



# AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI IMPERIA

Viale Matteotti 147 - 18100 - Imperia - Tel. 0183/7041 - Fax 0183/704318  
CODICE FISCALE E PARTITA IVA 00247260086

Segreteria Generale e Organi di Governo

Imperia, 11/04/2014

Prot. n. 0017688 - pec

A tutti Dirigenti

E p.c.

All'OIV

Al Presidente della Provincia

Alla Giunta Provinciale

**Oggetto:** Piano di Prevenzione della Corruzione e dell'Illegalità ex Legge n. 190/2012. Prima direttiva di attuazione. Rotazione del personale.

Con delibera di Consiglio Provinciale n. 16 del 30.01.2014, esecutiva, è stato approvato il Piano di Prevenzione della Corruzione e dell'Illegalità, quale momento terminale del processo di formulazione e attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione previsto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190.

Il Piano provinciale, sulla base delle indicazioni presenti nel Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.), contiene l'analisi e la valutazione dei rischi specifici di corruzione e indica gli interventi organizzativi volti a prevenirli.

Come osservato dal P.N.A., le situazioni all'uopo rilevanti sono più ampie della fattispecie penalistica disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 *ter*, c.p., e comprendono sia i delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale sia tutte le situazioni in cui, anche se il fatto non costituisce reato, vi sia un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*, anche nel caso in cui tale azione rimanga a livello di tentativo.

I principali strumenti previsti dalla normativa per contrastare dette situazioni in ogni singolo Ente locale, oltre all'adozione del Piano di Prevenzione della Corruzione e dell'Illegalità, sono:

- adempimenti di trasparenza;
- codice di comportamento;
- rotazione del personale;
- obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse;
- disciplina in materia di svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extra-istituzionali;
- disciplina in materia di conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti (*pantouflage – revolving doors*);
- tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. *whistleblower*);

- formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche attinenti alla prevenzione della corruzione.

Il Piano della Provincia di Imperia, approvato con delibera di Giunta Provinciale n. 16 del 30.01.2014, esecutiva, all'articolo quattro, individua come Responsabile della prevenzione della corruzione il Segretario generale pro-tempore, in conformità alla precedente delibera della Giunta Provinciale n. 249 del 10.10.2013.

Con delibera di Giunta Provinciale n. 306 del 12.12.2013, esecutiva, è stata anche disposta la costituzione di un apposito ufficio per il supporto al Responsabile della prevenzione della corruzione/Segretario Generale e al Responsabile della trasparenza, di cui fa parte personale assegnato agli Uffici Giunta/Controllo di Regolarità Amministrativa e Nomine.

Con provvedimento prot. 0009746 del 27.02.2014 del Segretario generale reggente è stato costituito, all'interno del Settore Affari Generali URP Sistema Autonomie Locali, l'Ufficio Anticorruzione, a cui sono stati assegnate le dipendenti Mirella Ferrari e Mirella Picerno, con il compito di supportare il Responsabile della prevenzione della corruzione/Segretario Generale e il Responsabile della trasparenza e di fungere da punto di riferimento per la raccolta delle informazioni e delle segnalazioni tra le diverse articolazioni dell'Amministrazione.

Ciò premesso, s'intende avviare una serie di buone pratiche e di modelli di comportamento utili per avviare un circuito virtuoso di controllo interno e di monitoraggio dell'integrità dell'Ente.

Al riguardo, si intende iniziare con l'attuazione della misura inerente la rotazione del personale.

Il paragrafo 3.1.4 del P.N.A precisa che le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001 sono tenute ad adottare adeguati criteri per realizzare la rotazione del personale dirigenziale e con funzioni di responsabilità (ivi compresi i responsabili del procedimento) operante nelle aree a più elevato rischio di corruzione. Per il personale dirigenziale, i criteri di rotazione dovranno essere previsti all'interno dei criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali e la rotazione dovrà essere attuata alla scadenza dell'incarico. Vige, comunque, l'obbligo di disporre la rotazione nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva, a norma dall'art. 16, comma 1, lett. l-quater del d.lgs. n. 165 del 2001.

La misura, per il restante personale, va attuata, previa adeguata informazione alle organizzazioni sindacali rappresentative, anche con direttiva, unitamente agli strumenti e accorgimenti che assicurino continuità all'azione amministrativa. Sono salvi motivati impedimenti connessi alle caratteristiche organizzative dell'amministrazione, di cui deve darsi atto espressamente.

Per quanto sopra, l'attuale P.T.P.C. dovrà essere adeguatamente integrato, in sede di aggiornamento. Nelle more, si intende procedere alla predisposizione di una successiva direttiva integrativa della presente, con la collaborazione e l'apporto dei dirigenti, nella quale individuare i criteri generali di attuazione della rotazione che consentano di contemperare le esigenze di prevenzione del rischio di corruzione con quelle di buon andamento dell'amministrazione, le modalità e i tempi di rotazione.

