



Città di Frascati

Provincia di Roma

Copia

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Atto N° 29

del 26/02/2015

Oggetto:

Approvazione Piano Triennale della Corruzione 2015/2017

Parere **FAVOREVOLE** sulla proposta per la regolarità tecnica (art. 49 D.Lgs. 267/2000) addì 26/02/2015

Il Responsabile del Servizio

F.to **BARONE SENZIO**

L'anno duemilaquindici, il giorno ventisei, del mese di febbraio, con inizio alle ore 09:00, nella Sede Comunale, si è riunita, a seguito di apposita convocazione,

LA GIUNTA COMUNALE

Parere sulla proposta per la regolarità contabile (art. 49 D.Lgs. 267/2000) addì _____

Il Responsabile del Servizio Finanziario

F.to

Sono rispettivamente presenti ed assenti i sigg.

SPALLETTA ALESSANDRO

Presenti	Assenti
Si	
Si	
Si	
Si	
Si	
Si	

SBARDELLA FRANCESCA

CANESTRI ROBERTO

CAPPELLO MILCA

FILIPPONI MATTEO

MORELLI DAMIANO

Frascati, li _____

Il Responsabile del Procedimento

F.to **CREA ROSALBA**

Presiede il Sindaco Alessandro SPALLETTA

Partecipa il Segretario Generale Senzio BARONE

Il Presidente, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta ed invita a deliberare sull'argomento indicato in oggetto.

Frascati, li _____

p.p.v. L'Assessore

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO Che :

- con propria delibera n. 12 dell' 11/2/2014, in attuazione dell'art. 1 comma 8 della legge 190/2012, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione, nominato con deliberazione consiliare n. 5 del 25/3/2013, è stato approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2014/2016;

- con deliberazione n. 11 del 29/1/2015, è stato approvato il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità per il triennio 2015/2017 caratterizzato dalla possibilità di accesso totale alle informazioni quale strumento essenziale per la prevenzione ed il contrasto alla corruzione ;

- con deliberazione della Giunta Comunale n. 46 del 29/4/2014 è stato, altresì, approvato il Codice di Comportamento per i dipendenti dell'ente.

- il Piano, in coerenza con le disposizioni del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), è stato redatto nell'ottica di fornire una valutazione del diverso livello di esposizione al rischio corruzione dei settori degli uffici e servizi comunali in modo da individuare le azioni preventive a tutela e salvaguardia delle finalità che il piano intende perseguire;

- il Piano ed il referto a consuntivo per l'anno 2014 è stato pubblicato sul sito internet istituzionale del Comune di Frascati all'interno della sezione: "Amministrazione Trasparente"/Altri contenuti, congiuntamente alle generalità e referenze rispettivamente del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e del responsabile della Trasparenza;

- l'aggiornamento del Piano – annualità 2015 - è stato curato dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione – RPC – con la partecipazione dei Responsabili dei Settori, per i servizi di rispettiva competenza, dopo aver individuato le varie criticità ed aggiornato la mappatura del rischio attraverso la definizione sintetica degli indicatori di rischio per i processi gestiti, e degli interventi necessari a prevenire la corruzione e i comportamenti non integri da parte dei medesimi e dei loro collaboratori.(cfr. **Allegati -A1-A6-** quadri sinottici);

- ciascun dirigente ha rilasciato la dichiarazione sull'assenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità previste dal D.Lgs 39/2013 regolarmente resa nota sull'apposita sezione del portale amministrazione trasparente;

- è istituito il monitoraggio dei servizi dell'ente che i referenti del Piano (dirigenti) appositamente individuati dal RPC con nota n. 50558/2014 ed il gruppo di lavoro trasversale a tutti i settori, costituito e confermato anche per il 2015, svilupperà e completerà nelle prossime annualità.

