.C.P. n. 1 del 21.01.2013).*

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

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

Vanno osservate le disposizioni sul conflitto di interesse riprodotte nel Codice di comportamento dei dipendenti provinciali, cui si rinvia.

L'inosservanza dell'obbligo di astensione può costituire causa di illegittimità dell'atto.

#### **6.2.2. MONITORAGGIO DEI RAPPORTI TRA L'AMMINISTRAZIONE E I SOGGETTI ESTERNI**

La L. 190/2012 (art. 1, comma 9) stabilisce che attraverso le disposizioni del PTPC debba essere garantita l'esigenza di monitorare i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione.



### **6.2.3. INCARICHI D'UFFICIO - ATTIVITA' ED INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI**

#### **Fonti normative:**

*art. 53, comma 3-bis, d.lgs. n. 165/2001*

*art. 1, comma 58-bis, legge n. 662/1996*

*Intesa tra Governo Regioni e Enti Locali sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013*

*Codice di Comportamento dei dipendenti della Provincia di Lecce*

#### **Descrizione della misura**

La concentrazione di incarichi conferiti dall'amministrazione e, dunque, di potere decisionale, in capo ad un unico soggetto (dirigente o funzionario) aumenta il rischio che l'attività svolta possa essere finalizzata a scopi privati o impropri.

Inoltre, lo svolgimento di incarichi extra-istituzionali può dar luogo a situazioni di conflitto di interesse, che possono costituire a loro volta sintomo di fatti corruttivi.

### **6.3. INCONFERIBILITA' E INCOMPATIBILITA' DI INCARICHI**

#### **Fonti normative:**

*d.lgs. 39/2013*

*Intesa tra Governo Regioni e Enti Locali sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013*

#### **Descrizione della misura**

Attraverso lo svolgimento di determinate attività o funzioni possono essere precostituite situazioni favorevoli ad un successivo conferimento di incarichi dirigenziali e non (attraverso accordi corruttivi per conseguire il vantaggio in maniera illecita). Inoltre il contemporaneo svolgimento di talune attività può inquinare l'imparzialità dell'agire amministrativo.

Infine, in caso di condanna penale, anche non definitiva, per determinate categorie di reati il legislatore ha ritenuto in via precauzionale, di evitare che al soggetto nei cui confronti la sentenza sia stata pronunciata possano essere conferiti incarichi dirigenziali o amministrativi di vertice.

Le disposizioni del d. lgs. 39/2013 stabiliscono, le ipotesi di inconferibilità degli incarichi, compresi quelli dirigenziali e gli incarichi amministrativi di vertice.

Gli atti e i contratti posti in essere in violazione del decreto sono nulli e l'inconferibilità non può essere sanata.

Il decreto in esame prevede, inoltre, ipotesi di incompatibilità tra l'incarico e lo svolgimento di incarichi e cariche determinate, di attività professionale o l'assunzione della carica di componente di organo di indirizzo politico.

La causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell'interessato all'incarico incompatibile.

### **6.4. ATTIVITA' SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (PANTOUFLAGE – REVOLVING DOORS)**

#### **Fonti normative:**

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

#### **Descrizione della misura**

La misura mira a prevenire il rischio che, durante il periodo lavorativo, il dipendente possa essersi precostituito situazioni lavorative tali da poter sfruttare il ruolo ricoperto al fine di ottenere un impiego più vantaggioso presso l'impresa o il soggetto privato con cui ha avuto contatti.

Per eliminare il rischio di accordi fraudolenti, il legislatore ha, dunque, limitato la capacità negoziale del dipendente cessato dall'incarico per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego.



I dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'amministrazione non possono svolgere, infatti, in detto periodo attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari della attività della pubblica amministrazione, svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli; ai soggetti privati che li hanno conferiti o conclusi è vietato contrattare con la pubblica amministrazione interessata per i tre anni successivi, con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti.

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

#### **Fonti normative:**

*art. 35 bis d. lgs. n. 165/2001*

#### **Descrizione della misura**

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

Tali soggetti:

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

In relazione alla formazione delle commissioni e alla nomina dei segretari, la violazione delle disposizioni sopraindicate si traduce nell'illegittimità dei provvedimenti conclusivi del relativo procedimento.

Nel caso in cui sia accertata la sussistenza delle cause ostative individuate dalla norma in commento l'Ente si astiene dal conferire l'incarico e, in caso di accertamento successivo, ricorrendone tutti i presupposti, provvede alla rimozione dell'incaricato.

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

#### **Fonti normative:**

*Art. 1, commi 4 lett. e) e 5 lett. b) della legge 190/2012;*

*art. 16, comma 1, lett. l-quarter, del d. lgs. n. 165/2001;*

*Intesa tra Governo, Regioni ed Enti Locali sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013.*

#### **Descrizione della misura**

Come precisato nel PNA, l'alternanza di dipendenti nell'assunzione di decisioni e nella gestione delle procedure riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazione ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e di situazioni ambientali potenzialmente foriere di risposte illegali o improntate a collusione.

La Provincia di Lecce assicura l'applicazione della misura della rotazione dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti operanti nelle aree a più elevato rischio di corruzione, quali esse risultano dal PTPC.

