



CITTA' di VITERBO

**PIANO PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
E PER LA TRASPARENZA 2017-2019**

Indice

PARTE 1 Piano di prevenzione della corruzione

1. Premessa	pagina 3
2. Soggetti della strategia anticorruzione	pagina 5
3. Gestione del rischio	pagina 9
3.1.1 Analisi del contesto interno.....	pagina 10
3.1.2 Analisi del contesto esterno.....	pagina 17
4. Mappatura dei processi.....	pagina 20
5. Individuazione delle attività a rischio e misure di prevenzione.....	pagina 20

PARTE 2 Misure di prevenzione generali..... pagina 23

1. Direttive generali e misure trasversali	
2. Misure generali	
2.1 Formazione del personale impiegato nei settori a rischio	pagina 23
2.2 Codice di comportamento integrativo.....	pagina 25
2.3 Controllo sulla regolarità degli atti amministrativi.....	pagina 25
2.4 Rotazione del personale	pagina 26
2.5 Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse.....	pagina 28
2.6 Incarichi extra-istituzionali.....	pagina 29
2.7 Cause ostative al conferimento di incarichi interni al Comune; inconfiribilità ed incompatibilità..	pagina 29
2.8 Definizione delle modalità per verificare il rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto	pagina 31
2.9 Formazione commissioni di gara e di concorso	pagina 31
2.10 Disposizioni relative all'eventuale ricorso all'arbitrato.....	pagina 32
2.11 Patti di integrità negli affidamenti	pagina 32
2.12 Tutela del dipendente che segnala illeciti (<i>Whistleblower</i>)	pagina 33
2.13 Azioni di sensibilizzazione e rapporti con la società civile	pagina 34

PARTE 3 La misura della Trasparenza

1. Premessa	pagina 34
2. Gli atti di programmazione e gli obiettivi strategici	pagina 35
3. Il Codice di comportamento	pagina 36
4. Obblighi di pubblicazione e individuazione dei responsabili.....	pagina 36
5. Misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi.....	pagina 37
6. Il monitoraggio	pagina 38
7. Le sanzioni	pagina 39
8. Trasparenza e diritto d'accesso	pagina 39
9. Accesso civico generalizzato	pagina 39
10. Accesso civico cd. semplice	pagina 40
11. Trasparenza e le gare d'appalto	pagina 41
12. Le iniziative di comunicazione della trasparenza	pagina 41

ALLEGATI

Allegato n.1: Mappatura delle attività degli uffici, individuazione dei comportamenti a rischio, valutazione del rischio, indicazione delle misure specifiche, con la relativa programmazione.

Allegato n.2: Codice di comportamento dei dipendenti dell'Ente

Allegato n.3: Patto di integrità per l'affidamento di commesse

Allegato n.4: Obblighi di trasparenza sull'organizzazione e sull'attività del Comune, ai sensi del d.lgs. n. 33/2013 e s.m.i. e altre fonti normative.

1. Premessa

Il terzo Piano di Prevenzione della corruzione del Comune di Viterbo, per il triennio 2017/2019, è stato elaborato tenendo conto sia delle importanti innovazioni normative e dei nuovi indirizzi dell'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) adottati nel corso dell'anno 2016, sia delle modifiche intervenute sulla struttura amministrativa del Comune.

Circa le novità normative, si tratta, in particolare dell'approvazione del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, recante il *"Il nuovo Codice dei contratti pubblici"* e del decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, recante *"Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"*.

In attuazione della normativa anticorruzione, è stato approvato, prima il PNA 2013, con delibera CIVIT n. 73/2013, successivamente ANAC ha adottato la determinazione di aggiornamento n. 12/2015 e infine ha approvato il nuovo PNA 2016 con determinazione n. 831/2016.

Tali documenti, che hanno via via recepito le modifiche legislative succedutesi nel tempo e riguardanti, tra le altre, la stessa Legge Anticorruzione, il D.Lgs. n. 97/2016 e il Codice dei Contratti Pubblici (D.Lgs. 50/2016), sono atti generali di indirizzo che forniscono i criteri guida cui le Amministrazioni devono attenersi nell'adozione dei propri Piani Anticorruzione.

Il presente Piano per il triennio 2017-2019 costituisce quindi un aggiornamento di quello già approvato con deliberazione G.C. n. 33 del 28 gennaio 2014 (inclusivo del piano per la trasparenza, del codice di comportamento e delle misure per l'integrità già adottate dall'Ente nell'anno 2013), come integrato con deliberazione G.C. n.271 del 9/7/2014, nonché di quello riferito al triennio 2016-2018, approvato con deliberazione G.C. n.50 del 4/2/2016.

L'aggiornamento del Piano è stato preceduto dall'esame della determinazione Anac n.831/2016 e dal monitoraggio annuale (i cui esiti sono sintetizzati nella relazione del responsabile, pubblicata sul sito dell'Ente). Il monitoraggio sullo stato di attuazione delle misure individuate dal Piano di prevenzione risulta il vero obiettivo degli strumenti anticorruzione, in quanto evidenzia che cosa l'amministrazione sia stata concretamente in grado di attuare, nell'anno di riferimento, in termini di prevenzione dei comportamenti corruttivi e quindi costituisce l'indispensabile punto di partenza per l'elaborazione del nuovo Piano di prevenzione per il triennio 2107/2019.

Il Comune di Viterbo, al fine di migliorare le strategie anticorruptive, nell'anno 2016, ha continuato il percorso volto a recepire le indicazioni fornite dall'ANAC, con particolare riguardo ai seguenti aspetti, che saranno meglio approfonditi all'interno del presente Piano:

- a) recepimento di strategie anticorruzione all'interno degli atti di programmazione del Comune di Viterbo;
- b) analisi del contesto, sia interno sia esterno, nel quale il Comune di Viterbo opera così da poter meglio individuare i rischi corruttivi e calibrare con maggiore efficacia le misure da adottare;
- c) mappatura di tutti i processi dell'Ente affinché ogni attività espletata sia valutata in termini di potenziali rischi corruttivi;
- d) individuazione delle misure di prevenzione in maniera più puntuale con programmazione del relativo monitoraggio, anche infra-annuale;
- e) integrazione del Piano Anticorruzione e del Piano della Trasparenza (PTPCT).

Il presente Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza è quindi attuativo di obiettivi strategici posti dall'Amministrazione nel Documento Unico di Programmazione (DUP) 2017-2019 deliberato dalla Giunta comunale con atto n.306 del 5/8/2016 e quindi sarà formalmente collegato agli altri strumenti di programmazione del Comune di Viterbo (Piano esecutivo di gestione, Piano della formazione, ...).

L'analisi del rischio e la proposta delle misure sono state oggetto di approfondimento con i Dirigenti dell'Ente il 30/11/2016 e nelle riunioni della Conferenza Dirigenti del 3/10/2016 e del 10/1/2017 e dalla corrispondenza che ne è seguita. Il presente Piano, in quanto aggiornamento dei precedenti Piani adottati in attuazione della normativa di prevenzione della corruzione, è infatti soggetto a modifiche e miglioramenti dettati dall'apporto di tutti i soggetti coinvolti e dalla concreta esperienza.

La prima fase del processo di gestione del rischio di corruzione, che consiste nell'analisi del contesto interno, ossia nella mappatura di tutte le attività svolte, pur essendo facilitata dalla analitica ricognizione già attuata nell'ambito del Piano precedente, è stata influenzata dall'ultima riorganizzazione della struttura amministrativa, adottata con delibera G.C. n. 324 del 5/08/2016.

D'altro canto, il presente Piano ratifica e conferma alcune delle principali scelte metodologiche di carattere generale, che erano già state affrontate nell'ambito del Piano precedente; prima fra tutte, l'elaborazione di una metodologia di analisi del rischio, che era stata calibrata in relazione al contesto amministrativo dell'Ente. Alla luce dei risultati sostanzialmente positivi prodotti dall'applicazione della suddetta metodologia ed in continuità con il lavoro di analisi del rischio di corruzione compiuto lo scorso anno, si è ritenuto di confermare la metodologia di costruzione del Piano e quella di analisi del rischio già utilizzate nell'ambito del PTPC 2016/2018.

Prima della formale approvazione da parte della Giunta comunale, il Piano è stato sottoposto a consultazione pubblica da parte di cittadini, imprese, associazioni di categoria ed altre organizzazioni portatrici di interessi collettivi, tramite pubblicazione di avviso sul sito web comunale, al fine di acquisire osservazioni e suggerimenti di cui tener conto in sede di aggiornamento. Non è tuttavia pervenuta alcuna osservazione o proposta dalla Società civile.

Scopo del presente Piano è quello di essere strumento di orientamento dei comportamenti organizzativi, nel rispetto dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità (art. 97), valorizzando un'etica della Pubblica Amministrazione orientata alla legalità e, dunque, al rispetto delle regole poste a presidio del bene pubblico.

Il piano anticorruzione serve quindi ad assicurare, a beneficio dei terzi, la tracciabilità della legalità.

2. Soggetti ed obiettivi della strategia anticorruzione

• gli Organi di indirizzo politico amministrativo

Gli organi di indirizzo politico amministrativo del Comune di Viterbo hanno fatto della lotta alla corruzione una priorità. Infatti, sia il Consiglio comunale, con deliberazione n. 38 del 26/3/2015, che la Giunta comunale, con delibera n.374 del 15/10/2015 hanno aderito al Codice etico per la buona politica, denominato *Carta di "Avviso Pubblico"*.

Inoltre dalla lettura dei principali documenti programmatici del Comune di Viterbo emerge consapevolezza da parte dell'apparato politico in materia di anticorruzione: di fondamentale rilievo è il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2017, approvato con delibera G.C. n. 306 del giorno 5/08/2016, che ha previsto, oltre che in materia di trasparenza (v. parte 3), l'obiettivo strategico di "Attuazione della L. 190/2012 e dei decreti delegati (come di recente modificati dal D.Lgs. n.97/2016), in un'ottica di implementazione degli strumenti di tutela della legalità, della trasparenza, imparzialità e buon andamento dell'azione amministrativa".

In particolare, queste sono le azioni previste nel DUP:

- Redazione del PTPCT;
- Garantire la qualità del contenuto del PTPCT, sia con riferimento alle misure generali che alle misure specifiche;
- Adottare le misure organizzative, mediante specifici atti, necessarie all'attuazione delle misure;
- Garantire il pieno coinvolgimento di tutti gli attori interni ed esterni, al processo di elaborazione e attuazione del PTPCT;
- Garantire il monitoraggio sull'attuazione del PTPCT;
- Potenziare il sistema di controllo e monitoraggio anche attraverso l'integrazione del sistema di controllo interno con ulteriori moduli di controllo indipendente e imparziale, specie con riferimento ai procedimenti delle aree a più elevato rischio;
- Implementazione del livello di trasparenza sul sistema di controllo mediante pubblicazione degli esiti del controllo e delle direttive di conformazione;
- Potenziamento del sistema di controllo e monitoraggio su incompatibilità ed inconferibilità, conflitti di interesse e cause di astensione;
- Potenziamento del collegamento sistematico e dinamico tra controllo successivo di regolarità amministrativa e PTPCT;
- Potenziamento della formazione mediante implementazione del programma di formazione obbligatoria con eventi formativi specifici per il rafforzamento delle competenze professionali individuali almeno nelle aree a più elevato rischio.

Tale indirizzo, come già avvenuto negli anni passati, verrà riportato nel PEG o Piano della Performance in modo da prevedere *un obiettivo, trasversale a tutte le strutture di miglioramento per l'attuazione delle misure e la tempestività degli adempimenti previsti nel Piano Anticorruzione e della Trasparenza, potenziando la collaborazione con il RPCT sia nella fase di predisposizione del piano che in quella di monitoraggio*.

I Dirigenti del Comune di Viterbo, non solo sono chiamati ad attuare un vero e proprio obiettivo di contrasto della corruzione, mediante l'attuazione delle misure previste nel PTPCT, ma saranno anche valutati, unitamente alle strutture, e dunque alla *performance* organizzativa, sulla puntualità e sull'efficacia del loro operato in materia di anticorruzione e trasparenza.

•il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (in seguito, RPCT)

Come evidenziato anche nel Piano Nazionale Anticorruzione per il 2016, la figura del RPC è stata interessata in modo significativo dalle modifiche introdotte dal d.lgs. 97/2016. La nuova disciplina è volta, infatti, a unificare in capo ad un solo soggetto l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e a rafforzarne il ruolo, prevedendo che ad esso siano

riconosciuti poteri e funzioni idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività, eventualmente anche con modifiche organizzative.

L'esigenza espressa da ANAC che il RPCT abbia adeguata conoscenza del funzionamento dell'amministrazione e che sia scelto tra i dirigenti non assegnati ad uffici che svolgano attività di gestione e di amministrazione attiva, ha fatto sì che venisse individuato nel Segretario Generale dell'Ente, dott.ssa Francesca Vichi.

Il Responsabile deve essere dotato di una struttura organizzativa di supporto adeguata, per qualità di personale e per mezzi tecnici, al compito da svolgere. Tale struttura di supporto deve essere stabilmente dedicata, per poter operare con funzioni di supporto e di assistenza anche per la predisposizione del PTPCT e per la relativa gestione. E' facoltà del Responsabile della prevenzione della corruzione, inoltre, di avvalersi di un gruppo di lavoro, con funzioni di supporto anche per l'attività di controllo successivo.

FUNZIONI PRINCIPALI DEL RPCT

ADEMPIMENTI	SCADENZE
Aggiornamento annuale del PTPCT	31/01/16
Attività di impulso e monitoraggio nei confronti dei Dirigenti nell'applicazione delle misure anticorruzione	Entro novembre di ogni anno
Verifica l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità e propone la modifica dello stesso quando siano accertate significative violazioni delle relative prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti rilevanti nell'organizzazione o nell'attività dell'Amministrazione	Attività continua
Definisce le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti che operano in ambiti individuati quali particolarmente esposti al rischio di corruzione	Attività continua
Segnala all'organo di indirizzo politico e al Servizio di controllo interno (OIV) le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione	Attività continua
Indica agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza	Attività continua
Pubblicazione, entro il 15 dicembre di ogni anno, nel sito web dell'amministrazione, di una relazione recante i risultati dell'attività svolta e trasmissione all'organo di indirizzo politico dell'amministrazione e all'OIV.	15 dicembre di ogni anno
Cura dei rapporti con la Prefettura, anche al fine dell'eventuale supporto tecnico ed informativo per la predisposizione ed attuazione del PTPCT	Attività continua

E' facoltà del Responsabile del Piano Anticorruzione emanare circolari esplicative e interpretative dei contenuti del Piano e delle relative misure per una pronta attuazione delle previsioni del Piano stesso da parte di tutto il personale dell'Ente. Le direttive possono, altresì, stabilire specifiche modalità attuative delle misure previste nel Piano, qualora ciò si renda necessario per una più efficace applicazione delle previsioni del Piano stesso.

• i Dirigenti, referenti per la prevenzione della corruzione: ai Dirigenti sono attribuite le seguenti competenze, sulla base della legge n.190/2012 e del Piano Nazionale Anticorruzione:

- svolgono attività informativa nei confronti del responsabile anticorruzione e dell'autorità giudiziaria. Tali obblighi informativi ricadono sui dirigenti, già nella fase di formazione del Piano e, poi, nelle fasi di verifica del suo funzionamento e dell'attuazione delle misure adottate;
- partecipano al processo di gestione del rischio;
- propongono le misure di prevenzione;
- assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;
- svolgono attività di formazione per il personale assegnato in base a quanto previsto nel Piano di formazione;
- adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e la rotazione del personale;
- osservano e curano l'attuazione delle misure contenute nel presente PTPCT nei processi di competenza
- svolgono le attività di monitoraggio previste dal presente Piano, relazionando al Responsabile.