Per favorire l'emersione di comportamenti illeciti sarà attivato, nell'anno in corso, l'allerta corruzione – "**whistleblowing**"- sistema per la ricezione, in forma "riservata" attraverso l'indirizzo email anticorruzione@comune.frascati.rm.it, di eventuali segnalazioni da chiunque ne abbia interesse, utilizzando le indicazioni operative contenute nel disciplinare ed il modello per le segnalazioni di condotte illecite – (**Allegati – B/B1**);

L'allegato C – contiene il programma per la formazione del personale dipendente (responsabile prevenzione, dirigenti, posizioni organizzative e responsabili del procedimento) sono previste sette giornate formative organizzate dal Comune di Frascati con docenti interni ed esterni;

All'aggiornamento del PTPC 2015/2017 si è proceduto seguendo le modalità seguite l'anno precedente, tenendo conto dell'attività e dei risultati dell'anno 2014 e del rinnovato quadro gestionale a seguito del rinnovo degli organi politici del 13 maggio 2014;

L'Amministrazione comunale ha aderito in data 24/2/2015, con atto di Consiglio comunale in corso di formalizzazione, alla centrale unica di committenza promossa dalla Comunità Montana dei Castelli Romani e Prenestini, oltre a Mepa e Consip per gli affidamenti di servizi e forniture e nonché, per le procedure di gara, all'obbligatorio ricorso a soggetti aggregatori ai sensi delle nuove direttive europee del 2014;

Il Piano 2014/2016 è stato rivisitato tenendo conto delle modifiche apportate dalla legge n. 114/2014, delle necessarie ed utili proposte formulate dai nuovi dirigenti, e dalle indicazioni contenute nel programma di mandato 2014/2019.

VISTI:

- il Piano 2014/2016 e l'aggiornamento 2015 proposto dal RPC;
- gli allegati A1/A6 quadri sinottici di riferimento dei rischi di corruzione e le relative misure adottate;
- il disciplinare e la modulistica predisposta per l'emersione di fatti e comportamenti illeciti - allerta corruzione – “*whistleblowing*”- (All. B1/B2).
- il programma di formazione per l'anno 2015 (All.C)

Dato atto che con riferimento all'art. 49 del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267, sulla proposta di deliberazione di cui al presente atto è stato espresso parere favorevole, in ordine alla regolarità tecnica, da parte del responsabile del servizio interessato, nonché parere di regolarità contabile da parte del responsabile del servizio finanziario;

Con voti unanimi, espressi in forma palese;

DELIBERA

Di approvare l'aggiornamento del Piano per la prevenzione della corruzione 2014/2016 - annualità 2015 ed i relativi allegati di seguito riportati:

- all. A1/A6 quadri sinottici di riferimento dei rischi di corruzione e le relative misure adottate;
- disciplinare e modulistica predisposta per l'emersione di fatti e comportamenti illeciti;
- allerta corruzione – “*whistleblowing*”- All. B1/B2;
- programma di formazione per l'anno 2015 (All.C).

All'interno del quadro normativo e metodologico segnalato dalla normativa di settore e dal P.N.A., questo primo aggiornamento del PTPC del Comune di Frascati conferma sostanzialmente la strategia di prevenzione e contrasto alla corruzione, disegnata dal Piano 2014/2016 e dagli ulteriori strumenti individuati per meglio conseguire tale obiettivo:

Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità', Codice di Comportamento Interno, Regolamento sui Controlli interni;

Si rimanda integralmente ai piani richiamati in premessa per quanto non modificato o integrato con il presente aggiornamento.

Si conferma il coinvolgimento pieno dei dirigenti, delle posizioni organizzative e dei loro collaboratori e l'onere della collaborazione nonché il principio di corresponsabilità previsto nel dettaglio dal piano del Piano 2014.

E' confermato il gruppo di lavoro permanente, con le necessarie integrazioni richieste ai nuovi dirigenti del III° e IV° settore.

Responsabile della prevenzione della corruzione:

E' individuato nella figura del Segretario generale dott. Senzio BARONE che svolge i compiti indicati nella L.n.190/2012, in particolare:

- coordina le fasi di predisposizione, attuazione e verifica delle attività previste dal Piano triennale;
- definisce le modalità operative che la struttura deve seguire per il raggiungimento degli obiettivi programmati;
- sovrintende alle azioni assegnate ai Dirigenti e vigila sul rispetto delle norme in materia di anticorruzione;
- assicura la formazione del personale, con il supporto dell'ufficio personale entro i limiti e con le risorse che la Giunta comunale metterà a disposizione;
- elabora la relazione annuale sull'attività svolta e ne assicura la pubblicazione;

Dirigenti :