Sino alla prevista individuazione dei Servizi (a seguito dell'entrata in vigore della nel cui ambito ricadono i processi a più elevato rischio di corruzione, si considerano ad alto rischio i procedimenti di:



- a) autorizzazione e concessione;
- b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al Codice degli Appalti e delle concessioni (D. Lgs. 50/2016);
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'art. 24 del d.lgs. n.150/2009.

### **Attuazione della misura**

#### **a) Rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento dei processi nel cui ambito è più elevato il rischio corruzione**

- **per i dirigenti:** l'attuazione della presente misura di prevenzione è di regola assicurata dal Presidente alla scadenza dell'incarico dirigenziale;
- **per i dipendenti:** l'attuazione della rotazione dei responsabili di procedimento per l'emanazione di provvedimenti di natura ampliativa (autorizzazione, concessioni, approvazioni, nulla osta, abilitazioni, accreditamenti e simili), accertativa (accertamenti, verifiche e controlli) o consultiva (pareri tecnici) è di regola assicurata dal Dirigente al termine dell'incarico, di durata non superiore all'anno, fermi restando i casi di revoca dell'incarico già disciplinati e le ipotesi di applicazione di misure cautelari. La misura riguarda anche il personale facente parte di commissioni, di gruppi, di pattuglie, di squadre di intervento chiamati ad operare nell'ambito dei procedimenti in questione.

Tale criterio dovrà attuarsi a partire in fase di assegnazione degli obiettivi, a seguito dell'approvazione del P.D.O.

E' consentito derogare al criterio di rotazione nel solo caso in cui il Dirigente motivi, in sede di assegnazione della responsabilità dei procedimenti, l'impossibilità di attribuire ad altri, all'infuori dell'incaricato, la suddetta responsabilità, per assoluta carenza di professionalità analoga all'interno del Servizio.

#### **b) Rotazione del personale in caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per fatti di natura corruttiva.**

In caso di notizia formale di avvio di procedimento penale a carico di un dipendente e in caso di avvio del procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva, ferma restando la possibilità di adottare la sospensione del rapporto, l'amministrazione:

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

Trattandosi di fattispecie di rilievo penalistico, in applicazione del principio di legalità e dei suoi corollari (determinatezza, tassatività, tipicità, e divieto di analogia) la misura si intende applicabile limitatamente alle ipotesi in cui il procedimento penale o disciplinare riguardi il reato di corruzione.

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

### **Fonti normative:**

*art. 54bis del d. lgs. n. 165/2001*

### **Descrizione della misura**

In base all' art. 54bis del d. lgs. n. 165/2001 il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro e per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. La tutela del dipendente che segnala illeciti incontra ovviamente il limite rappresentato dai casi in cui la denuncia o la segnalazione integri i reati di calunnia o di diffamazione (con i connessi profili risarcitori).



Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione; qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

L'adozione di misure discriminatorie (azioni disciplinari ingiustificate, molestie sul luogo di lavoro, ecc.) è segnalata al Dipartimento della Funzione Pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione.

La denuncia è sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della L.n. 241/1990 e s.m. e dall'art. 10 del d. lgs. 267/2000.

Il *whistleblower* è, dunque, colui che segnala l'illecito di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative e il *whistleblowing* rappresenta l'attività di regolamentazione delle procedure finalizzate ad incentivare le segnalazioni o a proteggere i segnalanti.

Si considerano rilevanti le segnalazioni riguardanti comportamenti oggettivamente illeciti o sintomatici di malfunzionamento e non eventuali e soggettive lamentele personali.

Allo scopo di assicurare che l'attività amministrativa sia retta dai criteri di efficienza, efficacia, economicità, imparzialità, la Provincia confida sul dialogo diretto anche con i cittadini e altri soggetti pubblici e privati, che sono invitati a segnalare condotte e comportamenti sintomatici di episodi o fenomeni corruttivi. Le segnalazioni dei dipendenti e dei soggetti esterni potranno essere inviate, compilando l'apposito modello che sarà pubblicato sul sito web dell'amministrazione nella sezione "Amministrazione trasparente" per posta elettronica all'indirizzo: [procedimentidisciplinari@provincia.le.it](mailto:procedimentidisciplinari@provincia.le.it) o per posta ordinaria all'indirizzo: Ufficio Procedimenti Disciplinari Provincia di Lecce Via Umberto I, 13 73100 Lecce. Le segnalazioni anonime saranno prese in considerazione, solo se adeguatamente circostanziate.

### **PTPC 2016-2018**

Verrà data maggiore pubblicità all'interno dell'Ente degli strumenti disponibili per la segnalazioni di illeciti attraverso la pubblicazione sul sito intranet dell'apposito modello per la segnalazione dei dipendenti, ferma restando la pubblicazione anche nella sezione Amministrazione trasparente.

## **6.8. FORMAZIONE DEL PERSONALE**

### **Fonti normative:**

*art. 1, commi 5, lett. b), 8, 10, lett. c), 11 della l. n. 190/2012*

*art. 7 d. lgs. N. 165/2001*

*DPR n. 70/2013*

### **Descrizione della misura**

Il responsabile della prevenzione è tenuto a definire un piano per formare i dipendenti destinati ad operare nelle aree a rischio corruttivo.

