|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  | | --- | | **MISURE DI PREVENZIONE OBBLIGATORIE** | | - Attivita' successiva alla cessazione del rapporto di lavoro - direttive interne per effettuare i controlli sui precedenti penali e per adottare le conseguenti determinazioni | | - Autorizzazioni allo svolgimento di incarichi d'ufficio - attivita' ed incarichi extra-istituzionali | | - Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la societa' civile - attivare canali dedicati alla segnalazione dall'esterno alla p.a. di episodi di corruzione, cattiva amministrazione e conflitto d'interessi. | | - Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la societa' civile - attuare un'efficace comunicazione e diffusione della strategia di prevenzione dei fenomeni corruttivi impostata e attuata mediante il P.T.P.C. | | - CdC - adeguamento degli atti di incarico e dei contratti alle previsioni del Codice di comportamento | | - CdC - adozione del Codice di comportamento che integri e specifichi il Codice adottato con D.P.R. 62/2013 | | - CdC - aggiornamento delle competenze dell'U.P.D. alle previsioni del Codice di comportamento | | - CdC - formazione per la corretta conoscenza e applicazione del Codice di comportamento | | - CdC - monitoraggio annuale sulla attuazione del Codice di comportamento | | - CdC - verifica annuale dello stato di applicazione del Codice di comportamento attraverso l'U.P.D. | | - Formazione - definire le procedure per formare i dipendenti | | - Formazione - formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione | | - Formazione - formazione sui temi dell'etica e della legalita' | | - Formazione - organizzare focus group sui temi dell'etica e della legalita' | | - Formazione - prevedere forme di"tutoraggio" per l'avvio al lavoro in occasione dell'inserimento in nuovi settori lavorativi | | - Formazione - pubblicizzare i criteri di selezione del personale da formare | | - Formazione - realizzare percorsi formativi differenziati per destinatari | | - Incompatibilita' per particolari posizioni dirigenziali - direttive interne per adeguamento degli atti di interpello relativi al conferimento di incarichi | | - Incompatibilita' per particolari posizioni dirigenziali - direttive interne per effettuare controlli su situazioni di incompatibilita' e sulle conseguenti determinazioni in caso di esito positivo del controllo | | - Inconferibilita' di incarichi dirigenziali ed incompatibilita' specifiche per posizioni dirigenziali - direttive interne affinche' gli interessati rendano la dichiarazione sostitutiva all'atto del conferimento dell'incarico | | - Inconferibilita' di incarichi dirigenziali ed incompatibilita' specifiche per posizioni dirigenziali - direttive interne per adeguamento degli atti di interpello relativi al conferimento di incarichi | | - Monitoraggio rapporti amministrazione/soggetti esterni - monitoraggio rapporti con soggetti con i quali sono stati stipulati contratti, interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici | | - Monitoraggio tempi procedimentali - monitoraggio del rispetto dei termini previsti dalla legge, per la conclusione dei provvedimenti | | - Obbligo astensione in caso di conflitto di interesse - adeguate iniziative di formazione/informazione | | - Patti di integrita' negli affidamenti - inserimento negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito la clausola di salvaguardia che il mancato rispetto del protocollo di legalita' o del patto di integrita' da' luogo all'esclusione dalla gara e a | | - Patti di integrita' negli affidamenti - predisposizione ed utilizzo protocolli di legalita' o patti di integrita' per l'affidamento di commesse | | - PTPCT - adottare il PTPC e Individuare aree a rischio | | - PTPCT - definire misure per l'aggiornamento ed il monitoraggio del P.T.P.C. | | - PTPCT - individuare i referenti e i soggetti tenuti a relazionare al R.P.C. | | - PTPCT - Individuare misure di trasparenza, anche ulteriori rispetto a quelle contenute nel P.T.T.I. | | - PTPCT - individuare modalita' e tempi di attuazione delle altre misure di carattere generale contenute nella l.190/2012 | | - PTPCT - individuare per ciascuna area gli interventi per ridurre i rischi | | - PTPCT - individuare per ciascuna misura il responsabile e il termine per l'attuazione | | - PTPCT - programmare iniziative di formazione | | - Rotazione - adozione direttive interne per assicurare la rotazione del personale dirigenziale e del personale con funzioni di responsabilita' operante nelle aree a rischio corruzione - direttiva per Individuare modalita' di attuazione della rotazione | | - Rotazione - adozione direttive interne per assicurare la rotazione del personale dirigenziale e del personale con funzioni di responsabilita' operante nelle aree a rischio corruzione - direttiva per prevedere criterio di rotazione nell'atto di indirizzo | | - Rotazione - adozione direttive interne per assicurare la rotazione del personale dirigenziale e del personale con funzioni di responsabilita' operante nelle aree a rischio corruzione - direttiva per prevedere la revoca o assegnazione ad altro incarico | | - Trasparenza - pubblicare nel sito istituzionale i dati concernenti l'organizzazione e l'attivita' secondo le indicazioni contenute nel D.lgs. n. 33/2013 e le altre prescrizioni vigenti | | - Tutela del dipendente che segnala illeciti (whistleblower) - introduzione di obblighi di riservatezza nel P.T.P.C. | | - Tutela del dipendente che segnala illeciti (whistleblower) - sperimentazione/attuazione di un sistema informatico differenziato e riservato di ricezione delle segnalazioni | |