- propongono le misure di prevenzione;
- adottano le misure gestionali in attuazione del Piano;
- individuano i referenti a supporto del responsabile, improntano la propria azione alla reciproca e sinergica integrazione, nel perseguimento dei comuni obiettivi di legalità, efficacia ed efficienza;
- collaborano alla esecuzione del Piano, alla revisione, alla elaborazione della relazione annuale tramite comunicazione di dati, segnalazioni, monitoraggi ecc. nei tempi e con le modalità sinteticamente individuate nei quadri sinottici allegati alla presente delibera;

E' confermata per l'anno 2015 l'articolazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione 2014/2016 che, schematicamente contiene il Piano anticorruzione aggiornato, il modello organizzativo comunale, la mappatura delle attività a rischio di corruzione, i relativi procedimenti le principali azioni di prevenzione i controlli che ne conseguono e la tempistica di attuazione.

Al piano sono associati:

- il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2015-2017 approvato con delibera della giunta n. 11 del 20/1/2015 che si coordina con il Piano anticorruzione attraverso successivi interventi di monitoraggio ed aggiornamento anche per i riflessi delle disposizioni contenute nel D.lgs. 33/2013;
- il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici adottato in attuazione del D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 per il quale si ritiene non necessario alcun aggiornamento.

L'organizzazione del Comune di Frascati:

La struttura organizzativa dell'ente, è stata approvata dalla Giunta con delibera n. 14 del 21/2/2014 così come integrata e modificata il 10/7/2014 con atto n. 74 con la previsione, tra l'altro, della figura del Capo di gabinetto.

Misure Organizzative di carattere generale:

Si riportano di seguito le misure organizzative di carattere generale che il Comune di Frascati intende porre in essere ed in parte ha già realizzato, in coerenza con quanto previsto dalla L. 190/2012 e con la propria dimensione organizzativa.

Rotazione del personale:

Rispetto a quanto auspicato dalla normativa in merito all'adozione di adeguati sistemi di rotazione del personale addetto alle aree a rischio, per gli impedimenti connessi alle dimensioni della struttura e le particolari caratteristiche organizzative dell'Ente che vede per ogni settore un'unica figura dirigenziale specializzata talvolta infungibile (Avvocatura, Comandante polizia locale e Dirigente settore economico-finanziario) anche al fine di non compromettere l'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, non si ritiene al momento possibile procedere sistematicamente alla rotazione del personale operante in aree a più elevato rischio di corruzione. Il dirigente in ogni caso è tenuto, dopo avere segnalato l'evento al responsabile della corruzione, a sostituire il personale coinvolto (responsabile di posizione organizzativa e/o di procedimento) anche solo in caso di sospetto di attività collusiva o illecita.

L'Amministrazione si riserva tuttavia, compatibilmente con le esigenze di funzionalità dei servizi, di valutare periodicamente per quali posizioni è possibile prevedere percorsi alternativi che consentano tali rotazioni, evitando che possano consolidarsi delle posizioni "di privilegio" nella gestione diretta di attività a medio ed alto rischio, pur mantenendo continuità e coerenza degli indirizzi e le necessarie competenze delle strutture.

E istituita ed approvata ai sensi dell'art. 1 comma 9 della L. 190/2012 la misura del WISTLE BLOWING a tutela del dipendente che segnala condotte illecite.

Entro il corrente anno, è previsto a cura del responsabile della corruzione l'effettivo avvio della possibilità da parte del dipendente di segnalare alla casella di posta elettronica dedicata, condotte illecite (art 51 L.190/2012) delle quali sia venuto a conoscenza.

A tale proposito è stata predisposta apposita modulistica ed un disciplinare che regola il servizio.

L'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001 (introdotto dalla L. 190/2012) prevede che il pubblico dipendente che

denuncia all'Autorità Giudiziaria o alla Corte dei Conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

La tutela del dipendente che segnala illeciti incontra ovviamente il limite rappresentato dai casi in cui la denuncia o la segnalazione integri i reati di calunnia o diffamazione (con i connessi profili risarcitori).

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione. Ove la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, l'identità potrà essere rivelata nel caso in cui la sua conoscenza risulti assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

L'adozione di misure discriminatorie (e cioè, come precisato nel PNA, le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili) è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentate nell'Amministrazione.

Il whistleblower (*letteralmente- soffiare il fischiello*) è, dunque, colui che dà l'allarme, che segnala l'illecito di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle propria attività lavorativa ed il whistleblowing altro non è se non l'attività che disciplina e regola le procedure finalizzate ad incentivare o proteggere tali segnalazioni.