In considerazione della sempre più rapida evoluzione normativa e giurisprudenziale riguardante i diversi ambiti dell'agire amministrativo e la conseguente mancanza di adeguata "stabilizzazione" degli istituti giuridici da applicare, l'organizzazione di percorsi formativi costituisce un'esigenza diffusa del personale finalizzata ad evitare anche "malfunzionamenti" e "illegittimità" inconsapevoli nell'operare.

Il personale è stato adeguatamente formato sui principali obblighi e adempimenti previsti dal D. Leg.vo 33/2103 e L. 190/12. Inoltre è stata posta particolare attenzione sugli adempimenti previsti dal Codice di Comportamento al fine di assicurarne la massima diffusione all'interno dell'Ente, in coerenza con il Codice stesso e con il DPR 62/2013.

La formazione del personale per il prossimo triennio sarà garantita concentrando l'attenzione sulle novità legislative introdotte dal nuovo Codice degli Appalti, la riforma del D. L.vo 33/2013 sulla trasparenza, anche attraverso periodiche riunioni con i referenti dell'anticorruzione e dei Dirigenti su tutte le procedure da implementare.



### **6.9. PATTI DI INTEGRITA' E PROTOCOLLI DI LEGALITA'**

#### **Fonti normative:**

*art. 1, commi 17, della l. n. 190/2012*

#### **Descrizione della misura**

I patti di integrità (Codice etico per la Provincia di Lecce) e i protocolli di legalità, sottoscritti presso la Prefettura di Lecce, costituiscono un sistema di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara d'appalto.

Il Codice etico costituisce un documento che la Provincia di Lecce, quale stazione appaltante, richiede ai partecipanti alle gare e permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso di elusione da parte dei partecipanti.

### **6.10. MONITORAGGIO SUL RISPETTO DEI TERMINI PER LA CONCLUSIONE DEI PROCEDIMENTI**

#### **Fonti normative:**

*art. 1, commi 9 e 28, della l. n. 190/2012*

*art. 24, comma 2, d.lgs. 33/2013*

#### **Descrizione della misura**

Con il D.L. 9 febbraio 2012, n. 5, convertito in Legge n. 5/2012 e con D.L. 22 giugno 2012, n. 83, convertito in Legge n. 134/2012, sono state apportate rilevanti modifiche alla legge 241/1990 in relazione alla disciplina del termine di conclusione del procedimento, attraverso la previsione del potere sostitutivo nel caso di inerzia del funzionario responsabile.

Con la deliberazione n. 103 del 29.05.2012 la Giunta Provinciale ha individuato nel Dirigente di Servizio e nel Direttore Generale i soggetti cui è attribuito il potere sostitutivo in caso di inerzia, rispettivamente, del funzionario subordinato o del Dirigente.

Il responsabile munito del potere sostitutivo è tenuto, entro il 30 gennaio di ogni anno, a comunicare all'organo di governo, i procedimenti, suddivisi per tipologia e strutture amministrative competenti, nei quali non è stato rispettato il termine di conclusione previsto dalla legge o dai regolamenti.

Anche la L.190/2012 è intervenuta sulla questione relativa alla tempistica procedimentale e, considerando l'inerzia dell'amministrazione nel provvedere quale elemento potenzialmente sintomatico di corruzione e illegalità, ha rafforzato l'obbligo in capo agli enti di monitorare il rispetto dei termini, previsti da leggi e regolamenti, per la conclusione dei procedimenti e di eliminare tempestivamente le anomalie riscontrate.

In base alle disposizioni del D. Lgs. 33/2013 le pubbliche amministrazioni sono, inoltre, tenute a pubblicare i risultati del monitoraggio nel sito web istituzionale. In tale direzione appare necessario effettuare una revisione del Regolamento dei procedimenti amministrativi, una volta definite le competenze provinciali a conclusione del processo di riordino ancora in atto.

Dopo una prima rilevazione dei procedimenti di competenza di ogni Servizio, è stato effettuato il monitoraggio sul rispetto dei termini procedurali, i cui risultati sono stati pubblicati nella sezione Amministrazione trasparente. La rilevazione ha evidenziato che una corretta standardizzazione delle procedure/procedimenti permetterebbe un più agevole monitoraggio da parte dei Responsabili del procedimento sia per ciò che riguarda il rispetto della tempistica, sia per ciò che riguarda la mappatura dei procedimenti/processi.

Ai fini di una interrelazione tra ciclo della performance e il sistema dei controlli interni, verrà assegnato ad ogni Dirigente apposito obiettivo, relativo al monitoraggio dei termini procedurali, affinché sia oggetto di valutazione l'operato dei singoli servizi, come rispetto dei termini previsti da leggi e regolamenti e quindi come indice di legalità e trasparenza.



