



**COMUNE DI VILLAGRANCA PIEMONTE**  
Provincia di Torino

Piazza Cavour 1 - C.A.P. 10068 - Tel. 011 9807107 - Fax 011 9807441

[www.comune.villafrancapiemonte.to.it](http://www.comune.villafrancapiemonte.to.it)  
email: [info@comune.villafrancapiemonte.to.it](mailto:info@comune.villafrancapiemonte.to.it)



**RELAZIONE ANNUALE SULLA ATTUAZIONE DEL  
PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

**ANNO 2014**





## RELAZIONE ANNUALE SULLA ATTUAZIONE DEL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

### Indice:

Premessa .....	3
1. LE ATTIVITA' SVOLTE IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	5
2. AZIONI FINALIZZATE ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	6
2.1 ANALISI E GESTIONE DEL RISCHIO .....	6
2.2 I CONTROLLI INTERNI.....	7
2.3 IL CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI PUBBLICI .....	7
2.4 MONITORAGGIO DEI TEMPI DI PROCEDIMENTO .....	8
2.5 LA FORMAZIONE .....	8
2.6 ROTAZIONE DEL PERSONALE .....	10
2.7 ATTIVITA' E INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI .....	10
2.8 INCONFERIBILITA' E INCOMPATIBILITA' PER INCARICHI DIRIGENZIALI .....	10
2.9 COLLEGAMENTO CON IL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE .....	11
3. LE AZIONI IN MATERIA DI TRASPARENZA.....	13



### **Premessa**

La L. 190/2012, recante *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità della pubblica amministrazione"*, ha sancito l'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni di nominare un **Responsabile della prevenzione della corruzione**, quale garante dell'adozione e del rispetto di un sistema di misure di prevenzione volto a scongiurare il verificarsi di fenomeni corruttivi e di adottare altresì un **Piano triennale di prevenzione della corruzione** che, in coerenza con il Piano Nazionale, riporti un'analisi delle attività amministrative maggiormente "a rischio" e le misure organizzative da adottare, volte alla prevenzione, al controllo ed al contrasto della corruzione e dell'illegalità.

In coerenza con quanto previsto dall'Art.1 comma 14 della dalla Legge 190/2012, la presente relazione illustra le azioni intraprese nell'anno 2014, nell'ambito delle quali assume particolare rilevanza l'attività di adozione del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione 2014-2016, nonché quella relativa all'adozione del Programma Triennale della Trasparenza ed Integrità 2014-2016, che costituisce sezione autonoma e parte integrante e sostanziale del Piano anticorruzione.

La presente relazione è trasmessa all'Organo di indirizzo politico e pubblicata sul sito web alla sezione "Amministrazione trasparente".

Inoltre, in ossequio alle indicazioni di cui alla delibera CIVIT (ora ANAC) n. 72/2013, è trasmessa al Dipartimento Funzione Pubblica in allegato al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione relativo al triennio 2015-2017.



## **1. LE ATTIVITA' SVOLTE IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

Il Comune di VILAFRANCA PIEMONTE, come indicato in premesse, in coerenza con le previsioni nazionali in materia ha realizzato le seguenti attività fondamentali:

- Nomina del Responsabile per la prevenzione della corruzione.

Con decreto n° 3 del 20.03.2013 del Sindaco, il sottoscritto Segretario Comunale Dott. Emanuele Matina , è stato individuato "Responsabile della prevenzione della corruzione".

Atteso che, fra le funzioni che la legge 190/2012 affida al Responsabile della prevenzione della Corruzione vi è la predisposizione della proposta di Piano Triennale della Prevenzione della corruzione, il sottoscritto si è da subito attivato nell'elaborazione dello stesso e, quindi, ha trasmesso alla Giunta la proposta di Piano 2014-2016, contenente le prime misure in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, individuate alla luce delle linee-guida che l'A.N.A.C. (già CiVIT) con Delibera n° 72/2013 ha elaborato nel Piano Nazionale Anticorruzione.

- Approvazione, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 13 in data 25.01.2014 -del Piano di prevenzione della corruzione e dell'illegalità. Tale Piano è stato tempestivamente pubblicato sul sito web dell'Ente e dello stesso è stata data ampia comunicazione ai Responsabili della strutture nella qualità di Referenti del Responsabile della prevenzione.



## 2. AZIONI FINALIZZATE ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

### 2.1 ANALISI E GESTIONE DEL RISCHIO

Il Piano adottato individua una serie di meccanismi e strumenti di prevenzione della corruzione di carattere generale, validi per l'intero Comune, che tengono conto della specificità della struttura organizzativa comunale.