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

Il dipendente che intende effettuare una segnalazione RPC dovrà inviarla all'indirizzo email anticorruzione@comune.frascati.rm.it.

Ricevuta la segnalazione, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione la trasmetterà – garantendo l'anonimato del segnalante– al responsabile della struttura a cui si riferiscono i fatti al fine di avviare apposita istruttoria da concludere entro il termine massimo di gg.10 dalla ricezione degli atti, al termine della quale egli è tenuto, con provvedimento motivato a:

- avviare il procedimento disciplinare a carico del/dei dipendenti interessati;
- trasmettere gli atti all'Ufficio procedimenti disciplinari nel caso in cui non sia competente ad irrogare la sanzione;
- denunciare i fatti dei quali è venuto a conoscenza all'autorità giudiziaria competente;
- disporre con provvedimento motivato l'archiviazione della segnalazione.

Dell'esito dell'istruttoria dovrà essere tempestivamente informato il Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Misure che garantiscono il rispetto delle norme del codice di comportamento, ed in particolare del dovere di astensione di cui al DPR n.62 del 18 aprile 2013, mediante approvazione del codice di comportamento dei dipendenti dell'ente

L'art. 1, comma 41, della legge n. 190 ha introdotto l'art. 6 bis nella legge n. 241 del 1990, rubricato "Conflitto di interessi". La disposizione stabilisce che *"Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endo procedurali ed il provvedimento finale, devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto anche potenziale"*.

Tale previsione contiene sostanzialmente due prescrizioni:

- l'obbligo di astensione del responsabile del procedimento, del titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento finale e dei titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziale;

dei medesimi soggetti.

- dovere di segnalazione a carico del conflitto può essere causato da fattori diversi e non sempre immediatamente evidenti derivanti da eventuali attività condotte al di fuori del rapporto del lavoro.

L'art. 6 bis deve essere inoltre letto congiuntamente all'art. 6 del D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 che prevede che : *“1. Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi o regolamenti, il dipendente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, informa per iscritto il dirigente/responsabile dell'ufficio di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando:*

a) se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;

b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate;

2. Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici”.

Vivere un conflitto d'interessi non significa violare i doveri di comportamento ma tale evenienza può verificarsi qualora tale conflitto non sia esplicitato, reso evidente al referente sovraordinato, affrontato e risolto nel pubblico interesse anche tramite l'astensione dalla partecipazione a scelte, decisioni, attività relative all'oggetto rilevato in conflitto.

L'eventuale dubbio sul conflitto deve essere formalmente rappresentato al dirigente di riferimento che valuterà direttamente come risolverlo mettendo in atto gli opportuni interventi organizzativi, temporanei o definitivi, messi a disposizione.

Ove invece, il conflitto riguardi il dirigente, a valutare le iniziative da assumere sarà il responsabile della prevenzione della corruzione.

Il P.N.A. precisa che la violazione sostanziale della previsione, 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.

Misure di coordinamento del presente Piano con il DUP – Documento unico di Programmazione e del piano della Performance

Il Comune di Frascati adotterà per l'anno in corso un sistema integrato di pianificazione, controllo e gestione della performance volto a:

- Definire ed assegnare gli obiettivi da raggiungere, i valori attesi di risultato ed i rispettivi indicatori;
- Collegare gli obiettivi e le risorse allocate;
- Monitorare gli obiettivi in corso di esercizio ed attivare eventuali interventi correttivi;
- Misurare e valutare la performance organizzativa e individuale;
- Utilizzare sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito;
- Rendicontare i risultati.

Il suddetto sistema integrato, guida l'attività dell'Amministrazione e dei singoli Dirigenti nel perseguimento di obiettivi coerenti con le linee programmatiche ed alle funzioni generali dell'ente, restringendo il più possibile comportamenti discrezionali e difformi dai criteri di buona amministrazione e di legittimità dell'azione amministrativa nel suo complesso.