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

#### **Descrizione della misura**

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

### **6.12. MECCANISMI DI CONTROLLO NEL PROCESSO DI FORMAZIONE DELLE DECISIONI**

#### **Descrizione della misura**

La L. 190/2012 prevede per le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione l'attivazione di meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire detto rischio. Le disposizioni contenute nel d.l. 174/2012, convertito in l. 213/2012, hanno introdotto per gli enti locali un sistema di controlli interni, che può rappresentare un valido strumento di prevenzione della corruzione.

Con deliberazione consiliare n. 1 del 21.01.2013 è stato approvato il Regolamento provinciale dei controlli interni, pubblicato sul sito, nel quale sono istituite le seguenti forme di controllo:

- controllo di regolarità amministrativa e contabile;
- controllo di gestione;
- controllo strategico;
- controllo sugli organismi gestionali esterni;
- controllo sugli equilibri finanziari;
- controllo sulla qualità dei servizi erogati

Al fine di rendere funzionale il sistema dei controlli interni agli adempimenti previsti dalla L. 190/2012 e dall'art. 2 della L. 241/1990 in ordine alla conclusione dei procedimenti amministrativi ed ai poteri sostitutivi, le attività di controllo si svolgono nel rispetto del principio di "integrazione organizzativa", secondo cui i controlli devono essere effettuati in maniera integrata e coordinata, anche attraverso l'ausilio di strumenti informatici, evitando duplicazioni o perdita delle informazioni raccolte ed in modo che ciascuna forma di controllo concorra all'efficacia del sistema nel suo complesso. Il Segretario Generale può estendere i controlli di regolarità amministrativa a qualsiasi tipo di atto, d'Ufficio o su segnalazione riservata di uno o più soggetti, interni o estranei all'Ente, nel rispetto, in tale ultimo caso, dell'anonimato dell'autore/degli autori della segnalazione.

### **6.14 MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DEL PIANO E VALUTAZIONE**

#### **Descrizione della misura**

L'attività di monitoraggio finalizzata alla verifica dell'efficacia delle misure di prevenzione, anche in vista degli aggiornamenti annuali e di eventuali rimodulazioni del PTPC, è attuata oltre che dall'RPC, dai Dirigenti e dagli altri soggetti coinvolti nel processo di gestione del rischio.

I dirigenti dei servizi relazionano entro il 15 novembre sullo stato di attuazione del Piano all'RPC. L'RPC dà conto dello stato di attuazione del Piano e delle correlate misure attraverso la redazione, entro il 15 dicembre, della relazione annuale redatta secondo le indicazioni dell'ANAC, da pubblicare nell'apposita sezione dell'Amministrazione trasparente, e riguardante lo stato di attuazione del Piano e riferisce sull'attività svolta ogniqualvolta lo ritenga opportuno o quando l'organo politico ne faccia richiesta.

Ai fini di una maggiore efficacia e un effettivo coordinamento tra il PTPC e Piano della performance, l'attività di monitoraggio sullo stato di attuazione del PTPC è effettuata anche in occasione delle verifiche periodiche inerenti il raggiungimento degli obiettivi indicati nel Piano della Performance, fra i quali figurerà, come obiettivo strategico specifico, da assegnarsi a ciascun Dirigente, per quanto di rispettiva competenza, quello dell'attuazione delle misure di prevenzione, previste nel presente PTPC e PTTI, con conseguente rilevanza dello stesso in sede di valutazione dirigenziale. L'attività di



## PROVINCIA DI LECCE

---

monitoraggio è altresì assicurata attraverso il sistema elaborato dall'Ufficio Controlli interni e, in particolare, attraverso le operazioni di controllo successivo di regolarità amministrativa. L'attività di controllo è garantita anche attraverso la relazione annuale, che il responsabile munito del potere sostitutivo è tenuto, entro il 30 gennaio di ogni anno, a comunicare all'organo di governo, relativamente ai procedimenti, suddivisi per tipologia e strutture amministrative competenti, nei quali non è stato rispettato il termine di conclusione previsto dalla legge o dai regolamenti.

Si rinvia a quanto previsto in materia di trasparenza dal D.Lgs 33/2013, così come modificato dal decreto legislativo n. 97/2016 e al Codice di Comportamento dei dipendenti della Provincia di Lecce per le specifiche ulteriori modalità di controllo riguardanti l'attuazione dei provvedimenti medesimi.