Un maggior apporto è richiesto al Dirigente del Settore Personale e Sistema Organizzativo, il quale è chiamato alla corresponsabilità nell'applicazione della misura e a coadiuvare nell'attuazione del P.T.P.C. il sottoscritto Responsabile, stanti le sue competenze e la sua professionalità in materia di personale.

Nelle more di adeguamento del piano, si ritiene utile, per il corrente anno, che i dirigenti valutino le proprie aree a più elevato rischio di corruzione e presentino una propria proposta in ordine ai criteri generali di attuazione della rotazione, le modalità e i tempi di rotazione, con riguardo innanzi tutto ai responsabili di posizione organizzativa e di procedimento.

In ogni caso, si segnala l'opportunità che questi ultimi incarichi siano soggetti a una durata a tempo limitato, che ne sia assicurato l'affidamento al personale che dimostri nel tempo migliori capacità e che vengano potenziati il coinvolgimento e l'interesse di tutto il personale in possesso dei

requisiti, dell'esperienza, della capacità e della professionalità necessari all'assunzione delle specifiche responsabilità di che trattasi.

Il personale cessato dalla funzione a seguito di rotazione dovrà essere impiegato in un servizio di categoria retributiva equivalente, tenuto conto del possesso di eventuali qualità professionali necessarie per l'incarico da ricoprire.

La natura provvedimentale della eventuale determinazione comporterà l'applicazione delle regole partecipative di cui alla legge 8 agosto 1990, n. 241, con particolare riguardo al contraddittorio.

Ogni dirigente dovrà altresì indicare le professionalità necessarie e non fungibili nell'ambito del proprio settore in modo da consentire, compatibilmente con le risorse finanziarie che verranno assegnate a tal fine, il coinvolgimento del personale in percorsi di formazione e aggiornamento finalizzati a creare competenze di carattere trasversale e professionalità che possano essere utilizzate in più settori per attività rientranti in area a rischio.

Al riguardo, si segnala al Dirigente del Settore Amministrazione Finanziaria e Patrimonio e al Dirigente del Settore Personale e Sistema Organizzativo la necessità di proporre, in sede di redazione dello schema di bilancio, e compatibilmente con le esigue risorse dell'Ente, uno stanziamento per la formazione del personale destinato a operare nelle aree in cui è più elevato il rischio di corruzione.

La rotazione del personale è prevista nell'ambito delle misure gestionali proprie del dirigente dall'articolo 16, comma 1, lett. 1 *quater*, del d.l.gs. n. 165 del 2001, essendo lo stesso tenuto a disporla, in ogni caso e con provvedimento motivato, nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

A norma dell'articolo 1, comma 10 lett. b) della legge 6.11.2012, n. 190, sarà poi compito dello scrivente, d'intesa con il dirigente competente, verificare 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.

Al fine di predisporre una proposta adeguata, si ricorda che, in fase di prima applicazione della legge, il P.T.P.C. approvato dalla Provincia di Imperia individua le seguenti attività a rischio di corruzione:

- a) autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere;
- b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici, relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al Decreto Legislativo 12 aprile 2006, n.163;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del citato decreto legislativo n.150 del 2009;
- e) incarichi esterni di qualsiasi tipologia con particolare riferimento a quelli conferiti a professionisti e società di consulenza.

Sulla scorta delle schede formulate dai dirigenti, il livello di valutazione del rischio per settori è stato ritenuto, al più, basso o medio.

Si precisa che l'allegato n. 2 al P.N.A. individua le seguenti aree di rischio comuni a tutte le Pubbliche Amministrazioni e obbligatorie, che integrano, quindi, quelle del P.T.P.C.:

- acquisizione e 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.

Sulla base delle proposte formulate dai dirigenti verrà predisposta una nota di sintesi da sottoporre ad esame congiunto Responsabile/Dirigenti in un incontro da tenersi nei primi giorni del

mese di maggio p.v., prima di coinvolgere le Organizzazioni Sindacali in un confronto partecipativo e costruttivo.

Data l'importanza della questione sottoposta alla vostra attenzione, si chiede di voler formulare la proposta richiesta entro e non oltre il 30 aprile p.v., in modo da consentire al Dirigente del Settore Personale e Sistema Organizzativo di coinvolgere nel procedimento anche le OO.SS. e al Responsabile della prevenzione della corruzione di assumere una direttiva integrativa della presente quanto più possibile condivisa e attuabile entro la chiusura del corrente semestre.

**IL SEGREGARIO GENERALE**

(D.ssa Concetta TORTORICI)