I documenti di pianificazione e programmazione adottati sono:

- Il DUP (Documento Unico di previsione) il nuovo documento di pianificazione di medio termine, attraverso il quale vengono esplicitati gli indirizzi che orientano la gestione dell'Ente in coerenza con il bilancio pluriennale, tale da soddisfare i bisogni della collettività locale (famiglie, imprese, associazioni ed organismi non profit) tenuto conto delle capacità, delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili.
- Il PEG nel quale sono specificati gli obiettivi assegnati dalla Giunta ai Dirigenti per Settore e centro di

costo.

In fase di elaborazione del Piano Esecutivo di Gestione, ciascun dirigente, con il supporto del responsabile della Prevenzione individuerà ed aggiornerà i procedimenti e le attività ad alto rischio di corruzione e infiltrazione mafiosa programmando le opportune attività di prevenzione.

In fase di rendicontazione e/o monitoraggio degli obiettivi di PEG e Ricognizione sullo Stato di Attuazione di Programmi e Progetti e di Verifica degli Equilibri di Bilancio, ciascun dirigente è tenuto a relazionare su tutte le iniziative adottate al fine di prevenire gli episodi di corruzione e le infiltrazioni mafiose nell'ambito delle attività poste in essere dal settore competente.

Coordinamento del sistema del controllo interno con il Piano anticorruzione

Si ritiene che il sistema dei controlli interni avviato sin dal 2013 costituisca idonea misura e utile presidio per prevenire il fenomeno della corruzione.

L'analisi sul corretto funzionamento dei controlli interni, necessariamente, include:

- la valutazione delle metodologie e dei procedimenti;
- la verifica delle attività di controllo effettivamente svolte e delle metodologie concretamente adottate;

Le regole fondamentali del sistema di controllo interno dell'ente sono:

- la chiara e formalizzata separazione dei ruoli nello svolgimento delle principali attività;
- la tracciabilità delle singole operazioni;
- l'adozione di processi decisionali in base a criteri oggettivi.

Con deliberazione di Consiglio n. 4 del 25/3/2013 si è espressamente stabilito di procedere agli adempimenti di legge in materia di controlli interni amministrativi successivi (art. 147 bis commi 2° e 3° del D.Lgs. 267/2000) assumendo, nella parte di stretta pertinenza, il Regolamento.

Il coinvolgimento dei portatori di interesse -stakeholders-

Il coinvolgimento degli stakeholders e la cura delle ricadute sul territorio fin dal momento iniziale, consente a tutti i soggetti (privati e pubblici) di confrontarsi lealmente su eventuali fenomeni di tentativi di infiltrazione criminale organizzata.

La formazione

Come noto, la L.90/2012 ha attribuito particolare importanza alla formazione del personale preposto alle aree a più elevato rischio. E' stata prevista particolare attenzione alla formazione sulla conoscenza delle tematiche inerenti la prevenzione del fenomeno corruttivo in loco spaziando sui temi della trasparenza e dell'integrità, sia dal punto di vista della conoscenza della normativa e degli strumenti previsti nel Piano che dal punto di vista valoriale, in modo da accrescere sempre più lo sviluppo del senso etico.

A tale proposito l'allegato B richiamato in premessa contiene il calendario e le tematiche che saranno trattate nel corso del 2015 e per le quali la Giunta assume formale impegno di reperire adeguate risorse nel redigendo bilancio di previsione.

In relazione, poi, all'assetto organizzativo e dimensionale dell'ente sarà valutata la fattibilità delle seguenti idonee misure volte alla vigilanza sull'attuazione delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi (di cui ai commi 49 e 50 della legge n. 190/2012), anche successivamente alla cessazione del servizio o al termine dell'incarico (vedi il D.Lgs. n. 39/2013) finalizzato all'introduzione di griglie di incompatibilità negli incarichi "apicali" sia nelle amministrazioni dello Stato che in quelle locali (Regioni, Province e Comuni), ma anche negli enti di diritto privato che sono controllati da una pubblica amministrazione (nuovo comma 16-ter dell'articolo 53 del D.Lgs. n. 165 del 2001).

Aggiornamento del piano di corruzione

I contenuti del Piano, le priorità d'intervento e la mappatura e pesatura dei rischi per l'integrità, saranno oggetto di aggiornamento annuale, o se necessario, in corso d'anno, anche in relazione ad eventuali adeguamenti a disposizioni normative e/o a riorganizzazione di processi e/o funzioni.

Attesa l'urgenza di dare attuazione alla presente deliberazione, essa viene dichiarata, a voti unanimi successivamente resi in forma palese, immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, c. 4 del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267.