**7. LE AZIONI ATTUATIVE DELLE MISURE DI PREVENZIONE**

codice	Azioni attuative delle misure di prevenzione	Soggetti responsabili	Obblighi di Informazione	Tempistica di attuazione	Processi interessati	risorse economiche
0.A	<b>GESTIONE DEL RISCHIO:</b> mappatura dei processi (Catalogo dei processi)	Dirigenti di Servizio con il coordinamento dell'RPC	====	2016	Tutti	====
0.B	<b>GESTIONE DEL RISCHIO:</b> valutazione del rischio (Catalogo dei rischi)	Dirigenti di Servizio con il coordinamento dell'RPC	====	2016	Tutti	====
0.C	<b>GESTIONE DEL RISCHIO:</b> Il trattamento del rischio	Dirigenti di Servizio con il coordinamento dell'RPC	====	2016	Tutti	====
1	<b>TRASPARENZA</b> Obblighi previsti dal D.lgs. 33/2013	RT, dirigenti di Servizio	====	2016 – 2018	Tutti	====
2.C	<b>CODICE DI COMPORTAMENTO:</b> Controllo di attuazione dell'art. 2. – applicazione del Codice ai collaboratori e consulenti del Codice dei dipendenti della Provincia di Lecce	RPC per il controllo; Dirigenti di Servizio per adeguamento atti di incarico o contratti	====	2016 – 2018	Tutti	====
2.D	<b>CODICE DI COMPORTAMENTO:</b> Controllo di attuazione dell'art. 4. – incarichi di collaborazione extraistituzionali con soggetti terzi del Codice dei dipendenti della Provincia di Lecce	Dirigenti di Servizio e dipendenti per l'applicazione dell'art. 4	Informativa scritta in ordine ai rapporti diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati, in qualunque modo retribuiti, che il soggetto abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni	2016 – 2018 all'atto di assunzione o dell'assegnazione all'ufficio	Tutti	====



## PROVINCIA DI LECCE

2.E	<b>CODICE DI COMPORTAMENTO:</b> Controllo di attuazione dell'art. 5. – Partecipazione ad associazioni e organizzazioni del Codice dei dipendenti della Provincia di Lecce	Dirigenti di Servizio; Servizio Personale per l'archiviazione delle comunicazioni personali	Comunicazione del dipendente al Dirigente di appartenenza	tempestivo	Tutti	====
2.F	<b>CODICE DI COMPORTAMENTO:</b> Controllo di attuazione dell'art. 6. – Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse del Codice dei dipendenti della Provincia di Lecce	Dirigenti di Servizio; Servizio Personale per l'archiviazione delle comunicazioni personali	Comunicazione del dipendente al Dirigente di appartenenza e del Dirigente al Servizio Personale	tempestivo	Tutti	====
2.G	<b>CODICE DI COMPORTAMENTO:</b> Controllo di attuazione dell'art. 7. – obbligo di astensione del Codice dei dipendenti della Provincia di Lecce	Dirigenti di Servizio; dipendenti	Comunicazione di astensione al Dirigente di appartenenza; Comunicazione all'RPC del Dirigente dell'avvenuta astensione	2016 – 2018	Tutti	====
2.H	<b>CODICE DI COMPORTAMENTO:</b> Controllo di attuazione dell'art. 7. – obbligo di astensione del Codice dei dipendenti della Provincia di Lecce Inserimento, nei provvedimenti conclusivi di procedimenti amministrativi e nei pareri, di un'attestazione espressa circa l'assenza di conflitto di interessi, ai sensi dell'art.6 bis L. 241/1990, dell'art. 6 DPR 62/2013 e del Codice di comportamento dei dipendenti provinciali	Dirigenti di Servizio e Responsabili di procedimento	====	tempestivo	tutti	====



## PROVINCIA DI LECCE

2.I	<b>CODICE DI COMPORTAMENTO:</b> Controllo di attuazione dell'art. 13. – disposizioni particolari per i Dirigenti e figure assimilate del Codice dei dipendenti della Provincia di Lecce	Dirigenti e figure assimilate	Comunicazione delle partecipazioni azionarie e degli altri interessi finanziari in possibile conflitto di interesse con la funzione pubblica svolta	tempestivo	Tutti	====
2.L	<b>CODICE DI COMPORTAMENTO:</b> Controllo di attuazione dell'art. 13. – disposizioni particolari per i Dirigenti e figure assimilate del Codice dei dipendenti della Provincia di Lecce	Dirigenti e figure assimilate	Informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi	tempestivo	Tutti	====
2.M	<b>CODICE DI COMPORTAMENTO:</b> Controllo di attuazione dell'art. 14. – Contratti e altri atti negoziali del Codice dei dipendenti della Provincia di Lecce	Dirigenti e dipendenti	Informativa da parte del dipendente che si trovi nella condizione di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 14 del DPR n. 62/2013	2016 – 2018	Tutti	====
3.A	<b>INCONFERIBILITA' E INCOMPATIBILITA' DI INCARICHI DIRIGENZIALI</b> : Acquisizione di dichiarazione sostitutiva di certificazione in ordine all'insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità dell'incarico.	RPC	====	2016 – 2018 all'atto del conferimento dell'incarico e annualmente entro il 30 ottobre	Tutti	====
3.B	<b>INCONFERIBILITA' E INCOMPATIBILITA' DI INCARICHI DIRIGENZIALI</b> : Pubblicazione sul sito delle dichiarazioni sostitutive di certificazione relative ad inconferibilità ed incompatibilità	RPC	====	2016 – 2018: per la dichiarazione all'atto del conferimento dell'incarico: tempestivamente; per la dichiarazione annuale: entro il	Tutti	====