I referenti del Responsabile in materia di anticorruzione sono i Dirigenti dell'Ente; a tal fine i due termini, "Dirigente" e "referente", sono utilizzati indistintamente nel presente Piano. Come già avvenuto lo scorso anno, la partecipazione alla elaborazione del nuovo Piano ha riguardato l'intera struttura amministrativa: vi è stato il coinvolgimento e la partecipazione attiva di tutti i dirigenti, i quali sono i principali soggetti che detengono la maggiore conoscenza di come si configurano i processi decisionali e di quali profili di rischio possano presentarsi e sono, dunque, i più qualificati ad identificare le misure di prevenzione specifiche che più si confanno alla fisionomia dei processi di competenza; le misure di prevenzione costituiscono parte integrante degli obiettivi dirigenziali, al cui conseguimento è subordinata l'indennità di risultato.

• l'Organismo di Valutazione/Servizio di controllo interno:

- collabora con l'Amministrazione nella definizione degli obiettivi di performance;
- verifica la coerenza tra gli obiettivi di performance organizzativa e individuale e l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione;
- partecipa al processo di gestione del rischio e supporta il Responsabile nell'attività di monitoraggio;
- svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (articoli 43 e 44 d.lgs. 33/2013 e art.14, c.4 lett g) del D.Lgs. n.150/2009);
- esprime il parere obbligatorio sul Codice di comportamento e sue modificazioni (articolo 54, comma 5, d.lgs. 165/2001).

L'OIV/Servizio di controllo interno, in sede di valutazione annuale, tiene in particolare considerazione gli atti, gli adempimenti ed i comportamenti dei Dirigenti in relazione agli obblighi in materia di misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza, anche ai fini della liquidazione della indennità di risultato, sulla base della Relazione sulla Performance, di quanto previsto dalle specifiche normative in materia e dal presente Piano. Le nuove disposizioni di Legge adottate con D.Lgs. n. 97/2016 integrano in maniera più stringente le attività del RPCT e dell'OIV al fine di sviluppare una sinergia tra gli obiettivi di performance organizzativa e l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza

• Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.):

- svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (articolo 55 *bis* d.lgs. n. 165 del 2001);
- provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 d.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);

- opera in raccordo con il Responsabile per la prevenzione della corruzione per quanto riguarda le attività previste dall'articolo 15 del D.P.R. 62/2013 "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici".

Ai sensi dell'art.1, comma 14, della L.190/2012 *"la violazione da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste nel Piano costituisce illecito disciplinare"*.

- *dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione*: partecipano al processo di gestione del rischio e hanno l'obbligo di osservare le misure contenute nel Piano di prevenzione della corruzione. Il loro coinvolgimento è decisivo per la qualità del Piano, come ricordato da Anac nella determinazione n.12/2015: il responsabile e i dirigenti sono tenuti ad assicurare tale coinvolgimento sia nella gestione del rischio che nell'attuazione del PTPC.

Garantiscono il rispetto dei comportamenti previsti nel Codice di comportamento.

Partecipano alla formazione e alle iniziative di formazione.

Per l'attività svolta dal tesoriere, dall'economo, dal consegnatario di beni e da ogni altro agente contabile incaricato del maneggio di pubblico denaro o della gestione dei beni, nonché per coloro che si ingeriscono negli incarichi attribuiti a detti agenti, il Piano rinvia al regolamento di contabilità del Comune di Viterbo, che prevede verifiche di cassa e rendiconti sulla gestione svolta.

- *società ed enti di diritto privato in controllo pubblico e comunque partecipati dal Comune* devono adottare misure di prevenzione della corruzione (o, nel caso di società solo partecipate, adottare misure integrative di quelle del D.Lgs. n.231/2001). Gli obblighi di pubblicazione sull'organizzazione e sulle attività di pubblico interesse seguono gli adattamenti della disciplina del D.Lgs. n.33/2013 indicate da Anac nelle Linee guida approvate con determinazione n. 8/2015.

- *il Responsabile Anagrafe unica Stazioni Appaltanti*

In adempimento a quanto previsto dal PNA, il presente PTPCT dà atto che il Comune di Viterbo ha provveduto alla nomina del RASA (Responsabile Anagrafe Unica Stazioni Appaltanti) con Decreto Sindacale del 2013 e con successiva variazione del 2017. Il RASA è attualmente il Dirigente del Settore I, dr. Rossetti Romolo Massimo.

L'individuazione del RASA (Responsabile Anagrafe Unica Stazioni Appaltanti) nel PTPCT è intesa come misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione.

In caso di inadempimento dell'obbligo di iscrizione ed aggiornamento dei dati deriva la nullità degli atti adottati e la responsabilità amministrativa e contabile dei funzionari responsabili.

- *il Gestore per il contrasto alle operazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo*

Il Comune di Viterbo, al fine di prevenire, contrastare e reprimere il finanziamento del terrorismo e l'attività dei paesi che minacciano la pace e la sicurezza internazionale - in attuazione dell'art. 6, c. 4, D.M. del 25/09/2015, del D.Lgs. n. 109/2007, del D.Lgs. n. 231/2007- provvederà all'individuazione del "Gestore", cioè del soggetto delegato a valutare e trasmettere le segnalazioni all'UIF (Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia).

I Dirigenti del Comune di Viterbo sono obbligati a segnalare al Gestore, in modo specifico, tutti i dati e le informazioni necessarie al verificarsi degli "indicatori di anomalia". In particolare, ciascun Dirigente, relativamente al suo settore di attività, deve effettuare la segnalazione al Gestore quando sa, sospetta o ha motivo ragionevole per sospettare, il compimento o il tentativo di operazioni di riciclaggio o di finanziamento al terrorismo. Particolarmente attenzionati sono i settori degli appalti, commercio, controlli fiscali, finanziamenti pubblici, immobili, fermo restando che va monitorata l'attività di tutto l'Ente. Il Settore I ha il compito di inserire tale tematica nel Piano di Formazione 2017 e di provvedere alla formazione dei dipendenti in base all'art. 8 del D.M. sopra citato.

• il Comitato Unico di Garanzia (CUG)

La Legge n. 183/2010 (Collegato Lavoro), apportando importanti modifiche al D.Lgs. n. 165/2001, ha previsto la costituzione del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" – CUG - all'interno delle Pubbliche Amministrazioni, che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità e mobbing costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla Legge, dai Contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Il Comitato ha come finalità la promozione della cultura delle pari opportunità per tutti e del rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, ivi comprese la tutela della salute e del benessere organizzativo nei luoghi di lavoro. Inoltre, il CUG contribuisce a fornire elementi utili per una gestione del personale fondata sul rispetto di questi principi.

Il CUG ha compiti: propositivi (propone agli enti le misure antidiscriminatorie e di garanzia delle parità considerate opportune); consultivi (rilascia pareri al fine di verificare l'impatto che gli atti organizzativi e datoriali possono avere sulle pari opportunità); di verifica (opera in stretta collaborazione con tutti i soggetti che possono contribuire al raggiungimento degli obiettivi prefissati dalla legge, con particolare riferimento quindi alle Organizzazioni Sindacali, alle R.S.U., ai R.L.S. e ai soggetti responsabili della sicurezza sul lavoro, il Medico competente e la Direzione Personale – Organizzazione).

Nel Comune di Viterbo, il Comitato è stato istituito con determinazione della Dirigente del Settore I n.1982 del 2/5/2012, sono stati nominati il Presidente, il Segretario e i componenti del CUG.

Il CUG risulta composto da rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali e da un ugual numero di rappresentanti dell'Amministrazione. Il Comitato si è dotato di un Regolamento di funzionamento.

Il CUG ha portato avanti i propri compiti istituzionali, pianificandoli attraverso incontri periodici che hanno consentito di esaminare e riflettere sulle principali attività ed esigenze dell'Ente. In particolare, la promozione della cultura delle pari opportunità per tutti e il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, ivi comprese la tutela della salute e del benessere organizzativo nei luoghi di lavoro.

La Giunta Comunale con deliberazione n. 91 del 30/03/2015 ha approvato il PAP - Piano delle Azioni Positive per il triennio 2015 – 2017 che costituisce la tabella di marcia del lavoro condiviso dal CUG e dagli Uffici.

3. Gestione del rischio

3.1 Analisi del contesto

L'Autorità nazionale anticorruzione ha sottolineato che la prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio è quella relativa all'analisi del contesto, attraverso la quale ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'amministrazione per via delle specificità dell'ambiente in cui essa opera in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali, o per via delle caratteristiche organizzative interne (Anac determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015).

Il PNA del 2013 conteneva un generico riferimento al contesto ai fini dell'analisi del rischio corruttivo, mentre quello dello scorso anno ha avviato questo tipo di analisi, che in questa sede si approfondisce, al fine di migliorare progressivamente per dotarsi di un PTPC contestualizzato e, quindi, potenzialmente più efficace.

3.1.1 Contesto esterno

Secondo le indicazioni individuate dall'A.N.A.C. nell'Aggiornamento 2015 del P.N.A., l'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale il Comune opera, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio, possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno e, quindi, fa riferimento a tutti quei fattori legati al territorio che possono generare influenze da parte di "portatori e rappresentanti di interessi esterni".

Ai fini dell'analisi del contesto *esterno*, gli elementi e i dati contenuti nelle relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate sul sito della Camera dei Deputati costituiscono una premessa necessaria.

Pertanto, secondo i dati contenuti nella "Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata" (con riferimento all'anno 2014) trasmessa dal Ministro dell'Interno alla Presidenza della Camera dei deputati il 14 gennaio 2016, disponibile alla pagina web, risulta quanto segue:

"Nella provincia di Viterbo non sono stati rilevati fenomeni direttamente riconducibili a organizzazioni criminali di tipo mafioso.

Tuttavia, si segnala l'ormai accertata stanzialità di elementi ormai integrati nel tessuto socio-economico locale di origine siciliana (del catanese), calabrese ('ndrine " Bonavita" , " Mammoliti", "Pelle" e " Galliciano"), e napoletana dei clan camorristici " Mazzarella" e " Veneruso Castaldo" , oltre al sodalizio " Russo" . A Viterbo risultano risiedere anche alcuni soggetti in passato detenuti presso la locale casa circondariale e sottoposti al regime dell' articolo 41 bis. Trattandosi di elementi di elevata capacità criminale, non può dunque escludersi un progressivo inquinamento del tessuto sociale nel territorio.

A Viterbo e nella bassa Tuscia sono state individuate infiltrazioni nel tessuto economico da parte di gruppi legati ad alcune famiglie rom, quali i " Casamonica" - che nella provincia romana sono dedite al riciclaggio di denaro provento di delitti, alle truffe, al traffico di sostanze stupefacenti ed all'usura.

Nel litorale della provincia - in particolare nell'area di Montalto di Castro - è stata accertata l'esistenza di un'associazione per delinquere di tipo camorristico come ramificazione di un gruppo

operante a Torre del Greco (NA), dedita alla commissione di reati contro il patrimonio e la persona, nonché la presenza di affiliati al clan “Sarno” di Napoli.

Nell'ambito della criminalità straniera si segnala la presenza di sodalizi delinquenziali di origine est-europea e, segnatamente, elementi rumeni ed albanesi. I primi risultano principalmente dediti a furti in pregiudizio di commercianti, alle truffe e/o alle frodi informatiche; i secondi indirizzano le loro “attività” al traffico di sostanze stupefacenti, alla ricettazione ed a reati in ville. Proprio in riferimento a quest'ultima criticità - con spiccato riferimento alle rapine, che pure appaiono in diminuzione nella provincia - il fenomeno continua a suscitare rilevante allarme sociale.

Il traffico e lo spaccio di sostanze stupefacenti registra, parimenti, l'operatività di cittadini italiani e di altri soggetti stranieri, sovente in collaborazione tra loro, sudamericani, nigeriani e maghrebini. Per quanto attiene allo sfruttamento del meretricio, è stato rilevato che da una prostituzione per lo più esercitata in strada o, comunque, in luoghi aperti al pubblico si è passati ad una praticata all'interno di abitazioni private, sia da cittadine italiane che di origine extracomunitaria, la maggior parte sudamericane (cubane, domenicane e brasiliane) e africane (soprattutto nigeriane). Tale fenomeno è sostanzialmente assente sulle vie pubbliche della provincia, limitandosi a qualche isolata presenza sul litorale di Tarquinia.

Nella provincia sono stati accertati illeciti nel settore della tutela ambientale, dell'edilizia, delle frodi in agricoltura - sia in relazione a contributi di natura comunitaria che nazionale - della contraffazione e della pirateria audiovisiva. In netto aumento gli episodi degli incendi dolosi, elemento di forte allarme nella comunità della Toscana.

Secondo il Rapporto "Mafie nel Lazio" realizzato dall'Osservatorio per la sicurezza e la legalità della regione Lazio, in collaborazione con la Fondazione Libera Informazione nel 2015, “le inchieste svolte dalla Dda di Reggio Calabria hanno evidenziato una ulteriore attività di riciclaggio e reimpiego svolta sul territorio laziale ed in particolare a Viterbo dove venivano tratte in arresto numerose persone”. Nel provvedimento è stata evidenziata "l'infiltrazione della 'ndrangheta nel tessuto economico della provincia, poiché alcune società di trasporto ed immobiliari, con sede a Viterbo, erano finanziate con il denaro proveniente dalla cosca, che veniva così riciclato". Inoltre “Viterbo e il Lazio sono interessanti dal traffico illecito di rifiuti e hanno il primato per reati di archeomafie”. Infine, le “due province di Rieti e Viterbo sono al centro di un traffico di droga che le rende ‘terra di conquista’ futura dei clan”.

Tale situazione è in linea con quanto relazionato lo scorso anno dalla locale Prefettura di Viterbo, su richiesta del Responsabile della prevenzione della corruzione.

Più preoccupante il quadro tracciato dal Rapporto "Mafie nel Lazio" realizzato dall'Osservatorio per la sicurezza e la legalità della regione Lazio nel 2016 che considera "Viterbo al 43esimo posto su 107 province censite per quanto concerne il rischio territoriale del consolidarsi delle infiltrazioni mafiose": nel viterbese, le organizzazioni criminali sarebbero interessate a ben otto dei dodici settori economici analizzati. Ovvero, sempre secondo il documento "Mafie nel Lazio" 2016, “attività manifatturiere; fornitura energia elettrica, gas e acqua; costruzioni; trasporti magazzinaggio e comunicazioni; attività finanziarie; attività immobiliari noleggio e informatica; sanità e assistenza sociale; altri servizi pubblici sociali e personali”. Inoltre, per la direzione nazionale antimafia (Dna), a Viterbo i gruppi risulterebbero "interessati anche ad appalti pubblici e ciclo rifiuti, nonché ad attività di riciclaggio e reimpiego. Negli ultimi anni, la moltiplicazione degli sportelli bancari e alcuni sequestri di beni immobili e attività economiche indicano il rischio che si tratti di un primo stadio per successive espansioni di soggetti presenti sporadicamente sul territorio ma riconducibili prevalentemente a gruppi di 'ndrangheta e camorra."