APPENDICE NORMATIVA aggiornata
Si riportano di seguito le fonti normative sul tema della trasparenza e dell'integrità:
Legge 7 dicembre 2012, n. 213 "Disposizioni urgenti in materia di finanza e funzionamento degli enti territoriali, nonché ulteriori disposizioni in favore delle zone terremotate nel maggio 2012".
Legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione".
Leggi 28 giugno 2012, nn. 110 e 112, di ratifica due convenzioni del Consiglio d'Europa siglate a Strasburgo nel 1999.
Legge 11 novembre 2011, n. 180 "Norme per la tutela della libertà d'impresa. Statuto delle imprese".
Legge 12 luglio 2011, n.106 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 13 maggio 2011, n. 70, concernente Semestre Europeo - Prime disposizioni urgenti per l'economia.
Legge 3 agosto 2009, n. 116, "Ratifica della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione del 31 ottobre 2003".
Legge 18 giugno 2009, n. 69 "Disposizioni per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività nonché in materia di processo civile".
Decreto legislativo n° 39/2013 che introduce griglie di incompatibilità negli incarichi "apicali" sia nelle Amministrazioni dello Stato che in quelle locali (Regioni, Province, Comuni) ma anche negli Enti di diritto privato che sono controllati da una Pubblica Amministrazione.
Decreto Legislativo 14 Marzo 2013 n.33 recante obblighi di pubblicità e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni.
Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" art. 11.
Decreto Legislativo 12 aprile 2006, n. 163 "Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE".
Decreto Legislativo 7 marzo 2005, n. 82 "Codice dell'Amministrazione digitale" e ss.mm.ii.
Decreto del Presidente della Repubblica 23 aprile 2004, n. 108 "Regolamento recante disciplina per l'istituzione, l'organizzazione ed il funzionamento del ruolo dei dirigenti presso le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo".
Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 "Codice in materia di protezione dei dati personali".
Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".
Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165".
Decreto del Presidente della Repubblica 07 aprile 2000, n. 118 "Regolamento recante norme per la semplificazione del procedimento per la disciplina degli albi dei beneficiari di provvidenze di natura economica, a norma dell'art. 20, comma 8, della L. 15 marzo 1997 n. 59".
Codice etico Funzione pubblica del 28/11/2000.
Codice etico per gli amministratori locali – "Carta di Pisa".
Convenzione dell'O.N.U. contro la corruzione- adottata dall'Assemblea Generale dell'Organizzazione il 31/10/2003 con la risoluzione n. 58/4, firmata dall'Italia il 09/12/2003 e ratificata con la Legge n. 116

del 03/08/2009.

Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, approvato in data 8 marzo 2013, recante “Codice di comportamento dei dipendenti pubblici ai sensi dell' art. 54 del decreto legislativo del 30 marzo 2001, n. 165”.

Circolare n. 1 del 25 gennaio 2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione pubblica.

Linee di indirizzo del Comitato interministeriale (d.p.c.m. 16 gennaio 2013) per la predisposizione, da parte del Dipartimento della funzione pubblica, del PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE di cui alla legge 6 novembre 2012, n. 190.

Delibera CIVIT n. 15/2013 in tema di organo competente a nominare il responsabile della prevenzione della corruzione nei comuni.

Delibera CIVIT n. 2/2012 “Linee guida per il miglioramento della predisposizione e dell' aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l' integrità”.

Delibera CIVIT n. 105/2010 “Linee guida per la predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l' integrità (art. 13, comma 6, lettera e, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)”.

Letto, approvato e sottoscritto

IL SINDACO

F.to SPALLETTA ALESSANDRO

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to. SENZIO BARONE

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il presente verbale è comunicato ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. 18.8.2000, n 267 e pubblicato per quindici giorni all'Albo Pretorio a decorrere dal 02/03/2015

La presente deliberazione è divenuta esecutiva:

- Immediatamente eseguibile
 Divenuta esecutiva il _____

Frascati, lì _____

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to. BARONE SENZIO

Il Responsabile del Procedimento

Ufficio Messi Comunali

Il presente atto è copia conforme all'originale per gli usi consentiti dalla legge.

Frascati, lì _____

IL SEGRETARIO GENERALE

BARONE SENZIO