## PROVINCIA DI LECCE

				30 novembre di ciascun anno		
3.C	<b>INCONFERIBILITA' E INCOMPATIBILITA' DI INCARICHI DIRIGENZIALI:</b> Dichiarazione tempestiva in ordine all'insorgere di cause di incompatibilità dell'incarico	Dirigenti, Segretario Generale	====	2016-2018 immediatamente al verificarsi della causa di inconferibilità o incompatibilità	Tutti	====
3.D	<b>INCONFERIBILITA' E INCOMPATIBILITA' DI INCARICHI DIVERSI DA QUELLI DIRIGENZIALI:</b> - Acquisizione di dichiarazione sostitutiva di certificazione in ordine all'insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico - Dichiarazione tempestiva in ordine all'insorgere di cause di incompatibilità dell'incarico	Dirigenti per i provvedimenti di competenza		2016-2018: per la dichiarazione all'atto del conferimento dell'incarico: tempestivamente per la dichiarazione annuale: entro il 30 novembre di ciascun anno e immediatamente al verificarsi della causa di incompatibilità	Tutti	
4.A	<b>ATTIVITA' SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO:</b> Acquisizione di dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà delle imprese interessate in relazione al fatto di non aver concluso, nel triennio successivo alla cessazione del rapporto, contratti di lavoro subordinato o autonomo e di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della Provincia	Dirigenti	====	2016 - 2018	Procedure di scelta del contraente	====



## PROVINCIA DI LECCE

4.B	<b>ATTIVITA' SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO:</b> Inserimento nei contratti di assunzione del personale della clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente	Dirigente del Servizio Personale	====	2016 – 2018	Procedure di assunzione	====
4.C	<b>ATTIVITA' SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO:</b> Esclusione delle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti che abbiano agito in violazione del divieto e, sussistendone le condizioni, esperimento di azione giudiziale nei confronti degli ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione del divieto	Dirigenti, UPD	====	2016 – 2018	Scelta del contraente	====
5.A	<b>FORMAZIONE DELLE COMMISSIONI E ASSEGNAZIONE DEL PERSONALE AGLI UFFICI:</b> Acquisizione di dichiarazione sostitutiva di certificazione circa l'assenza di cause ostative da parte dei membri delle commissioni	Dirigente interessato alla formazione della Commissione	====	2016 – 2018 all'atto della formazione della commissione	- acquisizione e progressione del Personale; - affidamento di lavori, servizi e forniture; - Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	====



## PROVINCIA DI LECCE

5.B	<b>FORMAZIONE DELLE COMMISSIONI E ASSEGNAZIONE DEL PERSONALE AGLI UFFICI:</b> Acquisizione di dichiarazione sostitutiva di certificazione circa l'assenza di cause ostative per dirigenti e personale appartenente a categoria D	Dirigenti e dipendenti appartenenti alla categoria D	====	2016 – 2018 tempestivamente	- acquisizione e progressione del Personale; - affidamento di lavori, servizi e forniture; - Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario - Gestione di risorse finanziarie	====
5.C	<b>FORMAZIONE DELLE COMMISSIONI E ASSEGNAZIONE DEL PERSONALE AGLI UFFICI:</b> Adeguamento regolamenti interni	Dirigenti dei servizi interessati	====	31 dicembre 2016	- acquisizione e progressione del Personale; - affidamento di lavori, servizi e forniture; - Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	====
6.A	<b>ROTAZIONE DEL PERSONALE ADDETTO ALLE AREE A RISCHIO CORRUZIONE:</b> Attuazione delle disposizioni riguardanti la revoca dell'incarico e/o l'assegnazione ad altro servizio in caso di notizia formale di avvio di procedimento penale a carico di un dipendente e in caso di avvio di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva	Presidente per i Dirigenti; Dirigente del Servizio per i dipendenti del servizio	====	2016 – 2018	tutti	====



## PROVINCIA DI LECCE

6.B	<b>ROTAZIONE DEL PERSONALE ADDETTO ALLE AREE A RISCHIO CORRUZIONE:</b> Rotazione secondo una periodicità non superiore all'anno, dei responsabili di procedimento, se diversi dal Dirigente, in relazione ai nuovi procedimenti tesi all'emanazione di provvedimenti di natura ampliativa (autorizzazioni, concessioni, approvazioni, nulla osta, abilitazioni, accreditamenti e simili), accertativa (accertamenti, verifiche e controlli) o consultiva (pareri tecnici) . La rotazione è prevista anche per la composizione di commissioni, gruppi, pattuglie, squadre di intervento, chiamati ad operare nell'ambito dei procedimenti in questione	Dirigenti	In sede di prima applicazione, tale criterio dovrà attuarsi a partire dalla prossima assegnazione degli obiettivi, a seguito dell'approvazione del P.D.O.. E' consentito derogare al criterio di rotazione nel solo caso in cui il Dirigente motivi, in sede di assegnazione della responsabilità dei procedimenti, l'impossibilità di attribuire ad altri, all'infuori dell'incaricato, la suddetta responsabilità, per assoluta carenza di professionalità analoga all'interno del Servizio.	2016 – 2018	tutti	====
6.C	<b>ROTAZIONE DEL PERSONALE ADDETTO ALLE AREE A RISCHIO CORRUZIONE:</b> obbligo di previsione, ove si volesse procedere ad assunzioni anche a tempo determinato, di una diversificazione della composizione delle commissioni di concorso	Dirigenti dei Servizi interessati	====	2016 – 2018	tutti	====