* * *

Passando all'esame dei dati territoriali e di quelli demografici si evidenzia che il Comune di Viterbo si estende su una superficie di 406,29 Km² e al 31 dicembre 2016 la popolazione residente risulta essere pari a 67.488 unità, con una densità abitativa di 166,1 abitanti per km². Nell'ultimo anno vi è stato un incremento della popolazione pari a 315 unità.

Nel quadro che segue sono riportati alcuni dati di sintesi sulla consistenza e sulle variazioni registrate dalla popolazione residente nel Comune di Viterbo

Popolazione legale al censimento 2011		63.209
Popolazione residente al 31/12/2016		67.488
di cui:	maschi	32.322
	femmine	35.166
Nuclei familiari		30.379
Comunità/convivenze		37
Popolazione all'1/1/2016		67.173
Nati nell'anno	511	
Deceduti nell'anno	680	
Saldo naturale		-169
Iscritti in anagrafe	2.027	
Cancellati nell'anno	1.543	
Saldo migratorio		484
Popolazione al 31/12/2016		67.488
In età prescolare (0/6 anni)	3.893	
In età scuola obbligo (7/14 anni)	4.749	
In forza lavoro 1 ^a occupazione (15/29 anni)	9.623	
In età adulta (30/65 anni)	34.662	
In età senile (oltre 65 anni)	14.561	

Fonte: archivio popolazione residente- Anagrafe Comunale – Elaborazione modelli P2/P3 e POSAS ancora da convalidare dall'Istat

I cambiamenti demografici sono caratterizzati dal costante incremento di immigrazione di cittadini stranieri, anche se i problemi centrali a livello demografico sono legati al diffuso fenomeno dell'invecchiamento della popolazione e ai valori della fecondità talmente bassi da non garantire il corretto ricambio generazionale. Tale situazione demografica si ripercuote inevitabilmente sulla condizione economica e sociale della città generando notevoli cambiamenti negli stili di vita dei cittadini, ma anche nei luoghi della città.

Tasso di natalità nell'ultimo quinquennio

ANNO	TASSO (rapporto tra nati e popolazione media moltiplicato per mille)

2012	0,91
2013	8,44
2014	8,04
2015	7,73
2016	7,59

Il tasso di natalità è tendenzialmente in diminuzione; il calo della fecondità è in parte condizionato dal protrarsi degli effetti sociali della crisi economica, a causa della quale le giovani coppie rallentano la progettualità genitoriale e soprattutto la posticipano (sale l'età media del parto) e quindi è fisiologico che il numero medio di figli per donna tende ad abbassarsi.

Il tasso di mortalità, tendenzialmente in crescita nel quinquennio, nell'ultimo anno registra una lieve flessione di tendenza.

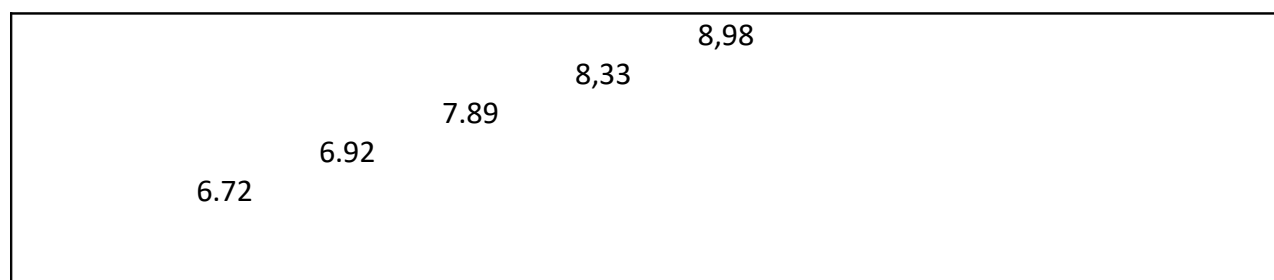
Tasso di mortalità nell'ultimo quinquennio

ANNO	TASSO (rapporto tra morti e popolazione media moltiplicato per mille)
2012	1,07
2013	11,03
2014	11,03
2015	11,62
2016	10,1

Nota: Le elaborazioni di cui sopra sono state effettuate sulla base dei dati dell'anagrafe della popolazione residente registrati sul software anagrafico e su dati provenienti dai modelli ISTAT D.7.B e P.2/P3. Per quanto riguarda l'anno 2016 tali dati devono ancora essere validati dall'ISTAT.

Per quanto riguarda i flussi migratori, il saldo si mantiene alto grazie alle immigrazioni di cittadini stranieri: al 31/12/2016 i cittadini stranieri rappresentano l'8,98% della popolazione totale. In valore assoluto, il numero degli stranieri residenti ha raggiunto 6.062 unità al 31/12/2016 (con un incremento di n.231 unità rispetto all'anno precedente), di cui n.2.601 cittadini appartenenti all'Unione Europea (pari al 42,90% degli stranieri) e n.3.461 cittadini extra-comunitari (pari al 57,1%). Da un confronto tra il 2016 e il 2015 si deduce un aumento progressivo, sebbene lento, della popolazione straniera totale, in linea con il *trend* degli ultimi anni (l'incremento del numero di cittadini stranieri totale rispetto al 2012 in valore assoluto è stato pari a 1.779 unità).

RAPPORTO % TRA POPOLAZIONE STRANIERA E POPOLAZIONE TOTALE RESIDENTE NEL COMUNE DI VITERBO DAL 2012 AL 2016



2012	2013	2014	2015	2016
------	------	------	------	------

In termini di struttura, la popolazione viterbese è caratterizzata da una prevalenza della componente femminile che supera quella maschile di 2.844 unità e un tasso di *mascolinità* che vede maggioritaria la componente femminile, sia tra gli italiani (pari al 52,11%) che tra gli stranieri (pari al 54,35%)

POPOLAZIONE TOTALE, STRANIERA E ITALIANA DAL 2012 AL 2016 DISTINTA PER GENERE

ANNO	POPOLAZIONE STRANIERA		POP STRANIERA TOTALE	POPOLAZIONE TOTALE (ITALIANI+ STRANIERI)		TOT
	MASCHI	FEMMINE		MASCHI	FEMMINE	
2012	1851	2432	4283	30.333	33374	63707
2013	2.293	2.960	5.253	31.854	34.704	66.558
2014	2.508	3.102	5.610	32.258	35.049	67.307
2015	2.636	3.195	5.831	32.186	34.987	67.173
2016	2.767	3.295	6.062	32.322	35.166	67.488

Fonte: elaborazioni a cura dell'ufficio anagrafe del Comune di Viterbo

La popolazione si presenta sempre più anziana, come sintetizza l'indice di vecchiaia pari a 177, valore al di sopra sia di quello nazionale che di quello europeo. Gli ultrasessantacinquenni, in costante crescita a fronte di un decremento della popolazione totale, rappresentano il 22,76% dei residenti, ma a crescere ancora di più è il numero di grandi anziani, ovvero gli ultra75enni (pari all'11,6% della popolazione nel 2016).

INDICATORI DEMOGRAFICI DELLA POPOLAZIONE COMUNE DI VITERBO, ANNI 2012-2016

INDICATORI DI STRUTTURA	2012	2013	2014	2015	2016
% popolazione sotto i 15 anni	13,87	12,94	13,01	12,86	12,81
% popolazione 15-64 anni	71,54	65,1	64,76	64,68	64,43
% popolazione uguale o sopra i 65 anni	21,7	21,96	22,23	22,46	22,76

Le famiglie residenti a Viterbo nel 2016 sono 30.379, in costante crescita, con un valore medio di componenti pari a 2,2. La tipologia familiare in aumento è quella rappresentata principalmente da vedove anziane e giovani single che spesso coabitano con altre famiglie monocomponenti (badanti o altri giovani non legati da vincoli affettivi o di parentela).

* * *

Per l'analisi socio-economica, si fa rinvio a quanto contenuto nel Documento Unico di Programmazione 2017-2019, adottato dalla Giunta comunale con deliberazione n. 306 del

5/08/2016, con riferimento a dati 2015 relativi alla provincia di Viterbo. Di seguito si riporta un breve stralcio.

"Nel corso del 2015 la provincia di Viterbo ha registrato una dinamica positiva beneficiando dell'andamento dell'economia italiana; occorre comunque evidenziare come il nostro sistema economico abbia una minore sensibilità rispetto a quanto mediamente avviene nelle altre aree del Paese al ciclo dell'economia nazionale. Il principale indicatore in grado di sintetizzare l'andamento economico di un territorio, il valore aggiunto, che rappresenta la capacità del sistema locale di produrre ricchezza, si attesta nel 2015 a Viterbo a +0,8% in termini correnti a fronte di uno 1,3% per l'economia nazionale.

Tale fenomeno risulta essere determinato principalmente da una dinamica complessivamente più favorevole della domanda aggregata, con una variazione positiva in termini correnti delle esportazioni, pari, queste ultime, al 13,8%, a fronte di una crescita per l'Italia del 3,8%. Accanto alle esportazioni l'economia viterbese registra una notevole variazione positiva (+21,8%) anche delle importazioni, che indica una buona tenuta dei consumi interni nel 2015.

Tuttavia, se da un lato la provincia segna una dinamica meno complessa rispetto a quella italiana in termini di valore aggiunto e domanda aggregata, dall'altro occorre evidenziare la presenza di una dinamica più difficile relativa al numero di imprese, al mercato del lavoro e a quello del credito.

Per quanto riguarda il mercato del lavoro, nel corso dell'ultimo anno è diminuito il numero degli occupati (0,9%), e quello dei disoccupati (15,3%), con un tasso di disoccupazione che resta comunque elevato e superiore alla media nazionale.

Il mercato del credito segna un andamento non troppo favorevole con un aumento degli impieghi bancari (+3,1%) accompagnata da un incremento delle sofferenze bancarie (+16%) che denota una crescente difficoltà del sistema economico locale a far fronte agli impegni finanziari assunti ed una conseguente crescente rischiosità del credito, con effetti sui tassi applicati dal sistema bancario.

Ampliando l'osservazione alle dinamiche degli ultimi anni, è possibile rilevare nel medio periodo una maggiore tenuta del sistema economico viterbese agli effetti dell'attuale crisi. Ciò è legato ad una minore sensibilità della provincia di Viterbo al ciclo economico italiano, i cui effetti negativi si sono manifestati con maggiore ritardo e complessivamente con minore intensità.

A prescindere dall'andamento nel tempo, occorre evidenziare il ritardo dell'economia della provincia di Viterbo, con il valore aggiunto pro-capite di molto inferiore alla media nazionale (18,2 mila a Viterbo e 24 mila in Italia), che mette in luce una minore capacità del sistema produttivo provinciale di produrre ricchezza. Alcuni valori alla base di questo ritardo sono riconducibili alle caratteristiche e vocazioni del sistema produttivo locale, alla conformazione territoriale e urbanistica, alla dotazione infrastrutturale nonché alla localizzazione geografica. Dal punto di vista del sistema produttivo, l'economia locale presenta una significativa concentrazione in attività tradizionali, meno capaci di produrre valore aggiunto rispetto ai comparti più innovativi e avanzati, oltre ad una elevata frammentazione del sistema imprenditoriale che frena gli investimenti, la capacità innovativa e il livello di internazionalizzazione; nella provincia di Viterbo, le piccole imprese dell'industria e del terziario rappresentano in termini di addetti il 90% circa del sistema produttivo a fronte di un dato nazionale più contenuto. La presenza di un sistema frammentato, insieme ad altri valori, contribuisce alle minori opportunità di lavoro che il tessuto produttivo è in grado di offrire, con effetto sull'occupazione e sulla disoccupazione (13,7% e 11,9%), per i quali la provincia di Viterbo risulta in ritardo rispetto alla media italiana. Il minor livello di internazionalizzazione,

legato, come precedentemente indicato, alla frammentazione imprenditoriale nonché ad una concentrazione del manifatturiero in produzioni tradizionali, appare evidente osservando l'indice di propensione alle esportazioni, costituito dal rapporto tra export e valore aggiunto, pari a Viterbo al 7,2%, a fronte della media nazionale del 28,2%.

All'interno di questo quadro di difficoltà, l'economia provinciale presenta importanti opportunità di crescita e di riposizionamento, tra le quali vanno ricordate le produzioni di qualità della filiera agro-alimentare, che vanno sostenute e valorizzate, il processo di internazionalizzazione delle piccole e medie imprese, con l'apertura verso nuovi mercati, e la crescente vocazione turistica, testimoniata dalla dinamica degli arrivi e delle presenze e da un sistema in grado di intercettare una crescente domanda di turismo naturalistico e del "benessere"; a tale proposito occorre ricordare che la provincia di Viterbo, pur con una spiccata vocazione per questa tipologia di turismo, presenta anche un rilevante patrimonio storico e culturale, grazie alle numerose risorse presenti che le consentono di disporre di un'offerta ampia e diversificata in grado di andare incontro alle diverse tipologie di domanda turistica."

Per altri parametri utili all'analisi del contesto esterno, si rinvia alla scheda riepilogativa della ricerca "Icityrate - La classifica delle città intelligenti italiane" realizzata da FPA:<http://www.icitylab.it/il-rapporto-icityrate/edizione-2015/dati-2015/>

* * *

Fermo restando l'impegno ad adottare le misure organizzative per il contrasto alle operazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo di cui si è già accennato, dall'esame del contesto esterno è possibile trarre le ulteriori seguenti considerazioni. Per quanto concerne la popolazione, l'elevato numero di stranieri residenti sul territorio comunale, richiede una speciale attenzione per problematiche connesse alla regolarità dei soggiorni, all'ordine pubblico, alla regolarità delle licenze commerciali e allo sfruttamento della manodopera clandestina.

In particolare, i Settori interessati (Settore Sviluppo economico, Corpo di Polizia Municipale e Servizi demografici, Settore Servizi sociali, Settore Urbanistica e SUE) dovranno programmare dei controlli puntuali, incrociando i dati, se possibile, con quelli a disposizione degli organi governativi (Questura, Prefettura), al fine di monitorare e, all'occorrenza segnalare: regolarità dei permessi di soggiorno e dei rinnovi; le iscrizioni all'anagrafe; l'effettiva corrispondenza dei nuclei familiari con quelli dichiarati; le unità abitative dove risulta risiedere un elevato numero di persone; l'adempimento degli obblighi relativi alla comunicazione di ospitalità; le condizioni igienico – sanitarie degli immobili; il rispetto delle licenze commerciali.

Tali controlli potrebbero essere agevolati laddove venissero sottoscritti appositi protocolli d'intesa con le competenti autorità.

Riguardo la criminalità, la Prefettura di Viterbo già lo scorso anno ha sottolineato come "*non siano state riscontrate vere e proprie infiltrazioni da parte di organizzazioni di criminalità organizzata*" e che comunque il Gruppo interforze appositamente costituito vigila sui cantieri degli appalti pubblici più rilevanti della provincia.

Per quanto concerne la presenza a Viterbo della struttura carceraria, rimane costante l'azione di prevenzione e di controllo da parte di tutte le articolazioni territoriali delle forze di polizia, al fine di scongiurare la contaminazione di reati associativi sul territorio.

Da ultimo si raccomanda quindi di riporre massima attenzione negli appalti pubblici ed in particolare in quello relativo al servizio di igiene urbana che nel corso del 2017 dovrà essere definito.