Inoltre, per ogni Area a Rischio/Settore, è stata predisposta un'apposita scheda volta a far emergere quanto di seguito evidenziato:

- mappatura dei processi/procedimenti di competenza di ogni Settore in modo da specificare quanto già indicato dall' art. 1, comma 16, della legge 190/2012.  
Tale attività di individuazione dei rischi è stata effettuata sulla base di un' approfondita analisi e valutazione del rischio stesso, valutando le probabilità che un evento accada e la gravità del danno che ne può derivare;
- indicazione per ogni processi/procedimento dei fattori di rischio che potenzialmente possono verificarsi;
- indicazione del livello di rischio (trascurabile, medio, serio o elevato, secondo la griglia di valutazione del PNA Allegato n° 5); tale indicazione è valutata sulla base della natura dell' attività, tenuto conto anche di tutti gli interventi già attuati dai singoli Settori (regolamentazioni, sistemi monitoraggio e controllo, procedure di trasparenza, ecc...) che riducono il livello di rischio;
- sintetica descrizione degli interventi e iniziative già attuate dai Settori che hanno ricadute sul contrasto e sulla prevenzione della corruzione; tali informazioni consentono di evidenziare le buone prassi realizzate, anche nell'ottica di una loro diffusione all'interno dell'Ente;
- programmazione per il triennio 2014/2016 degli interventi da realizzare sempre al fine della lotta alla corruzione, tenendo conto degli strumenti indicati dalla legge 190/2012.

In fase di prima applicazione, nel corso del 2014 le Posizioni organizzative sono state invitate ad esaminare attentamente le schede inerenti i procedimenti amministrativi di propria competenza, con particolare riguardo alla completezza delle stesse, alla conformità alle normative statali e regionali nonché ai regolamenti comunali vigenti.

A seguito di tale verifica sono stati predisposti tre documenti (*Allegati 1.2.3*) che costituiranno parte integrante dell'adeguamento del PTPC per il triennio 2015/2017 che il Responsabile della Prevenzione della Corruzione sottoporrà alla Giunta per l'approvazione entro il prossimo 31/01/2015.



## 2.2 I CONTROLLI INTERNI

In attuazione del D.L. 10.10.2012 n. 174 "Disposizioni urgenti in materia di finanza e funzionamento degli enti territoriali, nonché ulteriori disposizioni in favore delle zone terremotate nel maggio 2012", poi convertito in Legge 213 del 7 dicembre 2012 è stato approvato il Regolamento "Approvazione Regolamento Sistema Controlli Interni. Art. 3 L. 7 dicembre 2012, N. 213. Provvedimenti", approvato con deliberazione del Consiglio Comunale N° 2 in data 19.01.2013

Nel corso del 2014 si è proseguito con le attività di controllo successivo, da parte del Segretario Comunale come si evince dai report in allegato.

*Inserire eventuale schema riassuntivo (n. sedute, n° atti controllati, % di difformità...*

## 2.3 IL CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI PUBBLICI

In osservanza alle espresse indicazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.P.R. n. 62/2003, ove si prevede che i codici di comportamento delle singole amministrazioni siano adottati, ai sensi dell'art. 54, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001, nel rispetto delle linee guida fornite dalla Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) con Delibera n. 75 del 24/10/2013 con procedure aperte alla partecipazione dei cittadini, delle loro associazioni rappresentative, dei dipendenti e delle organizzazioni sindacali, previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione si è seguito il procedimento sotto specificato:

- 1) l'amministrazione, nella persona del Responsabile della prevenzione della corruzione con il supporto del Servizio Personale dell'Ente, ha predisposto una bozza di Codice di comportamento per i dipendenti del Comune di Villafranca P.te;
- 2) il Responsabile della prevenzione della corruzione ha redatto il testo finale della bozza di codice;
- 3) la bozza di Codice è stata portata all'esame della Giunta comunale nella seduta del 25.01.2014 che l'ha approvata con delibera n° 12
- 4) il Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Villafranca P.te, approvato con la citata deliberazione GC n 12 del 25.01.2014 è stato pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente;
- 5) il link alla pagina web di pubblicazione del codice speciale è stato altresì trasmesso all'Autorità Nazionale anticorruzione ai fini della verifica della conformità alle linee guida CIVIT, ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. d) della Legge n. 190/2012.
- 6) con circolare applicativa a firma del Segretario Generale del 25.01.2014, sono state fornite indicazioni operative in merito alla diffusione e agli adempimenti previsti dal D.P.R. 16/04/2013 n. 62, con particolare riferimento agli artt. 2 e 17.



- 7) Con riferimento ai profili applicativi del DPR 62/2013, si è ottemperato all'indicazione di predisporre o modificare gli schemi tipo di incarico, contratto, bando, inserendo la condizione dell'osservanza del Codice per i collaboratori esterni a qualsiasi titolo, per i collaboratori delle ditte fornitrici di beni e servizi o opere a favore dell'Amministrazione.