## PROVINCIA DI LECCE

7.A	<b>TUTELA DEL SOGGETTO CHE SEGNALE ILLECITI:</b> individuazione di un sistema informatico differenziato e riservato di ricezione delle segnalazioni, che consenta di indirizzare la segnalazione all'UPD, assicurando la riservatezza dei dati identificativi del denunciante	UPD con il supporto del Servizio "Innovazione Tecnologica"	====	2016 – 2018 gestione della casella di posta elettronica	tutti	====
7.B	<b>TUTELA DEL SOGGETTO CHE SEGNALE ILLECITI:</b> Obbligo di attivazione dell'istruttoria della segnalazione da parte dell'UPD	UPD	====	2016 – 2018	tutti	====
8	<b>FORMAZIONE DEL PERSONALE:</b> Piano annuale di formazione sulla prevenzione della corruzione, anche attraverso l'utilizzazione di soggetti formatori individuati tra il personale interno	RPC in collaborazione con il Dirigente del Servizio Personale	====	2016 – 2018 adozione del Piano della formazione entro il 31 gennaio	tutti	Da prevedere nel bilancio di previsione annuale
9	<b>PATTI DI INTEGRITA' E PROTOCOLLI DI LEGALITA':</b> Relazione sull'efficacia ed adeguatezza degli strumenti già sottoscritti al fine di promuovere eventuali aggiornamenti	Dirigenti di Servizio interessati	====	2016 – 2018	affidamenti di lavori, servizi e forniture	====
10.A	<b>MONITORAGGIO SUL RISPETTO DEI TERMINI PER LA CONCLUSIONE DEI PROCEDIMENTI:</b> Revisione del Regolamento provinciale dei procedimenti amministrativi	Segretario Generale	====	2016 – 2018	tutti	====



## PROVINCIA DI LECCE

10.B	<b>MONITORAGGIO SUL RISPETTO DEI TERMINI PER LA CONCLUSIONE DEI PROCEDIMENTI:</b> Monitoraggio annuale del rispetto dei termini dei procedimenti attribuiti al Servizio	Dirigenti di Servizio	Obbligo di segnalazione al Direttore Generale: - sulla titolarità del procedimento; - sul numero di procedimenti amministrativi conclusi in ritardo o per i quali è stato necessario attivare il potere sostitutivo rispetto al totale dei procedimenti dello stesso tipo conclusi nel semestre; - delle motivazioni del ritardo; - delle iniziative gestionali intraprese per eliminare le anomalie	2016 – 2018 Rendicontazione annuale obbligatoria entro il 31 gennaio		
10.C	<b>MONITORAGGIO SUL RISPETTO DEI TERMINI PER LA CONCLUSIONE DEI PROCEDIMENTI:</b> procedimenti disciplinari attivati dai dirigenti	Dirigenti di Servizio	obbligo di segnalazione riservata all'UPD delle infrazioni di competenza di tale ufficio, nonché dei procedimenti disciplinari comunque attivati dai dirigenti e delle relative sanzioni applicate per effetto di una mancata o tardiva emanazione dei provvedimenti (art. 2, comma 9, L.241/1990	2016 – 2018	tutti	====



## PROVINCIA DI LECCE

10.D	<b>MONITORAGGIO SUL RISPETTO DEI TERMINI PER LA CONCLUSIONE DEI PROCEDIMENTI:</b> avvio di procedimento disciplinare nei casi di inerzia dirigenziale	Direttore Generale	Obbligo di segnalazione di tutti i casi di inerzia dirigenziale all'UPD ai fini dell'attivazione dei procedimenti disciplinari	2016-2018		====
10.E	<b>MONITORAGGIO SUL RISPETTO DEI TERMINI PER LA CONCLUSIONE DEI PROCEDIMENTI</b>	RPC	Pubblicazione sul sito dei risultati del monitoraggio effettuato	2016-2018 entro i trenta giorni successivi alla scadenza dei termini fissata al punto 10.B	Tutti	====
11.A	<b>AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTO CON LA SOCIETA' CIVILE:</b> organizzazione della Giornata di prevenzione della corruzione	RPC	====	2016-2018 preferibilmente in concomitanza con la Giornata mondiale contro la corruzione	Tutti	====
11.B	<b>AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTO CON LA SOCIETA' CIVILE:</b> Pubblicazione PTCP sul sito	RPC	====	2016-2018 entro 30 giorni dall'approvazione del PTCP, del Codice e dei loro aggiornamenti	Tutti	====
12.A	<b>MECCANISMI DI CONTROLLO NEL PROCESSO DI FORMAZIONE DELLE DECISIONI:</b> estensione dei controlli di regolarità amministrativa a qualsiasi tipo di atto, d'ufficio o su segnalazione riservata di uno o più soggetti, interni o estranei all'Ente nel rispetto della tutela di cui al punto 6.7	Segretario Generale	====	2016-2018	Tutti	====