* * *

3.1.2. Contesto interno

Come previsto dall'ANAC con determinazione n. 12 del 28/10/2015, è necessario che le misure inserite nel PTPCT siano contestualizzate anche rispetto all'ambiente interno al Comune di Viterbo. Ciò al fine di ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa astrattamente verificarsi all'interno dell'Amministrazione per via delle sue caratteristiche organizzative. L'analisi del contesto interno richiede la valutazione di aspetti legati all'organizzazione e alla gestione operativa che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruzione.

L'organizzazione

L'attuale struttura organizzativa del Comune di Viterbo è il risultato del processo di riorganizzazione realizzato da ultimo con deliberazione di Giunta Comunale n. 324 del 5/08/2016. I principi che hanno ispirato la nuova organizzazione sono stati: accorpamento dei processi, struttura piatta e corta, strutture individuate in base ai destinatari e/o su politiche omogenee, efficientamento della struttura (*spending review*), rafforzamento della capacità di acquisizione risorse.

L'obiettivo principale perseguito è stato quello di migliorare l'efficienza e la qualità dei servizi attraverso le seguenti leve: *management* strategico, valorizzazione delle risorse umane, razionalizzazione e semplificazione, innovazione tecnologica, partecipazione e collaborazione dei cittadini all'Amministrazione.

Dall'1 settembre 2016 la struttura organizzativa permanente del Comune di Viterbo è articolata - oltre che nella Segreteria Generale e nel Corpo di Polizia locale (al quale sono stati inclusi anche i Servizi Demografici e i Servizi Informatici) - nelle seguenti unità organizzative di massima dimensione, la cui responsabilità è affidata ai dirigenti:

1° Settore: Affari Amministrativi e Servizio Giuridico – Gestione e Sviluppo del Personale – Gare e Appalti – Provveditorato – Comunicazione ed Informazione Pubblica – Staff del Sindaco

2° Settore: Ragioneria – Bilancio e Contabilità – Economato - Società Partecipate

3° Settore: Cultura e Turismo – Gestione Impianti Sportivi e Sport – Pubblica Istruzione e Rapporti con l'Università - Patrimonio

4° Settore: Attività Produttive – Sviluppo ed Interventi Economici – Statistica – Entrate Tributarie

5° Settore: Servizi Sociali

6° Settore: Lavori Pubblici e Manutenzioni

7° Settore: Urbanistica – Sportello Unico per l'edilizia – Edilizia Residenziale Pubblica

8° Settore: Politiche dell'ambiente - Termalismo - Servizi Pubblici Locali – Gestione Cimiteri

Tali strutture operano come raggruppamenti di attività, servizi, funzioni, processi di lavoro e prodotti. Al loro interno, le ulteriori strutture organizzative sono così individuate:

- *Servizi*, quali unità organizzative di primo livello, preposte allo svolgimento di una o più funzioni attribuite al settore di appartenenza, alla cui guida è designato un dipendente di categoria D, titolare di posizione organizzativa;

- *Uffici*, quale unità organizzativa di base.

Al vertice della struttura organizzativa dell'Ente, con funzioni di coordinamento dei dirigenti, di collaborazione e di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell'Ente, v'è il Segretario Generale del Comune, nominato Responsabile della prevenzione della corruzione con Decreto Sindacale n. 11 del 2/10/2013, nonché Responsabile per la Trasparenza, individuato con deliberazione della Giunta comunale n.23 del 21 gennaio 2014.

Il dettaglio della struttura organizzativa del Comune di Viterbo è consultabile sul sito istituzionale del Comune al seguente link: <http://www.comune.viterbo.it/viterbo/index.php/amministrazione-trasparente/organizzazione/112-articolazione-degli-uffici/organigramma>

Il personale del Comune di Viterbo, secondo i dati elaborati dal Servizio Personale, al 31/12/2016 consta di n. **359** unità, dato che nell'ultimo triennio ha subito una progressiva diminuzione a fronte di n. 367 dipendenti nel 2015 e n. 381 dipendenti nel 2014.

Il personale è attualmente così ripartito:	maschi	femmine	totale
Dirigenti	7	1	8
D3	5	16	21
D1	20	35	55
C	61	108	169
B3	8	32	40
B1	17	12	29
A	23	14	37
totale	141	218	359

L'età media del personale al 31/12/2016 è pari a 53,2 anni.

Alla stessa data del 31/12/2016, il livello di istruzione è pari a n. 99 laureati e di n.201 diplomati.

Il ricorso al part - time si assesta sul 5,01% rispetto al totale, al 31/12/2016, con n. 18 unità.

* * *

Sotto il profilo del contenzioso dell'Ente (ambito dal quale è possibile far emergere possibili elementi di *maladministration*), si evidenzia che come lo scorso anno le impugnative nei confronti del Comune di Viterbo hanno riguardato prevalentemente richieste di risarcimento per danni causati da cattiva manutenzione delle strade, nonché di annullamento di provvedimenti concernenti autorizzazioni o dinieghi di autorizzazioni in materia di commercio e di edilizia e in materia di personale. Va rilevato che, sebbene il numero delle cause sia lievemente calato, la spesa per liti che l'Ente deve sostenere per gli incarichi legali è stabile.

* * *

Il sistema dei controlli

In attuazione a quanto previsto dall'art.147 bis del D.lgs. n.267/2000, il Comune di Viterbo ha approvato, con deliberazione di Consiglio comunale n.37 del 21/3/2013, il Regolamento sul sistema dei controlli interni che prevede la disciplina delle seguenti forme di controllo: controllo di regolarità amministrativa e contabile, controllo di gestione, controllo strategico, controllo sugli equilibri finanziari, controllo sulle società partecipate, controllo della qualità dei servizi erogati. Tali controlli rivestono importanza rilevante anche sotto il profilo delle azioni di contrasto ai fenomeni corruttivi. La forma più incisiva di controllo è quella preventiva, resa su tutte le deliberazioni e determinazioni dell'Ente, con l'espressione dei pareri di regolarità amministrativa e contabile ai sensi dell'art.49 e 147 bis del D.lgs. n.267/2000.

Inoltre, per quanto riguarda il controllo successivo di regolarità amministrativa, dal 2013 esso è stato avviato con l'effettuazione di verifiche a campione, sui provvedimenti adottati dai dirigenti dell'Ente, da parte di un gruppo di lavoro costituito dal Segretario generale: l'analisi degli atti

sottoposti a controllo comporta il controllo di legittimità normativa e regolamentare, esteso a valutazioni puntuali in ordine alla correttezza giuridica dell'intero procedimento, al rispetto delle normative in tema di trasparenza e privacy, al rispetto dei termini di conclusione del procedimento, alla coerenza con gli atti di programmazione finanziaria o di indirizzo espressi dall'amministrazione, nonché al rispetto dei canoni per la corretta redazione degli atti amministrativi.

Per quanto concerne il controllo sulle società partecipate, già da vari anni è stato costituito un apposito "Ufficio Partecipazioni societarie" che opera sotto la direzione del dirigente del Settore finanziario e che effettua i controlli in base a quanto previsto dal vigente Regolamento sul governo delle società partecipate, approvato con deliberazione C.C. n.98 del 28/7/2008.

Ogni anno il Sindaco riferisce alla Corte dei conti in merito al funzionamento dei controlli interni, secondo quanto previsto dall'art.148 del D.lgs. n.267/2000.

4. Mappatura dei processi

La mappatura dei processi è un modo "*razionale*" di individuare e rappresentare tutte le attività dell'Ente per fini diversi. La mappatura assume carattere strumentale a fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi.

L'Anac con la determinazione n. 12 del 2015 ha previsto che il Piano triennale di prevenzione della corruzione dia atto dell'effettivo svolgimento della mappatura dei processi, almeno per tutti i macro processi svolti e per le relative aree di rischio, "*generalì*" o "*specifiche*", cui sono riconducibili.

Come precisato dalla stessa Autorità, "*in condizioni di particolare difficoltà organizzativa, adeguatamente motivata la mappatura dei processi può essere realizzata al massimo entro il 2017*".

In considerazione della ristrettezza dei tempi previsti e della gravosità dell'impegno in assenza di risorse dedicate, tenuto altresì conto della recente adozione dell'ultima modifica di struttura organizzativa e della sostituzione di alcuni dirigenti, la stesura della mappatura di tutti i macro-processi dell'Ente si effettuerà con progressivi livelli di approfondimento.

Tenuto conto delle modifiche intervenute nell'organizzazione dell'Ente, sarà altresì opportuno rivedere la deliberazione G.C. n. 327 dell'1/9/2014 di ricognizione dei procedimenti amministrativi e dei termini di conclusione ai sensi dell'art. 2 L. n.241/1990, il cui rispetto costituisce anch'essa misura di prevenzione prevista dal Piano.

La mappatura dei principali processi dell'Ente, congiuntamente alla individuazione dei comportamenti a rischio, alla valutazione del rischio e alla indicazione delle misure specifiche, con la relativa programmazione, è riportata nelle schede di cui all'Allegato 1 al presente Piano.

5. Individuazione delle attività a rischio e delle misure di prevenzione

5.1. Indicazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, "*aree di rischio*"

Per ogni ripartizione organizzativa dell'Ente, sono ritenute "*aree di rischio*", quali attività a più elevato rischio di corruzione, le singole attività, i processi ed i procedimenti riconducibili alle macro **AREE** seguenti (a mero titolo esemplificativo sono indicati alcuni processi):

AREA 1:

acquisizione e progressione del personale: concorsi e prove selettive per l'assunzione di personale e per la progressione in carriera, procedure di mobilità.

AREA 2:

contratti pubblici: procedimenti di programmazione, progettazione, scelta del contraente per l'affidamento di lavori, servizi, forniture, verifica dell'aggiudicazione ed esecuzione e rendicontazione del contratto.

AREA 3:

provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario: autorizzazioni e concessioni, permessi di costruire ordinari, in deroga e convenzionati;

AREA 4:

provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario: concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati.

AREA 5 :

provvedimenti non compresi nelle precedenti aree, o aree di rischio ulteriori individuate dal Comune di Viterbo, in base alle proprie specificità: pianificazione urbanistica generale ed attuativa; gestione della raccolta, dello smaltimento e del riciclo dei rifiuti; incentivi economici al personale (*produttività individuale e retribuzioni di risultato*);

AREA 6 :

gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio; accertamenti e verifiche dei tributi locali, accertamenti con adesione dei tributi locali;

AREA 7:

controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni; accertamento e controlli sugli abusi edilizi; gestione del processo di irrogazione delle sanzioni per violazione del CDS;

AREA 8 :

incarichi e nomine;

AREA 9 :

affari legali e contenzioso.

Le circostanze che possono favorire il formarsi dell'evento corruttivo, e quindi suscettibili di condizionare in modo improprio la cura dell'interesse generale, possono essere così sintetizzate:

- mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione;
- mancanza di trasparenza; rivelazione di notizie riservate / violazione del segreto d'Ufficio;
- pilotamento di procedure/attività ai fini della concessione di privilegi/favori; conflitto di interessi;
- uso improprio o distorto della discrezionalità;
- scarsa responsabilizzazione interna; alterazione dei tempi;
- inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi; inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- carenza dei controlli in fase attuativa; elusione delle procedure di svolgimento delle attività e di controllo.

5.2. Metodologia utilizzata per effettuare la valutazione del rischio

Come già evidenziato in premessa, la metodologia di valutazione del rischio è quella già individuata nel PTPC dello scorso anno, cui si fa rinvio (pagg.14-17).

L'identificazione dei rischi di "*corruzione*" (intesa nella più ampia accezione della legge n.190/2012) è stata svolta da ogni singolo dirigente/referente anticorruzione per l'ambito di competenza, sotto il coordinamento del Responsabile della prevenzione della corruzione. Il rischio è stato classificato in 3 categorie (basso, medio, rilevante e critico) a seconda della

probabilità e della rilevanza del medesimo, tenuto conto, tra l'altro, delle attività connotate da un maggior livello di discrezionalità amministrativa. La classificazione del rischio è la seguente:

$0 < \text{"BASSO"} \leq 3$

$4 < \text{"MEDIO"} < 11$

$\text{"RILEVANTE"} > 12$

Tale classificazione non ha dato, per alcuno dei procedimenti/processi mappati, l'esito di "rischio rilevante".

5.3 Il trattamento

Il processo di "*gestione del rischio*" si conclude con il "*trattamento*", cioè con l'individuazione delle misure per neutralizzare o almeno ridurre il rischio di corruzione: per ogni area di rischio il Piano disciplina le azioni che intendono favorire la buona amministrazione e, conseguentemente, prevenire fenomeni corruttivi facendo riferimento alle previsioni di cui all'allegato n.4 del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e soprattutto a quanto indicato in modo specifico ed operativo da ANAC sia con la determinazione n.12/2015 che con il PNA 2016. In tema di misure per la prevenzione della corruzione di carattere generale, che, proprio per la loro idoneità all'applicazione in tutti i processi dell'Amministrazione, si pongono in una situazione di sostanziale continuità rispetto alla programmazione precedente, l'attuale Piano parte da un'attenta ricognizione dello stato di attuazione raggiunto nell'anno 2016, stabilendo, per ciascuna, la nuova programmazione per l'anno 2017, con i futuri step di avanzamento e le relative fasi e tempi di esecuzione (v. Parte 2). In merito alle misure di carattere specifico, che anche quest'anno hanno occupato un'ampia parte delle matrici di mappatura degli uffici, è stata svolta da parte di ogni dirigente un'attenta ricognizione sia dei rischi che delle misure atte a prevenirli; sono state quindi elaborate le tabelle che, sulla base delle diverse specificità del settore di appartenenza, riportano l'esito dell'analisi effettuata (allegato 1).

6. Sistema di monitoraggio

Di fondamentale importanza per l'attuazione del PTPCT è la previsione del sistema di monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione, da parte del RPCT, con l'ausilio della struttura di supporto e di tutti i dirigenti/referenti.

Per il prossimo triennio, sia per le misure generali che specifiche, si procederà ad un monitoraggio infrannuale, su impulso del RPCT: di massima il primo monitoraggio sarà effettuato a giugno, mentre il secondo a dicembre, di ciascun anno. Tale sistema, così congeniato, consentirà di porre in essere i necessari correttivi ove emergano criticità o inadempienze.

Le misure specifiche saranno verificate sulla base della tempistica e delle fasi indicate dai Dirigenti nell'allegato 1.

Le misure generali, invece, saranno trattate nella Parte 2. Dopo una breve illustrazione delle modalità di esecuzione delle misure, sono riportati gli indicatori di attuazione e i settori competenti.

Il RPCT darà atto dei risultati del monitoraggio nella Relazione annuale e attraverso la pubblicazione di dati ulteriori nella sezione di "Amministrazione trasparente" "altri contenuti – anticorruzione". Il RPCT, inoltre, trasmetterà i risultati del monitoraggio all'OIV affinché ne tenga conto nella valutazione della performance e del raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascun Dirigente.