#### **2.4 MONITORAGGIO DEI TEMPI DI PROCEDIMENTO**

Un importante ruolo nell'azione di contrasto all'illegalità è stato riconosciuto all'azione di monitoraggio sul rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi, i cui esiti, ai sensi della normativa vigente, sono a loro volta oggetto di obbligo di pubblicazione specificamente sanzionato in caso di mancato adempimento.

E' stata pertanto effettuata una prima ricognizione intesa ad introdurre una tracciabilità dei procedimenti tale da evidenziare anomalie nei tempi di conclusione, anche al fine di individuarne e rimuoverne le cause (Allegato Report delle PO)

Essi sono stati oggetto di pubblicazione ai sensi della normativa in materia di trasparenza ed attualmente sono in fase di aggiornamento con i dati relativi al trimestre successivo.

E' in corso una dettagliata valutazione dei ritardi rilevati, che tiene in considerazione la complessità dei procedimenti segnalati e la incidenza dell'intervento di soggetti istituzionali esterni nelle fasi endoprocedimentali.

La mappatura di tutti i procedimenti, pubblicata nell'apposita sezione del sito istituzionale, è in costante aggiornamento.

#### **2.5 LA FORMAZIONE**

Come previsto dalla legge 190/2012, nel corso dell' anno 2014 sono stati inseriti nel Piano di formazione dell' ente alcune iniziative finalizzate ad illustrare la nuova normativa per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella P.A., con particolare riferimento ai seguenti contenuti.

- formazione di livello generale, rivolto a tutti i dipendenti: riguarda l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale);
- formazione di livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai funzionari addetti alle aree dell'Ente: riguarda le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione della corruzione.



ENTE DI VILAFRANCA PIEMONTE

Data	Argomento	Partecipanti	Ore
14/11/2014	Anticorruzione, trasparenza, codice di comportamento dei dipendenti pubblici	Responsabile Area Amministrativa	4
21/11/2014	Anticorruzione, trasparenza, codice di comportamento dei dipendenti pubblici	Responsabili Area Amministrativa Tecnica e Contabile	2
28/11/2014	Anticorruzione, trasparenza, codice di comportamento dei dipendenti pubblici	Tutti i dipendenti	1



## **2.6 ROTAZIONE DEL PERSONALE**

La rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione e l'esigenza del ricorso a questo sistema è stata sottolineata anche a livello internazionale. L'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure, infatti, riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione.

visto che il Comune di Villafranca P.te è un ente privo di dirigenza e dove sono nominati solo le Posizioni Organizzative ai sensi degli art. 8 - 11 del CCNL 31.3.1999, non appare direttamente applicabile la soluzione della rotazione tra i responsabili di categoria D, poiché i titolari di PO, a differenza dei dirigenti, rivestono ruolo di responsabili dei procedimenti e hanno un ruolo piuttosto pratico e non solo direttivo, pertanto verrebbe a mancare del tutto il requisito di professionalità e la continuità della gestione amministrativa ed anche lo specifico titolo di studio richiesto per espletare l'incarico.

## **2.7 ATTIVITA' E INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI**

Sono state definite procedure finalizzate ad assicurare il rispetto di alcune disposizioni normative che impongono particolari obblighi alle pubbliche amministrazioni (si vedano ad esempio le puntuali disposizioni in materia di obblighi di comunicazione in materia di autorizzazioni o conferimenti di incarichi extra istituzionali da parte dei pubblici dipendenti).

A tale proposito si è intervenuti integrando con apposito capitolo il Codice di Comportamento dei dipendenti con un regolamento di attribuzioni di incarichi extra-istituzionali.

Le procedure sono state meglio dettagliate tramite predisposizione di apposita modulistica messa a disposizione delle strutture.

In coerenza con quanto previsto a regime dal Piano, il Responsabile per la Prevenzione della corruzione ha richiesto ai Dirigenti dell'Ente/Ufficio Personale di fornire un aggiornamento in merito alle autorizzazioni in essere

## **2.8 INCONFERIBILITA' E INCOMPATIBILITA' PER INCARICHI DIRIGENZIALI**

In tema di inconferibilità e incandidabilità sono state definite procedure finalizzate ad assicurare il rispetto di alcune disposizioni normative che impongono particolari obblighi alle pubbliche amministrazioni.

Sono state inoltre inserite alcune precisazioni volte a consentire piena applicazione alla disciplina recata dal D.Lgs. 39/2013 (in vigore dal 4.5.2013) in materia di



inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali ed incarichi amministrativi di vertice nelle pubbliche amministrazioni, con la quale è stata attuata la delega prevista dall'art. 1, commi 49 e 50 della legge 190/2012.