## PROVINCIA DI LECCE

12.B	<b>MECCANISMI DI CONTROLLO NEL PROCESSO DI FORMAZIONE DELLE DECISIONI:</b> Distinzione tra responsabile del procedimento e soggetto competente all'adozione del provvedimento finale	Dirigenti di Servizio	====	2016 – 2018	tutti	====
12.C	<b>MECCANISMI DI CONTROLLO NEL PROCESSO DI FORMAZIONE DELLE DECISIONI:</b> rigoroso rispetto dell'ordine cronologico di presentazione delle istanze dei cittadini che attengano a procedimenti di uno stesso tipo, fatte salve le deroghe espressamente motivate nei provvedimenti	Dirigenti di Servizio e Responsabili di procedimento	====	2016 – 2018 tempestivo	tutti	====
13.B	<b>MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DEL PIANO:</b> Relazione all'RPC sullo stato di attuazione del PTPC	Dirigenti di Servizio	====	2016 – 2018 Entro il 15 novembre	tutti	====
13.C	<b>MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DEL PIANO:</b> Relazione annuale dell'RPC sullo stato di attuazione del PTPC e pubblicazione sul sito web	RPC	====	2016 – 2018 Entro il 15 dicembre	tutti	====



---

#### **8. L'AGGIORNAMENTO ANNUALE DEL PTPC**

L'aggiornamento annuale del PTPC consente l'aggiornamento della strategia di prevenzione che sarà modificata e adattata tramite la verifica dell'applicabilità delle misure individuate e della loro efficacia e tramite l'osservanza tempestiva dei vincoli normativi.

---

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

L'attuazione delle misure di prevenzione previste nel presente PTPC e nel PTTI costituiscono obiettivo strategico specifico da assegnarsi a ciascun Dirigente, per quanto di rispettiva competenza, con conseguente rilevanza dello stesso in sede di valutazione dirigenziale.

---

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

La funzione di Responsabile della prevenzione della corruzione è assunta dal Vice Segretario nei casi, da verificare in concreto di volta in volta, di:

- assenza dell'RPC;
- impedimento dell'RPC;
- incompatibilità dell'RPC;
- atti, comunque denominati, sottoscritti dall'RPC che siano soggetti a controlli, verifiche secondo le previsioni del presente Piano.

---

#### **11. INDICE NORMATIVO DI RIFERIMENTO**

Nella predisposizione del Piano sono state considerate, per le parti che disciplinano le regole di comportamento che devono essere osservate da parte dei dipendenti pubblici, le seguenti disposizioni:

- D.lgs. n. 165/2001, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"
- DPR 16 aprile 2013, n.62, intitolato "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art.54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165".
- Delibera ANAC n. 75/2013 "linee Guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni".

Per l'individuazione delle aree a rischio sono inoltre state considerate le seguenti norme che disciplinano le funzioni ed i compiti:

- D.lgs. n. 150/2009 "attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- Legge 6 novembre 2012, n. 190
- D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33
- D. Lgs. n. 97 del 25 maggio 2016
- D. Lgs. 8 aprile 2013, n. 39
- Decreto legge 18 ottobre 2012, n.179 "Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese", convertito con modificazioni dalla legge n. 221 del 17 dicembre 2012



## PROVINCIA DI LECCE

---

- Decreto legge 31 agosto 2013, n.101 "Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni", convertito in legge il 30 ottobre 2013, n. 125
- DFP Circolare n. 1 del 25.01.2013
- Conferenza Unificata – Intesa del 24 luglio 2013
- Delibera ANAC n. 72/2013 di approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione
- Determinazione ANAC n. 12/2015 Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione



<b>SEZIONE 1</b>	
<b>"Responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati " ai sensi dell'Art. 10 Decreto leg.vo 33/2013</b>	
<b>Servizio</b>	<b>Dirigente/Responsabile</b>
Servizio Edilizia e Patrimonio, Gestione e Programmazione Rete Scolastica	Ing. Stefano Zampino
Servizio Viabilità ed Espropri	Ing. Dario Corsini
Servizio Appalti, Contratti, Stazione Unica Appaltante	Ing. Dario Corsini
Servizio Politiche Comunitarie	Dott. Carmelo Calamia
Servizio Politiche del Lavoro e Formazione Professionale	Dott. Carmelo Calamia
Servizio Pianificazione Territoriale	Arch. Massimo Evangelista
Servizio Progetti di Area Vasta. Pianificazione Servizi di Trasporto	Ing. Giovanni Refolo
Servizio Risorse Umane, Organizzazione, Controlli Interni, Affari Generali e Istituzionali	Dott. Luigi Amantonico
Servizio Tutela e Valorizzazione Ambiente	Ing. Rocco Merico
Servizio Politiche Culturali, Sistemi Museali e Biblioteche	Ing. Rocco Merico
Servizio Sistemi Informatici e Trasparenza	Dott.ssa Donatella Longo
Servizio Politiche Sociali, Giovanili e Sport	Dott.ssa Donatella Longo
Servizio Risorse Finanziarie. Provveditorato ed Economato	Dott. Pantaleo Isceri
Servizio Statistica, Pari Opportunità e Controllo Fenomeni Discriminatori, Sicurezza sul Lavoro	Ing. Antonio Lepore
Servizio Turismo e Attività Produttive	Ing. Antonio Rizzo
Servizio Assistenza Enti Locali	Ing. Luigi Tundo