PARTE 2 Misure di prevenzione comuni a tutte le aree e le attività a rischio

1. Direttive generali e misure trasversali

Stante la presenza di rischi comuni alle Aree come sopra mappate, si è ritenuto opportuno prevedere le seguenti direttive generali, tese a favorire comportamenti conformi a legge e ai principi di buon andamento, applicabili indistintamente alle sotto-aree e ai processi classificati a rischio di corruzione basso e, soprattutto, medio.

a) Distinzione tra soggetto che emana il provvedimento e il responsabile del procedimento e/o e responsabile dell'istruttoria dell'atto, in modo tale che per ogni provvedimento siano coinvolti almeno due soggetti. Tale indicazione, contenuta già nel PTPC dello scorso anno, prevede quindi la firma congiunta, dirigente e funzionario, sulle pratiche trattate.

b) Rispetto della distinzione tra attività di indirizzo politico e attività gestionale.

c) Verbalizzazione delle operazioni di controllo a campione (con specificazione delle modalità di campionamento, anche in conformità a quanto previsto dalla Giunta comunale con deliberazione n.6 del 15/1/2015 sul controllo delle autocertificazioni).

d) Favorire una comunicazione interna efficace ed idonea ed una circolarità delle informazioni che garantisca il più possibile la trasparenza

Il PTPC contiene e prevede l'implementazione anche di misure di carattere trasversale, come:

- la trasparenza, (*tav.3 PNA 2013 e delibera ANAC n.1310 del 28/12/2016*) che costituisce oggetto di approfondimento nella Parte 3 del presente Piano;
- l'informatizzazione dei processi che consente, per tutte le attività dell'amministrazione, la tracciabilità dello sviluppo del processo e riduce quindi il rischio di interruzioni non controllabili con emersione delle responsabilità per ciascuna fase. Misura già inserita nel primo PTPC 2014 - cui si fa rinvio (v. pag.7) - la cui previsione andrà implementata nel triennio 2017-2019 con adeguati investimenti di risorse e con l'inserimento di obiettivi specifici sul PEG; in particolare, nel corso del 2017, andrà a regime il protocollo informatico, con l'adozione del relativo manuale e la digitalizzazione completa degli atti dell'Amministrazione;
- il monitoraggio sul rispetto dei termini, previsti per legge o regolamento, per la conclusione del procedimento (*tav. 16 PNA 2013, misura facoltativa in base all'ultimo PNA*) per far emergere eventuali omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi. Misura già inserita nel PTPC 2014 - cui si fa rinvio (v. pag.7), del cui monitoraggio semestrale viene data evidenza in sede di referto del controllo di gestione, congiuntamente alle eventuali attivazioni, da parte dell'utenza, del sostituto di cui alla legge 241/1990 in caso di inerzia (come individuato con delibera G.C. n.352 del 10/10/2013). Tali risultanze saranno utilizzate anche per finalità di valutazione della *performance* dei dirigenti e del personale dipendente.

2. Le misure generali

2.1 Formazione del personale impiegato nei settori a rischio

Per pretendere il rispetto delle regole, occorre creare un ambiente di diffusa percezione della necessità di tale osservanza. Affinché un Piano anticorruzione sia davvero efficace è basilare, quindi, una impostazione basata sulla prevenzione e sulla formazione della cultura della legalità.

La misura, prevista già nei PTPC precedenti, è stata attuata da ultimo con l'approvazione del Piano della formazione 2016 con determinazione n. 4477 dell'11/11/2016 del Segretario Generale e responsabile per la prevenzione della corruzione; sono stati effettuati specifici interventi formativi sul tema, strutturati sui due livelli di seguito indicati:

- livello specifico, rivolto al responsabile per la prevenzione della corruzione, ai referenti, ai dirigenti, alle p.o., ai responsabili di procedimento e ai dipendenti operanti nei settori a maggior rischio di corruzione;
- livello generale, rivolto a tutti gli altri dipendenti comunali.

La formazione si è svolta con le modalità indicate nel monitoraggio sullo stato di attuazione del PTPC (v. relazione del Responsabile pubblicata sul sito).

Considerato il valore strategico della formazione ai fini della lotta alla corruzione, si prevede di implementare tale misura con un maggior impegno, non solo finanziario, ma anche temporale che incrementi quanto già previsto lo scorso anno per ogni dipendente. Gli obiettivi fondamentali degli sforzi formativi posti in essere dall'Ente, oltre al costante aggiornamento e qualificazione professionale per il miglioramento delle conoscenze del personale, restano quelli già indicati nei PTPC precedenti: l'implementazione della conoscenza della normativa in tutti i settori di competenza dell'ANAC, la possibilità di creare una base per la rotazione del personale tra i vari Uffici, il diffondersi della etica pubblica, il rafforzamento del senso di appartenenza e la costruzione di un ambiente lavorativo sano e armonioso quale fattore di partenza per la prevenzione dei comportamenti corruttivi. Ulteriore obiettivo fondamentale resta anche quello di fornire a dirigenti degli Uffici, responsabili anche della individuazione delle misure previste nel presente Piano e della loro attuazione, nonché al personale dipendente e ai referenti a supporto del RPC, gli strumenti tecnici e giuridici di base per l'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione.

L'individuazione dei soggetti formatori avverrà con successivo provvedimento del Responsabile, previa valutazione della possibilità ed opportunità di impiegare anche risorse interne all'amministrazione comunale, come già avvenuto gli scorsi anni, anche organizzando *focus group* sui temi dell'etica e della legalità ed approfondendo le tematiche della gestione del rischio (per le implicazioni che hanno nel processo di miglioramento continuo dell'organizzazione). Si demanda al Responsabile per la prevenzione della corruzione il compito di definire i contenuti della formazione anche facendo riferimento al programma che la Scuola della Pubblica Amministrazione porrà alle amministrazioni dello Stato.

Misura Generale	Settori interessati	Indicatori di attuazione
Formazione	Tutti	Conferenza dei Dirigenti all'inizio di ciascun anno per la valutazione dei fabbisogni e per la proposta dei nominativi da inserire nel Piano di Formazione (n. comunicazioni dei dirigenti da fornire nel corso del I semestre)
	RPCT e Settore Personale	Redazione del Piano di Formazione da parte del Segretario Generale in collaborazione con il Settore Personale (da fornire nel corso del I semestre)
	Settore Personale	Relazione del Servizio Personale sul numero dei dipendenti formati, suddivisi per settore, e sulle tematiche trattate (da fornire entro il 31/12/2017)
	RPCT	N. percorsi formativi promossi dal RPCT con le altre autorità competenti

2.2 Codice di comportamento integrativo

Il Codice costituisce, in base a quanto previsto dalla legge 190/2012, dall'art. 54 del D.Lgs. 165/2001 e dal Piano Nazionale Anticorruzione, un imprescindibile strumento di contrasto ai fenomeni corruttivi.

Sulla base di quanto previsto dal D.P.R. 62/2013, lo schema di Codice di comportamento integrativo del Comune di Viterbo, redatto dal Responsabile per la prevenzione della corruzione con il supporto dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari, è stato posto in partecipazione a mezzo di pubblicazione sul sito internet dell'Ente

Terminato il processo di partecipazione, il Codice è stato approvato con deliberazione di Giunta n.7 del 15/1/2014 nel testo che in allegato si riporta integralmente (allegato 2).

Gli schemi tipo di incarico, contratto, bando sono stati modificati con l'inserimento della clausola dell'obbligo di rispetto del *Codice di comportamento* per i collaboratori esterni a qualsiasi titolo, per i titolari di organi, per il personale impiegato negli uffici di diretta collaborazione dell'autorità politica, per i collaboratori delle ditte fornitrici di beni o servizi od opere a favore dell'amministrazione, nonché prevedendo la risoluzione o la decadenza dal rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal codice.

Trova piena applicazione l'articolo 55-bis comma 3 del decreto legislativo 165/2001 e smi in materia di segnalazione all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, il quale provvede a svolgere e concludere i procedimenti disciplinari a norma dell'articolo 55-bis comma 4 del decreto legislativo 165/2001 e smi. In base all'art.12 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari è costituito dal Dirigente del settore preposto alla gestione giuridica del personale; per il personale con qualifica dirigenziale competente è il Segretario Generale.

Il Settore Personale, nel corso del 2017, dovrà valutare ed eventualmente proporre al RPCT l'integrazione del Codice con ulteriori doveri di comportamento da adottarsi per specifiche aree di rischio.

Misura Generale	Settori interessati	Indicatori di attuazione
Codice di comportamento	Tutti	N. comunicazioni dei Dirigenti sul rispetto del codice da parte dei dipendenti (da fornire annualmente) N. sanzioni disciplinari comminate per violazione Codice disciplinare (da fornire annualmente)
	Settore Personale	Considerazioni del Settore Personale sull'eventuale integrazione del Regolamento con ulteriori doveri di comportamento da adottarsi per specifiche aree di rischio (da fornire entro il 31/12/2017)

2.3 Controllo sulla regolarità degli atti amministrativi

Per quanto riguarda il sistema dei controlli interni nel Comune di Viterbo, si rinvia a quanto riportato nella Parte I

L'utilizzo dei risultati del Rapporto sul controllo interno sugli atti amministrativi è volto al miglioramento continuo dell'azione amministrativa. Sono sottoposti al controllo successivo di regolarità amministrativa le determinazioni di impegno di spesa, le determinazioni di aggiudicazione definitiva con i relativi schemi di contratto allegati e gli atti dirigenziali ritenuti particolarmente significativi in base ad un programma annuale approvato dal Segretario generale e pubblicato sul sito dell'Ente. Potrà formare oggetto di verifica, in sede di controllo, anche l'applicazione delle misure previste dal presente Piano. Gli atti sottoposti al controllo successivo sono scelti secondo una selezione casuale effettuata con motivate tecniche di campionamento. Le risultanze del controllo sono trasmesse, a cura del Segretario, ai responsabili dei settori unitamente

alle direttive cui conformarsi in caso di riscontrate irregolarità, nonché al Sindaco e all'Organismo indipendente di valutazione/Servizio di controllo interno.

Per il 2017 si prevede, inoltre, che i report degli altri controlli interni, laddove redatti, siano pubblicati in apposita sezione dedicata di “amministrazione trasparente” e trasmessi anche al RPCT.

Misura Generale	Strutture	Indicatori di attuazione
	interessate	
Controlli interni	Strutture deputate ai controlli interni	N. report redatti rispetto a n. report previsti (da fornire ogni semestre)
	Strutture deputate ai controlli interni	N. report pubblicati in Amministrazione Trasparente, rispetto a n. report redatti (da fornire ogni semestre)

Particolare attenzione verrà posta anche sull'interazione tra sistemi di controllo di gestione, misurazione della performance e Piano triennale, laddove ciascuna di queste attività si interseca con le altre, in quanto l'adozione di un Piano il più possibile esaustivo in tutte le sue parti è d'ausilio anche per attività di miglioramento gestionale e di valutazione della performance; i processi del PTPCT risultano fondamentali per il controllo di gestione che, così come la misurazione della performance, avverrà anche tenendo conto delle misure adottate per la prevenzione della corruzione.

Già nel 2016, infatti, è stato inserito nel PEG-Piano della Performance l'obiettivo di attuazione del PTPC ed in particolare la verifica e mappatura dei processi con riferimento alla legge 190/2012 e relativi adempimenti attuativi di competenza; il monitoraggio del rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi con riferimento alla legge 190/2012; l'attuazione delle misure di prevenzione del fenomeno corruttivo come previste nell'aggiornamento del Piano adottato con deliberazione G.C. n. 50 del 4/2/2016 ed oggetto di specifica direttiva del Segretario Generale prot. n. 1737 del 17/03/2016; la pubblicazione dei contenuti necessari per il nuovo sito dell'Ente, con riferimento anche agli obblighi connessi alla normativa sulla trasparenza.

Anche il PEG per il 2017 deve specificare chiaramente che la valutazione dei dirigenti viene fatta non solo tenendo conto degli obiettivi operativi assegnati, ma altresì sulla base della corretta adozione delle misure individuate nel PTPCT. Infatti, nell'ambito degli obiettivi strategici individuati dal Piano della Performance, troveranno precisa collocazione quelli in materia di prevenzione della corruzione e per la trasparenza indicati nel PTPCT per l'anno 2017.

2.4 Rotazione del personale

In conformità alle previsioni del Piano Nazionale Anticorruzione, che individua, per le aree a più elevato rischio di corruzione, già nei precedenti Piani anticorruzione del Comune di Viterbo, la rotazione del personale era stata indicata quale misura importante di prevenzione della corruzione, individuando i criteri di rotazione del personale.

Il Comune di Viterbo dal febbraio 2013 all'agosto 2016, ha realizzato a più riprese rotazioni (anche parziali) degli incarichi dirigenziali e (in misura più ridotta) degli incarichi di posizioni organizzative dovuti essenzialmente alle modifiche organizzative intervenute, ai pensionamenti/cessazioni verificatisi, agli accorpamenti di uffici e funzioni con conseguente riduzione del numero degli incarichi.

Per il futuro è necessario tenere presente che gli incarichi dirigenziali scadranno a maggio 2018, mentre gli incarichi di posizione organizzativa scadranno a dicembre 2017. La rotazione dei Dirigenti e Posizioni Organizzative che rivestono incarichi nei settori a più alto rischio di

corruzione, infatti, non potrà avvenire che alla scadenza dei suddetti incarichi, compatibilmente con le competenze e professionalità disponibili.

Al fine di garantire la rotazione del personale, il Settore Personale, nella redazione dei prossimi Piani di Formazione, dovrà tenere conto di percorsi formativi che consentano una riqualificazione professionale dei dipendenti in modo da permettere scambi tra gli uffici.

Il Comune assicura quindi la rotazione dei dirigenti e dei funzionari addetti alle aree a più elevato rischio di corruzione; in particolare la rotazione avverrà in base ai seguenti criteri:

- per le attività in cui il livello di valutazione del rischio è definito “rilevante” la rotazione, sia per i rispettivi Dirigenti (con atto del Sindaco, su proposta del Responsabile per la prevenzione della corruzione) che per i rispettivi funzionari responsabili di posizione organizzativa e/o di servizio e/o di procedimento (con atto del relativo Dirigente) si attua di norma ogni tre anni, a decorrere dal provvedimento di nomina;

- per le attività in cui il livello di valutazione del rischio non è stato definito “rilevante” la rotazione per le figure di cui al precedente punto viene disposta qualora, sulla base degli aggiornamenti annuali del presente Piano, risulti mutato in senso peggiorativo il livello di valutazione del rischio;

- nei casi in cui è prevista sulla base dei criteri di cui sopra, la rotazione può essere disposta solo al termine dell’incarico, salvi i casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva, nei quali la rotazione è, di norma, immediata;

- al fine di temperare le misure anticorruptive con le esigenze funzionali dell’Ente, la rotazione deve avvenire in modo da tener conto delle specificità professionali in riferimento alle funzioni e in modo da salvaguardare la continuità della gestione amministrativa, anche per mezzo di apposite fasi di formazione ad hoc, con attività preparatoria di affiancamento interno;

- la rotazione non si applica per le figure infungibili; sono dichiarati infungibili i profili professionali per i quali è previsto il possesso di lauree specialistiche e/o competenze tecniche professionali possedute da una sola unità lavorativa all’interno dell’Ente.

Nel relativo provvedimento di conferimento degli incarichi, qualora non si applichi la rotazione, dovrà essere espressamente motivata l’infungibilità.

Laddove non sia possibile effettuare la rotazione, i Dirigenti devono programmare ulteriori misure:

- prevedere modalità operative che favoriscono una maggiore condivisione delle attività fra i dipendenti, evitando così l’isolamento di certe mansioni;

- favorire la trasparenza “interna” delle attività;

- attuare una corretta articolazione dei compiti e delle competenze; assegnare la responsabilità del procedimento ad altro dipendente, diverso dal Dirigente che adotta il provvedimento finale.