Le procedure sono state meglio dettagliate tramite predisposizione di apposita modulistica messa a disposizione delle strutture.

A seguito di specifica nota da parte del Segretario Comunale/Generale, ogni Dirigente/Funziario ha inoltre provveduto, alla data del 25/01/2014, alla compilazione della dichiarazione di insussistenza o sussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità inerenti gli incarichi e le cariche ricoperte.

Nella stessa nota i Dirigenti/Funziari competenti per le proposte di nomina negli enti pubblici o privati di cui al D. lgs. 39/2013 sono stati invitati ad accertare previamente l'inesistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità, mediante apposita dichiarazione da parte del candidato alla nomina.

In relazione alle nomine già effettuate e in corso a quella data, gli stessi Dirigenti/Funziari sono stati invitati ad accertare, con le stesse modalità, l'insussistenza di cause di incompatibilità.

In coerenza con quanto previsto a regime dal Piano, il Responsabile per la Prevenzione della corruzione ha richiesto ai Dirigenti dell'Ente/Ufficio Personale un aggiornamento delle predette dichiarazioni di insussistenza o sussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità alla data del 30/06/2014.

**2.9 COLLEGAMENTO CON IL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE**

Il sistema di misurazione e valutazione della performance", pubblicato sul sito istituzionale, costituisce uno strumento fondamentale attraverso cui la "trasparenza" si concretizza.

Si è previsto l'inserimento di obiettivi strategici assegnati al Responsabile per la prevenzione della corruzione e ai Dirigenti/Funziari, contenenti specifiche iniziative in materia di trasparenza e prevenzione corruzione.

In particolare sono oggetto di analisi e valutazione i risultati raggiunti in merito ai seguenti obiettivi:

- a) riduzione delle possibilità che si manifestino casi di corruzione;
- b) aumento della capacità di intercettare casi di corruzione;
- c) creazione di un contesto generale sfavorevole alla corruzione;
- d) adozione di ulteriori iniziative per scoraggiare manifestazione di casi di corruzione

OBIETTIVO	INDICATORE	SI	NO
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di		X	





corruzione			
	Il presente ente locale ha attuato forme di consultazione in sede di elaborazione del P.T.P.C.	X	
	Il presente ente locale ha individuato aree di rischio ulteriori rispetto a quelle obbligatorie per legge	X	
Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione		X	
	Il presente ente locale ha introdotto misure di protezione del whistleblower nel P.T.P.C.	X	
	Il presente ente locale ha introdotto misure specifiche di protezione del whistleblower nel P.T.P.C con strumenti informatici	X	
	Il presente ente locale ha attivato canali di ascolto stabili di cittadini e utenti	X	
Creare un contesto sfavorevole alla corruzione		X	
	Il presente ente locale ha adottato il Codice di comportamento integrativo	X	
	Il presente ente locale ha formato in materia anticorruzione i propri dipendenti	X	
	Il responsabile della prevenzione del presente ente locale ha ricevuto apposita formazione in materia di anticorruzione	X	
Altre iniziative adottate dall'ente per scoraggiare iniziative di corruzione		X	
	Rotazione del personale	X	
	Il Responsabile anticorruzione è diverso dal responsabile per la trasparenza	X	
	Nomina di Referenti per l'anticorruzione e la trasparenza come punti di riferimenti interni per la raccolta di informazione e segnalazioni	X	

## 2.10 PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA LEGALITA'

Al fine di diffondere la cultura della legalità fra i cittadini e i gruppi di interesse presenti sul territorio, si è provveduto ad attivare sul sito web dell'Amministrazione nella sezione "Amministrazione Trasparente", un canale dedicato alla segnalazione di episodi di cattiva amministrazione, conflitto di interessi e corruzione. Ad ogni segnalazione pervenuta è stato dato puntuale riscontro a cura della segreteria del Sindaco.



### 3. LE AZIONI IN MATERIA DI TRASPARENZA

Il Piano Triennale della Trasparenza e Integrità (P.T.T.I.), è parte integrante e complementare del Piano della Prevenzione della Corruzione.

Attualmente nell'Ente è stato approvato un **Piano Triennale della Trasparenza con Delibera di Giunta n. 13 del 25/01/2014.**

All'interno dell'Ente nel corso dell'anno 2014 sono state svolte le seguenti attività:

- implementazione degli applicativi informatici già in uso, per rendere più agevole il trasferimento delle informazioni da pubblicare sul sito web dell'Ente,
- progressivo aggiornamento delle informazioni nella sezione "Amministrazione trasparente".

I contenuti del Piano della Trasparenza sono coordinati con gli obiettivi indicati nel presente Piano e inseriti nel Piano delle Performance.

Ente di Villafranca P.te, li 13.12.2014



Il Responsabile per la prevenzione della corruzione