Misura Generale

Settori interessati

Indicatori di attuazione

Rotazione del personale

Tutti

N. misure di rotazione approvate dai Dirigenti entro tre mesi dall’approvazione del PTPCT, negli uffici a più alto rischio di corruzione (da fornire entro il I semestre)

N. comunicazioni dei Dirigenti sulla realizzazione delle misure alternative alla rotazione, negli uffici a più alto rischio di corruzione (da fornire entro il I semestre)

Settore
Personale

Comunicazione del Servizio Personale sul n. delle rotazioni disposte in seguito ad avvio di procedimenti giudiziari o disciplinari per fatti di natura corruttiva (da fornire entro l'anno)

2.5 Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse

L'art. 6 bis della Legge n. 241 del 1990 stabilisce che *“Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endo-procedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale”*. L'art. 7 del D.P.R. 62/2013, Codice di comportamento nazionale, così recita: *“Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza”*. Tale disposizione contiene una tipizzazione delle relazioni personali o professionali sintomatiche del possibile conflitto di interesse. Essa contiene anche una clausola di carattere generale in riferimento a tutte le ipotesi in cui si manifestino *“gravi ragioni di convenienza”*.

Sulla base di tale norma: è stabilito un obbligo di astensione per il responsabile del procedimento ed il dirigente competente ad adottare il provvedimento finale, nonché per i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endo-procedimentali nel caso di conflitto di interesse dei medesimi, anche solo potenziale; è previsto un dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti. La norma persegue una finalità di prevenzione che si realizza mediante l'astensione dalla partecipazione alla decisione (sia essa endo-procedimentale o meno) del titolare dell'interesse, che potrebbe porsi in conflitto con l'interesse perseguito mediante l'esercizio della funzione e/o con l'interesse di cui sono portatori il destinatario del provvedimento, gli altri interessati e i contro-interessati.

La norma va letta in maniera coordinata con la disposizione inserita nel Codice di comportamento integrativo, di cui in allegato. Gli artt.6 e 7 di quest'ultimo, infatti, contengono disposizioni di dettaglio per l'applicazione dell'obbligo in discorso, cui si fa rinvio. La violazione sostanziale delle norme, che si realizza con il compimento di un atto illegittimo, dà luogo a responsabilità disciplinare del dipendente suscettibile di essere sanzionata con l'irrogazione di sanzioni all'esito del relativo procedimento, oltre a poter costituire fonte di illegittimità del procedimento e del provvedimento conclusivo dello stesso, quale sintomo di eccesso di potere sotto il profilo dello sviamento della funzione tipica dell'azione amministrativa.

Misura Generale

Obbligo di astensione per conflitto di interessi

Settori interessati

Tutti

Settore Personale

Indicatori di attuazione

N. comunicazioni in merito a fattispecie di (assenza di) conflitto di interessi dei dipendenti (da fornire annualmente)

N. comunicazioni in merito a fattispecie di (assenza di) conflitti di interesse dei Dirigenti (da fornire annualmente)

N. sanzioni disciplinari comminate per violazione obbligo astensione (da fornire annualmente)

2.6 Incarichi extra-istituzionali

Misura già inserita nel primo Piano anticorruzione (pag.9) ed oggetto della circolare del Segretario Generale prot. n.634 del 9 dicembre 2013, la relativa disciplina è contenuta - oltre che all'art. 53 del D.Lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'art.1, c.42 della L.n.190/2012 - nel titolo II della seconda parte del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, "*disciplina degli incarichi*" (artt.14 e segg.), cui si fa rinvio.

Per il 2017 è prevista l'attuazione dell'art.14 (prima parte) del medesimo regolamento che istituisce un apposito Servizio Ispettivo presso il Settore Personale, finalizzato all'accertamento dell'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi ed incarichi.

Misura Generale	Settori interessati	Indicatori di attuazione
Incarichi extra istituzionali	Settore Personale (servizio ispettivo)	N. verifiche a campione effettuate in attuazione al cit. art.14 (da fornire annualmente)

2.7 Cause ostative al conferimento di incarichi interni al Comune; inconferibilità ed incompatibilità (v. delibera ANAC n. 833/2016)

L'art.35bis del D.Lgs. n.165/2001 prevede che coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del Codice penale 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.

Inoltre, fermo restando quanto previsto dal presente Piano in materia di rotazione, sulla base di quanto previsto dal D.Lgs.n. 39/2013 è stata prevista una specifica misura nel primo Piano anticorruzione (pagg. 11 e 12) - alla quale si rinvia - con la definizione dei presupposti di conferibilità e di compatibilità per l'attribuzione degli incarichi di responsabilità all'interno del Comune di Viterbo, sia per quanto riguarda gli incarichi di coloro che già si trovano all'interno dall'Ente, sia per gli eventuali incarichi esterni di tipo dirigenziale.

Il soggetto che istruisce il provvedimento per il conferimento dell'incarico dirigenziale (o di p.o. o di RUP), e degli altri incarichi previsti dai Capi III e IV del D.Lgs. n. 39 del 2013, è tenuto a verificare la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti cui l'organo di indirizzo politico (o il dirigente, nel caso delle p.o. e dei RUP) intende conferire l'incarico; l'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del D.P.R. n. 445 del 2000 (di seguito si inserisce un modello), da pubblicare sul sito del Comune di Viterbo.

Nel corso dell'incarico l'interessato presenta annualmente una dichiarazione sull'insussistenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità, entro il 31 gennaio.

Tutte le dichiarazioni ex art. 46 D.P.R. 445/2000 rilasciate dai Dirigenti dovranno essere oggetto di controllo da parte del Responsabile dell'Ufficio personale, tramite acquisizione d'ufficio dal casellario giudiziale, in merito agli aspetti di inconferibilità per sentenze penali anche non definitive. Nel caso delle dichiarazioni rese dalle p.o e dai RUP, il controllo - a campione - sarà effettuato dall'Ufficio Personale: sarà comunque cura del Dirigente trasmettere a tale ufficio le dichiarazioni acquisite dall'interessato all'atto del conferimento dell'incarico.

Misura Generale	Settori interessati	Indicatori di attuazione
Inconferibilità incompatibilità	Settore Personale RPCT	N. Istruttorie avviate rispetto al n. incarichi dirigenziali e di p.o. (da fornire annualmente) N. controlli effettuati sul totale degli incarichi

DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA DI ATTO NOTORIO

DI INSUSSISTENZA DELLE FATTISPECIE DI INCONFERIBILITA' ED INCOMPATIBILITA' CONTEMPLATE DAL D.LGS. N. 39/2013

Il sottoscritto

con riferimento alla designazione formale / attribuzione dell'incarico di

presso

sotto la propria responsabilità, consapevole della sanzione dell'inconferibilità di incarichi per cinque anni in caso di dichiarazione mendace (art. 20, c. 5, D.lgs. 39/2013), nonché, ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 445/00, delle sanzioni penali, nel caso di dichiarazioni non veritiere, di formazione o uso di atti falsi, richiamate dall'articolo 76 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, ed infine della decadenza dai benefici conseguenti al provvedimento eventualmente emanato sulla base della dichiarazione non veritiera, qualora dal controllo effettuato emerga la non veridicità del contenuto di taluna delle dichiarazioni rese (art. 75 D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445),

DICHIARA

☐ di non trovarsi in alcuna delle condizioni di inconferibilità e incompatibilità di cui al D.Lgs. 8 aprile 2013, n. 39 "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'art. 1, commi 49 e 50, della Legge 6 novembre 2012, n. 190";

☐ di essere a conoscenza dell'obbligo di comunicazione tempestiva in ordine all'insorgere di una delle cause di inconferibilità e di incompatibilità di cui al D.Lgs. n. 39/2013.

Luogo e data

FIRMA

Ai sensi dell'articolo 38 del decreto del Presidente della Repubblica n. 445 del 2000, la presente dichiarazione è stata:

◆ sottoscritta, previa identificazione del richiedente, in presenza del dipendente addetto _____ (indicare in stampatello il nome del dipendente)

◆ pervenuta già sottoscritta dall'interessato e presentata unitamente a copia fotostatica non autenticata di un documento di identità del sottoscrittore.

Informativa ai sensi del D.Lgs. n. 196/2003, articolo 13:

- i dati forniti verranno trattati esclusivamente per le finalità connesse alla procedura per cui sono raccolti;
- il trattamento sarà effettuato con supporto cartaceo e/o informatico;
- il conferimento dei dati è obbligatorio per dar corso alla procedura;
- titolare del trattamento è il Comune di Viterbo;
- responsabile del trattamento è il dirigente della struttura destinataria della presente dichiarazione;
- in ogni momento potranno essere esercitati nei confronti del titolare del trattamento i diritti di cui all'art. 7 del d.lgs.196/2003;
- Ai sensi dell'art. 20, comma 3, del predetto D.Lgs. 8 aprile 2013, n. 39 il contenuto della presente dichiarazione sarà pubblicata sul sito istituzionale del Comune di Viterbo.

2.8 Definizione delle modalità per verificare il rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto

L' art. 53, comma 16 *ter*, del D.Lgs. n. 165 del 2001, introdotto dall'art. 1, comma 42, della Legge 190/2012 prevede il divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di pubblico impiego (c.d. *pantouflage o revolving doors*). La norma riguarda coloro che hanno la possibilità di influenzare il contenuto degli atti amministrativi che riguardano gli interessi di soggetti esterni all'amministrazione.

Misura già prevista nei precedenti Piani anticorruzione, vengono individuate le seguenti modalità attuative:

- a) nei contratti di assunzione del personale dirigenziale dovrà essere inserita la seguente clausola: *"dichiara di essere consapevole che, a norma dell'art.53, comma 16 ter del d.lgs. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, gli è fatto divieto nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) presso soggetti privati nei confronti dei quali il medesimo dovesse, negli ultimi tre anni di servizio, esercitare poteri autoritativi e negoziali"*.
- b) nei contratti di assunzione già sottoscritti, il citato art. 53, comma 16 *ter*, del D.Lgs. n. 165 del 2001 è inserito di diritto ex art. 1339 cc, quale norma integrativa cogente;
- c) in caso di personale assunto antecedentemente alla c.d. contrattualizzazione del pubblico impiego (quindi con provvedimento amministrativo), il citato articolo 53, comma 16 *ter*, si applica a decorrere dalla sua entrata in vigore;
- d) il competente Settore Personale provvederà a predisporre una apposita dichiarazione di consapevolezza di osservanza del divieto, da acquisire, al momento della cessazione dei contratti di lavoro, da parte dai dipendenti interessati;
- e) Il Comune agirà in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16 *ter*, d.lgs. n. 165 del 2001.

Misura Generale

Settore interessato

Indicatori di attuazione

divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto

Settore
Personale

N. contratti in cui sono state inserite le clausole di *pantouflage* (da fornire annualmente)

N. dichiarazioni di consapevolezza di osservanza del divieto (da fornire annualmente)

2.9 Formazione di commissioni di gara e di concorso

In base a quanto previsto dall'art. 35 bis del D.Lgs. 165/2001 coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del Codice Penale non possono fare parte, neppure con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi, per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione di servizi pubblici, per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere. Per le commissioni di aggiudicazione si rinvia inoltre alla disciplina contenuta nell'art.77 del D.Lgs. n.50/2016 e nelle Linee guida approvate dall'ANAC con delibera n.1190/2016.

Sulla base di quanto sopra, prima dell'adozione del provvedimento di nomina delle Commissioni, tenendo conto di quanto previsto in materia dai vigenti regolamenti comunali sull'accesso all'impiego e sull'attività contrattuale, il soggetto competente alla nomina accerta l'inesistenza di

tali cause di divieto, oltre all'assenza di cause di incompatibilità o astensione previste dall'art.77 del Codice degli appalti e dalle Linee guida sumenzionate. Al riguardo il Segretario Generale ha fornito direttive con propria circolare prot. n.4584 del 23/6/2015, alla quale si rimanda.

Misura Generale	Settori interessati	Indicatori di attuazione
Formazione commissioni di gara e di concorso	tutti	N. Istruttorie avviate dal Settore rispetto al n. incarichi conferiti di commissario (da fornire annualmente)

2.10 Disposizioni relative all'eventuale ricorso all'arbitrato

Le controversie su diritti soggettivi, derivanti dall'esecuzione dei contratti pubblici del Comune di Viterbo relativi a lavori, servizi, forniture, concorsi di progettazione e di idee, comprese quelle conseguenti al mancato raggiungimento dell'accordo bonario previsto dagli articoli 205 e 206 del Codice dei contratti (D.Lgs. 50/2016), possono essere deferite ad arbitri, previa autorizzazione motivata da parte dell'organo di governo dell'Ente.

La nomina degli arbitri per la risoluzione delle controversie nelle quali è parte il Comune di Viterbo deve avvenire nel rispetto dei principi di pubblicità e di rotazione, e delle disposizioni del Codice dei contratti, in quanto applicabili, secondo le seguenti modalità:

- il Dirigente competente dovrà prioritariamente controllare che l'inclusione della clausola compromissoria nel bando, nella lettera di invito o simile, sia stata preventivamente autorizzata dalla Giunta comunale (pena la nullità della clausola ai sensi dell'art. 209, c.3 del D.Lgs. n.50/2016);
- l'arbitro di parte nominato dal Comune di Viterbo è scelto preferibilmente tra i dirigenti pubblici, in possesso di comprovate e documentate capacità ed esperienza nella materia controversa.; la scelta dell'arbitro dovrà, di norma, essere preceduta dalla pubblicazione, all'Albo pretorio, di apposito avviso contenente i termini della domanda ed i requisiti richiesti. Alla scadenza dei termini, la scelta dell'arbitro avviene mediante sorteggio;
- il Comune stabilisce, a pena di nullità della nomina, l'importo massimo spettante al dirigente pubblico per l'attività arbitrale. L'eventuale differenza tra l'importo spettante agli arbitri nominati e l'importo massimo stabilito per il dirigente è acquisita al bilancio comunale;
- nel rispetto del criterio della rotazione, l'arbitro prescelto potrà partecipare alla selezione successiva per attività arbitrale ma, in tal caso, potrà essere scelto qualora tutti gli altri sorteggiati rinuncino, a scorrimento, fino ad esaurire l'elenco di tutti i partecipanti.

2.11 Patti di integrità negli affidamenti

Il Comune di Viterbo, in attuazione dell'art. 1, comma 17, della l. n. 190, utilizza il patto di integrità per l'affidamento di commesse, approvato con deliberazione G.C. n.474/2013 (allegato 3). A tal fine, negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito deve essere inserita la clausola di salvaguardia che il mancato rispetto del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara o alla mancata sottoscrizione del contratto, oppure alla sua risoluzione ex art. 1456 c.c. Nel contratto conseguente alla procedura di gara, infatti, sarà inserita la seguente clausola: *“Le parti contraenti, identificate come alle premesse, dichiarano di avere avuto piena ed esatta conoscenza del protocollo di legalità per l'affidamento di commesse di cui all'art. 1, comma 17, della legge 6 novembre 2012, n. 190. Le stesse si obbligano a rispettare gli impegni assunti con la sottoscrizione del patto d'integrità allegato al presente atto, siccome previsto dal Piano triennale di prevenzione della corruzione del Comune di Viterbo”*

Il patto di integrità rappresenta un sistema di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto. Il patto di integrità è un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare e permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo.

Misura Generale	Settori interessati	Indicatori di attuazione
Protocolli di legalità e patti per l'integrità	tutti	N. bandi in cui sono stati inseriti i Patti per l'integrità (da fornire annualmente)

2.12 Tutela del dipendente che segnala illeciti (*Whistleblower*)

Ai sensi della L. 190/2012 (cfr. art. 1, c. 51, che ha introdotto l'art. 54 bis - "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti - nell'ambito del d.lgs. 165/2001) il dipendente comunale che con qualsiasi forma segnali illeciti punibili in forza del presente piano anti-corruzione ha diritto ad essere tutelato per quanto attiene:

- al mantenimento dell'anonimato della segnalazione;
- al divieto di ogni discriminazione nei suoi confronti;
- alla sottrazione della segnalazione al diritto di accesso, con esclusione dei casi previsti dall'art. 54 bis, comma 2 d.lgs. n. 165 del 2001.

E' necessario evitare che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli. Nei confronti del dipendente che segnala condotte illecite ai fini del presente Piano vengono poste tre diverse misure di tutela:

1) la tutela dell'anonimato: La tutela dell'anonimato non fa riferimento al solo eventuale procedimento disciplinare, ma deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti di legge. Il pubblico dipendente può denunciare condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro direttamente, anche a mezzo mail (sulla casella dedicata segnalazionianticorruzione@comune.viterbo.it), al Responsabile della prevenzione della corruzione. Ricevuta la segnalazione, il Responsabile della prevenzione della corruzione, tutelando sempre l'anonimato del denunciante, trasmette gli atti al Dirigente di competenza, se non coinvolto nell'illecito, per il prosieguo di competenza. In caso di denuncia fatta al Dirigente, anche a mezzo mail, quest'ultimo, senza indugio, dà notizia al Responsabile della prevenzione della corruzione. Quindi, nel rispetto dell'anonimato del denunciante, procede per quanto di competenza. In ogni caso tutti coloro che ricevono o vengono a conoscenza della segnalazione e coloro che successivamente vengono coinvolti nel processo di gestione della segnalazione sono tenuti alla riservatezza, a pena di sanzione disciplinare e salve le eventuali responsabilità civili e penali. Per quanto riguarda lo specifico contesto del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato nei seguenti casi: a) consenso del segnalante; b) la contestazione dell'addebito disciplinare è fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione (si tratta dei casi in cui la segnalazione è solo uno degli elementi che hanno fatto emergere l'illecito, ma la contestazione avviene sulla base di altri fatti da soli sufficienti a far scattare l'apertura del procedimento disciplinare); c) la contestazione è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità è assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato: tale circostanza può emergere solo a seguito dell'audizione dell'incolpato ovvero dalle memorie difensive che lo stesso produce nel procedimento.

2) il divieto di discriminazione: Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della prevenzione della corruzione, il quale valuta la sussistenza

degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto al Dirigente competente, all'Ufficio Procedimenti disciplinari, al Servizio Legale dell'Ente per valutare l'eventuale sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine della pubblica amministrazione, nonché all'Ispettorato della funzione pubblica. Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito può dare notizia dell'avvenuta discriminazione all'organizzazione sindacale alla quale aderisce o ad una delle organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto presenti nell'Amministrazione e/o al Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.).

3) la previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso: Tale denuncia non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della Legge n. 241 del 1990, fatta eccezione per le limitate ipotesi descritte nel comma 2 del nuovo art. 54 bis D.Lgs. n. 165 del 2001.

Per il 2017 verrà valutata l'opportunità di avvalersi del riuso gratuito del *software* predisposto dall'ANAC, nonché della relativa documentazione di supporto (incluso quanto indicato con determinazione n. 6 del 28 aprile 2015), rivedendo, se necessario, la presente procedura.

Misura Generale	Strutture interessate	Indicatori di attuazione
Tutela del <i>whistleblower</i>	RPCT	N. segnalazioni pervenute N. procedimenti avviati in seguito al recepimento delle segnalazioni

2.13 Azioni di sensibilizzazione e rapporti con la società civile

Tenuto conto del fatto che la corruzione teme persone consapevoli dell'utilità sociale del loro lavoro, motivate e premiate, organizzazioni eccellenti capaci di assolvere per intero e puntualmente alle proprie finalità, e cittadini e imprese informati e coinvolti nel processo di miglioramento delle prestazioni organizzative dell'Ente, si vogliono mettere in programma, come già previsto lo scorso anno, azioni di coinvolgimento di dipendenti, cittadini e imprese, al fine di migliorare l'integrità dell'Ente e la sua capacità di promuovere lo sviluppo e il benessere interno ed esterno. Pertanto verranno diffusi questionari sia al personale dipendente che di *customer satisfaction* per favorire al massimo la partecipazione e misure positive di sviluppo delle persone e delle capacità dell'Ente, anche con l'ausilio di formazione interna dedicata, per avviare un processo di maggiore consapevolezza e di qualità.

La prima modalità di partecipazione rispetto alla società civile avviene nella fase di costruzione del PTCPT, mediante un dialogo diretto e immediato con i cittadini, le organizzazioni economiche e sociali. In seguito viene attuata una efficace comunicazione e diffusione alla strategia di prevenzione dei fenomeni corruttivi impostata e attuata mediante il PTPCT e le connesse misure. Particolare rilevanza assume il ruolo dell'Ufficio Relazioni con il Pubblico (U.R.P.) per la ricezione continua di osservazioni e suggerimenti da inviare anche al Responsabile per la prevenzione della corruzione.

Infine, poiché uno degli obiettivi strategici principali dell'azione di prevenzione della corruzione è quello dell'emersione dei fatti di cattiva amministrazione e di fenomeni corruttivi, è particolarmente importante il coinvolgimento dell'utenza e l'ascolto della cittadinanza.

A tal fine le predette segnalazioni potranno essere inviate per posta elettronica all'indirizzo del Responsabile: segretariogenerale@comune.viterbo.it, o per posta ordinaria all'indirizzo: Responsabile per la Prevenzione della Corruzione - Segretario Generale Comune di Viterbo, via Ascenzi,1. Le segnalazioni anonime che dovessero pervenire verranno trattate dal Segretario Generale secondo quanto già previsto dalla deliberazione G.C. n.580 dell'11/7/2000.

Parte 3. La misura della trasparenza

1. Premessa

Il Piano Triennale per la Trasparenza e per l'Integrità, in attuazione di quanto previsto dall'ANAC con il PNA 2016 e con la determinazione di aggiornamento del PNA del 2015, diventa parte integrante del Piano di prevenzione della Corruzione, di cui costituisce apposita sezione (PTPCT).

La trasparenza, infatti, è una delle più importanti misure volte a contrastare la corruzione, poiché strumentale alla promozione dell'integrità e della cultura della legalità, che deve essere attuata in modo generalizzato da tutte le strutture del Comune di Viterbo.

La trasparenza, intesa come accessibilità totale a tutti gli aspetti dell'organizzazione, altresì, costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche per la tutela dei diritti civili e sociali (art. 117 Costituzione) ed è uno strumento essenziale per assicurare il rispetto dei valori costituzionali d'imparzialità e buon andamento della Pubblica Amministrazione (art. 97 Costituzione).

La presente sezione del Piano definisce le misure, i modi, la tempistica per l'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, incluse le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità dei flussi informativi facenti capo ai Dirigenti e i connessi poteri di controllo e monitoraggio in capo al Responsabile della Trasparenza (RPCT).

Il D.Lgs. n. 97/2016 ha apportato significative modifiche al D.Lgs. n. 33/2013, soprattutto in un'ottica di razionalizzazione degli obblighi di pubblicazione. In particolare: prevede la possibilità di pubblicare informazioni riassuntive, elaborate per aggregazione, in luogo della pubblicazione integrale (l'ANAC con delibera n.1310 del 28/12/2016 ha individuato i dati oggetto di pubblicazione riassuntiva) (art. 3, c. 1 bis); prevede la possibilità di inserire un collegamento ipertestuale qualora le informazioni oggetto di pubblicazione siano già inserite nelle banche dati incluse nell'allegato B (art. 9 bis); prevede la necessità di individuare i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti (art. 10).

Il D.Lgs. n. 97/2016, inoltre, ha ampliato la portata dell'accesso civico, introducendo l'accesso civico generalizzato, c.d. FOIA (*freedom of information act*), riconoscendo a chiunque, indipendentemente dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti, l'accesso ai dati e ai documenti detenuti dalle Pubbliche Amministrazioni, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati e salvi i casi di segreto o di divieto di divulgazione previsti dall'ordinamento. Con successiva determina n.1309 del 28/12/2016, l'ANAC ha fornito indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico.

2. Gli atti di programmazione e gli obiettivi strategici

Come già evidenziato nella prima parte, il presente Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza è attuativo di obiettivi strategici posti da questa Amministrazione nel Documento Unico di Programmazione (DUP) 2017-2019 deliberato dalla Giunta comunale con atto n. 306 del 5/8/2016 e quindi sarà formalmente collegato agli altri strumenti di programmazione del Comune di Viterbo (Piano esecutivo di gestione, Piano della formazione, ...). In particolare, queste sono le azioni previste nel DUP per l'obiettivo strategico "Garantire la trasparenza e l'integrità":

- a) Adozione PTTI;
- b) Garantire la qualità del contenuto del PTTI, sia con riferimento alle pubblicazioni obbligatorie che alle pubblicazioni ulteriori;
- c) Adozione misure organizzative necessarie per garantire l'attuazione del PTTI;

- d) Monitorare l'aggiornamento della sezione da parte degli uffici competenti e richiesta atti per l'implementazione dell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Ente;
- e) Attività di studio, approfondimento e formazione in tema di trasparenza, nonché, in considerazione della stretta correlazione con le tematiche relative all'anticorruzione; a tale riguardo è indispensabile curare la formazione del personale su questi temi per assicurare un coinvolgimento sempre più ampio dell'intera struttura amministrativa nell'attuazione delle misure di trasparenza e di prevenzione della corruzione, presupposto necessario per un cambiamento culturale che parta dall'interno dell'amministrazione in una logica di *accountability* e di servizio nei confronti dei cittadini e degli *stakeholder*. Analogamente, è necessario continuare a formare tutto il personale, a cominciare dai dirigenti, in materia di accesso civico generalizzato, istituto di assoluta novità nel nostro ordinamento;
- f) Attività di stretta collaborazione con gli uffici dei sistemi informativi per potenziare gli strumenti informatici e le procedure amministrative interne all'Ente;
- g) Coordinamento dell'attività di controllo di regolarità amministrativa degli atti dirigenziali;
- h) Implementazione del controllo successivo mediante differenziazione del numero degli atti da assoggettare a controllo e dei parametri del controllo;
- i) Informatizzazione della procedura di pubblicazione; al riguardo sarà necessario prevedere l'implementazione effettiva della piattaforma informatica per assicurare il miglioramento dei flussi informativi ai fini della pubblicazione dei dati on line.

I suddetti obiettivi strategici saranno declinati in altrettanti obiettivi gestionali all'interno del PEG 2017-2019; tra questi la corretta gestione del sito istituzionale dell'Ente ed in particolare della sezione "*amministrazione trasparente*" e quindi le iniziative di comunicazione di cui al successivo paragrafo 11.

3. Il Codice di comportamento

Il Codice di comportamento del Comune di Viterbo, approvato con delibera GC n. 7/2014, prevede, in capo ai dipendenti, il dovere di adempiere agli obblighi di trasparenza, dando attuazione a quanto previsto nel relativo Piano. La violazione degli obblighi previsti dal Codice di Comportamento, inclusi quelli riguardanti le condotte in materia di anticorruzione e trasparenza, integra comportamenti contrari a doveri d'ufficio, fonte di responsabilità disciplinare.

4. Obblighi di pubblicazione e individuazione dei responsabili

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 10 del d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016, i flussi per la pubblicazione dei dati e l'individuazione dei responsabili dell'elaborazione, trasmissione e pubblicazione dei dati sono rappresentati nella tabella di cui all'Allegato 4, elaborata sulla base dell'allegato alla determina ANAC n.1310 del 28/12/2016.

La situazione rappresentata tiene conto della nuova organizzazione dell'Ente come risulta dalla deliberazione G.C. n. 324 del 5 agosto 2016.

Le responsabilità sono indicate con riferimento agli uffici dirigenziali, la cui titolarità è definita nell'organigramma e risulta anche dai dati pubblicati sui dirigenti alla pagina apposita della Sezione "Amministrazione Trasparente" del Comune di Viterbo.

Sulle modalità e termini di pubblicazione dei dati, si fa rinvio a quanto già previsto dal piano trasparenza 2016-2018. Posto che l'aggiornamento dei dati deve essere sempre "*tempestivo*", si rammenta che si considera tempestiva la pubblicazione di dati, informazioni e documenti quando effettuata entro dieci giorni dalla disponibilità definitiva dei dati, informazioni e documenti.

4. Misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi

Il Servizio CED è incaricato della gestione della sezione “*amministrazione trasparente*”.

Gli uffici depositari dei dati, delle informazioni e dei documenti da pubblicare (indicati nella Colonna 7 dell'allegato 4) trasmettono settimanalmente a detto ufficio i dati, le informazioni ed i documenti previsti nella Colonna 5 di detto allegato all'Ufficio preposto alla gestione del sito, il quale provvede alla pubblicazione entro massimo giorni 3 dalla ricezione. Il CED deve assicurare, inoltre, che la pubblicazione dei dati avvenga secondo modalità che consentano l'indicizzazione e la rintracciabilità tramite i motori di ricerca web, nel rispetto dei principi sul trattamento dei dati personali (art. 7 bis, D.Lgs. n. 33/2013).

Il responsabile della trasparenza svolge attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, verificando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (Servizio di controllo interno), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

In questo Ente, con deliberazione n.23 del 21/1/2014, la Giunta comunale ha nominato *Responsabile per la trasparenza*, senza compensi aggiuntivi, la dott.ssa Francesca Vichi, Segretario Generale dell'Ente e Responsabile per la prevenzione della corruzione. Quest'ultima, con provvedimento prot. n.8346 del 23/10/2014, ha delegato alla dott.ssa Cristina Nocera, le funzioni di responsabile per l'esercizio di accesso civico.

Il sistema organizzativo volto ad assicurare la trasparenza dell'Amministrazione ai sensi del d.lgs. n. 33/2013 si basa, ancor più a seguito delle modifiche del d.lgs. 33/2013, sulla responsabilizzazione di ogni singolo ufficio e dei relativi dirigenti cui compete:

- a) l'elaborazione/trasmissione dei dati e delle informazioni;
- b) la pubblicazione dei dati e delle informazioni.

Il RPCT ha un ruolo di regia, di coordinamento e di monitoraggio sull'effettiva pubblicazione, ma non sostituisce gli uffici, come individuati nell'Allegato 4, nell'elaborazione, nella trasmissione e nella pubblicazione dei dati.

Tenuto conto che la principale modalità di attuazione del principio di trasparenza è la pubblicazione sul portale comunale di dati e documenti, risultano infatti particolarmente coinvolti nell'attuazione del presente Piano il C.E.D. e tutti i dirigenti di Settore, responsabili delle pubblicazione dei dati di rispettiva competenza. Al fine di garantire un maggiore coordinamento e tempestività nel conferimento di informazioni, documenti e contenuti in genere al CED che si occupa dell'aggiornamento del sito internet istituzionale, ciascun dirigente ha individuato un referente di settore per la trasparenza, incaricato di monitorare le varie sezioni del link “Amministrazione Trasparente” del sito, di garantire il regolare flusso delle informazioni di competenza del settore e di segnalare tempestivamente i necessari aggiornamenti ed adeguamenti, rispetto ai contenuti presenti.

Di seguito sono individuati i referenti per la trasparenza e i dirigenti; questi ultimi restano comunque i diretti responsabili dell'attuazione, come previsto all'articolo 43 comma 3 del decreto legislativo 33/2013 (“*i dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione garantiscano il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge*”):

SETTORE	DIRIGENTE	REFERENTE
I – Affari amm.vi- Personale- Gare e appalti - Provveditorato – Comunicazione e staff del Sindaco	Romolo Massimo Rossetti	Fasone Paolo Fubelli Angela
II – Ragioneria-Bilancio – Contabilità – Economato – Partecipate	Stefano Quintarelli	Guerrini Santina
III – Cultura – Turismo – Impianti sportivi e Sport – Pubblica Istruzione e rapporti con l'Università - Patrimonio	Luigi Celestini	Matteucci Ewa (turismo) Orazi Nerina (cultura) Annabella Torelli (Pubblica Istruzione) Natalini Elisabetta (Patrimonio)
IV – Attività Produttive – Sviluppo Economico Statistica - Entrate tributarie	Giancarlo Manetti	Fabrizi Simonetta Calderone Michele
V – Servizi Sociali – Politiche Giovanili -	Alfredo Fioramanti	Sili Patrizia
VI – Lavori Pubblici e Manutenzioni	Giovanni Cucullo	Grillo M.Grazia Pasquini M. Cristina
VII – Urbanistica SUE -ERP	Emilio Capoccioni	De Nichilo Isabella Sanna Assunta
VIII Politiche dell'ambiente - Termalismo - Servizi pubblici locali - Cimiteriale	Mara Ciambella	Araceli Rossella
Polizia Locale- Servizi demografici- servizi informatici	Mara Ciambella (ad interim)	Fanelli Agostino e Patara Rita (Polizia Locale) Fracassini Tiziana (CED) Segatori Daniela (demografico)

6. Il monitoraggio

La verifica dell'efficacia delle iniziative previste nel presente Piano avviene come di seguito specificato:

- monitoraggio del RPCT, con l'ausilio della struttura di supporto, attraverso verifica anche a campione sul rispetto degli obblighi di pubblicazione, come riepilogati nella tabella di cui all'allegato n. 4. La struttura di supporto avrà il compito di coadiuvare il RPCT nel monitorare il rispetto degli obblighi di pubblicazione e di esortare i soggetti competenti laddove ciò non avvenga;
- controllo dell'OIV.

L'OIV (in questo Ente, Servizio di controllo interno) ha il compito di verificare la coerenza tra gli obiettivi del PTPCT e quelli indicati nel piano della performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori. L'OIV utilizza informazioni e dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza anche per valutare la performance - organizzativa e individuale - del Responsabile per la trasparenza e dei dirigenti responsabili della trasmissione dei dati. Le modifiche che il d.lgs. 97/2016 ha apportato alla l. 190/2012 rafforzano le funzioni già affidate agli OIV in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza dal d.lgs. 33/2013, anche in una logica di coordinamento

con il RPCT e di relazione con l'ANAC. All'OIV, inoltre, compete l'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, come meglio specificato, annualmente, dall'ANAC.

7. Le sanzioni

In caso di omessa pubblicazione concernente i titolari di incarichi di collaborazione e consulenza (o mancata trasmissione), per i quali è previsto un compenso, il pagamento del corrispettivo determina la responsabilità del dirigente che l'ha disposto, accertata all'esito del procedimento disciplinare, e comporta il pagamento di una sanzione pari alla somma corrisposta, fatto salvo il risarcimento del danno del destinatario ove ricorrano le condizioni di cui al D.Lgs. 2 luglio 2010, n. 104 (Art. 15, D.Lgs. n. 33/2013). Per l'inadempimento connesso agli obblighi di pubblicazione concernenti incarichi conferiti nelle società controllate si applica la sanzione di cui all'art.15 bis del D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.

L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico, al di fuori delle ipotesi previste dall'articolo 5 bis costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e sono valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili, salvo il caso che l'inadempimento sia dipeso da causa non imputabile al dirigente. (Art. 46, D.Lgs. n. 33/2013).

La mancata o incompleta comunicazione delle informazioni e dei dati concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali comporta una sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 10.000 euro a carico del responsabile della mancata comunicazione e il relativo provvedimento è pubblicato sul sito web istituzionale. Tali sanzioni sono irrogate dall'ANAC, secondo quanto sancito nell'apposito Regolamento del 16/11/2016 (Art. 47, D.Lgs. n. 33/2013).

8. Trasparenza e diritto di accesso

La trasparenza dell'attività della Pubblica Amministrazione è strettamente connessa al diritto di accesso. Nel nostro ordinamento, il diritto di accesso è disciplinato da molteplici normative attualmente vigenti: L. n. 241/1990, D.Lgs. n. 267/2000, D.Lgs. n. 33/2013, D.Lgs. n. 50/2016, la cui applicazione va distinta a seconda del caso concreto.

In particolare, dopo le ultime modifiche legislative, l'ANAC, attraverso proprie linee guida approvate con delibera n.1309 del 28/12/2016, al fine di agevolare sia le Amministrazioni sia gli istanti, ha precisato che le varie forme di accesso possono distinguersi in:

1. accesso documentale, disciplinato dal capo V della L. n. 241/1990;
2. accesso civico (o accesso civico semplice), disciplinato dall'art. 5, c. 1 del D.Lgs. n. 33/2013;
3. accesso civico generalizzato, disciplinato dall'art. 5, c. 2 del D.Lgs. n. 33/2013.

9. Accesso civico generalizzato

Importanti novità sono state introdotte in materia di accesso civico da parte del d.lgs. 97/2016 come anche declinate nella delibera ANAC n. 1309/2016 "*Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 co. 2 del d.lgs. 33/2013 recante «riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni»*". Tale nuova tipologia di accesso, delineata nel novellato art. 5, comma 2 del d.lgs. 33/2013, consente a chiunque il "*diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del presente decreto, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, secondo quanto*

previsto dall'art. 5-bis". La *ratio* della riforma risiede nella dichiarata finalità di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico.

In considerazione dell'importante novità normativa e della necessaria organizzazione che la migliore funzionalità dell'accesso comporta, l'Amministrazione ritiene di adottare le seguenti misure di attuazione:

- a. l'Ufficio cui è attribuita la competenza di gestire le richieste di accesso civico generalizzato coerentemente con le soluzioni individuate dalle suddette Linee guida, è l'Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP), che potrà, quindi, con la supervisione del Segretario Generale e di un suo delegato, raccogliere ed organizzare tutte le domande di accesso generalizzato che pervengono all'Amministrazione, e assegnarle ai singoli Uffici;
- b. entro il 23 giugno 2017 verrà predisposto uno specifico Regolamento che disciplini in modo organico e coordinato le tre tipologie di accesso, al fine di evitare comportamenti disomogenei tra gli uffici che vi devono dare attuazione e di disciplinare compiutamente i casi di esclusione ed i limiti al diritto di accesso nelle sue diverse forme, come indicato nella citata delibera dell'Autorità;
- c. le istanze possono essere trasmesse al Comune secondo le tradizionali modalità (consegna a mano o trasmissione a mezzo posta) oppure per via telematica secondo le modalità previste dal Codice dell'Amministrazione Digitale ad una casella creata appositamente;
- d. viene istituito presso l'Ufficio Relazioni con il Pubblico un registro delle richieste di accesso presentate;
- e. l'URP deve trasmettere le istanze pervenute al Servizio comunale che detiene i dati, le informazioni e i documenti immediatamente e comunque non oltre 3 giorni dal ricevimento, avendo cura di accertarsi dell'avvenuta ricezione;
- f. il Servizio comunale che detiene i dati, le informazioni e i documenti procede all'istruttoria della richiesta e alla sua evasione, secondo le modalità e i tempi previsti all'art. 5 e 5-bis del D. Lgs. n. 33/2013;
- g. il rilascio dei dati o documenti sia in formato elettronico che in formato cartaceo è gratuito, salvo il rimborso del costo per la riproduzione su supporti materiali secondo la disciplina di cui alla deliberazione del Consiglio Comunale n. 277 del 28/11/1997;
- h. nelle more della adozione della specifica disciplina in materia di accesso civico generalizzato, si applicano anche a tale fattispecie, ove necessario, le esclusioni disposte per l'accesso documentale dal Regolamento comunale in materia di procedimento amministrativo, diritto di accesso e disciplina del trattamento dei dati personali.

10. Accesso civico cd. semplice

Rimane ferma la disciplina relativa all'accesso civico cd. semplice. Esso consiste nel diritto di chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente (art. 5, d.lgs.n. 33/2103) nei casi in cui l'Amministrazione ne abbia omesso la pubblicazione sul proprio sito web istituzionale.

La richiesta di accesso civico non è sottoposta ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente, non deve essere motivata, è gratuita e va presentata al Responsabile della trasparenza dell'Ente o suo delegato, secondo il nuovo modulo di richiesta pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente" sottosezione "Altri contenuti - accesso civico".

Nei casi di ritardo o mancata risposta, il richiedente può ricorrere al Segretario generale titolare del potere sostitutivo (*ex art. 2 co. 9-bis legge 241/1990*) (v. deliberazione G.C. n.352 del 10/10/2013) che, verificata la sussistenza dell'obbligo di pubblicazione, provvede entro 30 giorni dal ricevimento dell'istanza. Il modulo dell'istanza al titolare del potere sostitutivo è disponibile nella sottosezione "Altri contenuti - accesso civico".

Le richieste di accesso civico e di accesso, in caso di ritardo o mancata risposta da parte del Responsabile della trasparenza, possono essere inviate all'indirizzo protocollo@pec.comuneviterbo.it

Per approfondimenti in merito e circa i limiti alla trasparenza si rinvia ai paragrafi 2.2 e 2.3 del precedente piano della trasparenza 2016-2018, nonché ai paragrafi 3 e 3.1 sulla riservatezza e sul riutilizzo dei dati

11. Trasparenza e le gare d'appalto

Il decreto legislativo 18 aprile 2016 numero 50 di “Attuazione delle direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE sull'aggiudicazione dei contratti di concessione, sugli appalti pubblici e sulle procedure d'appalto degli enti erogatori nei settori dell'acqua, dell'energia, dei trasporti e dei servizi postali, nonché per il riordino della disciplina vigente in materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture” (pubblicato nella GURI 19 aprile 2016, n. 91, S.O.) ha notevolmente incrementato i livelli di trasparenza delle procedure d'appalto, prevedendo agli artt. 22 e 29 nuovi importanti obblighi di pubblicazione (v. Allegato 4).

Si rinvia al paragrafo 8 del piano 2016 per altri aspetti inerenti la trasparenza nelle gare d'appalto.

12. Le iniziative di comunicazione della trasparenza

Il **sito web** è il mezzo primario di comunicazione, il più accessibile ed il meno oneroso, attraverso il quale l'amministrazione deve garantire un'informazione trasparente ed esauriente sul suo operato, promuovere nuove relazioni con i cittadini, le imprese le altre PA, pubblicizzare e consentire l'accesso ai propri servizi, consolidare la propria immagine istituzionale.

Obiettivo di questa Amministrazione è quello di continuare a rendere conoscibile, da parte dei cittadini e degli utenti, ogni aspetto della vita amministrativa che li riguarda; tutto questo per favorire forme diffuse di controllo nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità nell'erogazione dei servizi, a garanzia della legalità e per una pubblica amministrazione orientata al soddisfacimento degli utenti. Le pagine del portale devono essere adeguate alle "linee guida per i siti web della PA" in relazione alla trasparenza e ai contenuti minimi dei siti pubblici, alla visibilità dei contenuti, al loro aggiornamento, all'accessibilità e all'usabilità, alla reperibilità, alla classificazione e alla semantica, ai formati e contenuti aperti.

Proprio per questo motivo, nel corso dell'anno 2016, è stato predisposto un nuovo sito internet istituzionale www.comune.viterbo.it con contenuti ulteriori, in modo da dare compiuta attuazione al concetto di trasparenza e affinché il portale comunale offra quanto più agli utenti un'immagine istituzionale con caratteristiche di uniformità, riconoscibilità e semplicità di navigazione, e costituisca per il cittadino non solo uno strumento di informazione e conoscenza ma anche di comunicazione con l'Amministrazione e quindi di accesso diretto ad alcuni servizi di sportello.

Nel corso del 2017 verrà ottimizzato il **servizio di gestione dei reclami**, al fine di inserire una finestra di dialogo tra cittadini e amministrazione, in considerazione del fatto che l'Amministrazione è tenuta ad agire tempestivamente a fronte di eventuali segnalazioni. A tal fine nel portale verrà prevista una sezione in *home page* con la modulistica per proporre il reclamo o l'osservazione, da inviare all'U.R.P. dell'Ente. Quest'ultimo Ufficio provvederà ad indirizzare la segnalazione al Responsabile di Servizio competente per la risposta e a verificare che nel termine di 15 giorni vi sia stato un riscontro. In caso di inerzia lo stesso U.R.P. segnalerà al Dirigente del Settore competente la mancata risposta.

E' altresì intenzione dell'Amministrazione avviare indagini sul **grado di soddisfazione degli utenti**, per comprenderne i bisogni, porre attenzione costante al loro giudizio, sviluppare e migliorare la capacità di dialogo e di relazione tra chi eroga il servizio e chi lo riceve.

L'ente è munito di **posta elettronica** ordinaria e certificata (PEC).

Sul sito web, nella *home page*, è riportato l'indirizzo PEC istituzionale. Nelle sezioni dedicate alle ripartizioni organizzative sono indicati gli indirizzi di posta elettronica ordinaria di ciascun ufficio, nonché gli altri consueti recapiti (telefono, fax, ecc.).

La PEC è in grado di garantire indirizzo del mittente e del destinatario, nonché data e ora di invio e ricezione del messaggio.

Tali caratteristiche, che danno legalità alle comunicazioni, consentono pertanto di sostituire di fatto la "vecchia" raccomandata A/R, abbattendo i costi legati alle spedizioni e riducendo drasticamente i tempi di attesa di invio e consegna.

A partire dal 2013, nell'ottica della dematerializzazione e conformemente a quanto previsto dalla normativa vigente, l'Ente ha avviato un forte processo di estensione dell'utilizzo della Pec per tutte le comunicazioni ufficiali ad altre pubbliche amministrazioni e per le comunicazioni ai professionisti e ai cittadini che abbiano espresso la volontà di utilizzare questo mezzo di comunicazione. Nel 2015 è stato posto quale obiettivo di performance quale misura di riduzione degli spechi. Nel corso del 2017 verrà implementato e messo a regime il nuovo sistema di **protocollo informatico**, con l'adozione del relativo manuale da parte della Giunta comunale.

Per quanto concerne lo sviluppo della trasparenza e della legalità, l'Amministrazione intende promuovere occasioni conoscitive e di confronto con la cittadinanza che possano contribuire a far crescere nella Società civile, oltre alla conoscenza delle attività svolte e delle iniziative intraprese, una consapevolezza ed una cultura della legalità sostanziale.

31 gennaio 2017

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
dott.ssa Francesca Vichi