



COMUNE DI VOGHIERA

Provincia di FERRARA

ALLEGATO AL PIANO ANTICORRUZIONE 2019/2021

TAVOLA DI COLLEGAMENTO TRA IL PIANO ANTICORRUZIONE ED IL PIANO DELLA PERFORMANCE

IL PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE, AL PAR. B 1.1.4, STABILISCE CHE “L’EFFICACIA DEL PTPC DIPENDE DALLA COLLABORAZIONE FATTIVA DI TUTTI I COMPONENTI DELL’AMMINISTRAZIONE E, PERTANTO, È NECESSARIO CHE IL SUO CONTENUTO SIA COORDINATO RISPETTO A QUELLO DI TUTTI GLI ALTRI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE PRESENTI NELL’AMMINISTRAZIONE”. IN PARTICOLARE, “RISULTA IMPORTANTE STABILIRE GLI OPPORTUNI COLLEGAMENTI CON IL CICLO DELLA PERFORMANCE, TALI COLLEGAMENTI DEVONO ESSERE REALI E NON DEI MERI RICHIAMI/RINVII TRA I PIANI. LE AMMINISTRAZIONI, A TAL FINE, DEVONO PROCEDERE, COME DA INDICAZIONI DELLA DELIBERA N. 6 DEL 2013 DELLA C.I.V.I.T., ALLA COSTRUZIONE DI UN CICLO DELLA PERFORMANCE INTEGRATO, CHE COMPRENDA GLI AMBITI RELATIVI:

- ALLA PERFORMANCE,
- AGLI STANDARD DI QUALITÀ DEI SERVIZI,
- ALLA TRASPARENZA E ALLA INTEGRITÀ,
- AL PIANO DI MISURE IN TEMA DI MISURAZIONE E CONTRASTO DELLA CORRUZIONE.

È DUNQUE NECESSARIO UN COORDINAMENTO TRA IL PTPC E GLI STRUMENTI GIÀ VIGENTI PER IL CONTROLLO NELL’AMMINISTRAZIONE NONCHÉ DI QUELLI INDIVIDUATI DAL D.LGS. N. 150 DEL 2009, OSSIA:

- IL PIANO E LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (ART. 10 DEL D.LGS. 150 DEL 2009);
- IL SISTEMA DI VALUTAZIONE E MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE (ART. 7 DEL D.LGS. 150 DEL 2009);

LA RILEVANZA STRATEGICA DELL’ATTIVITÀ DI PREVENZIONE E CONTRASTO DELLA CORRUZIONE COMPORTA CHE LE AMMINISTRAZIONI DEBBANO PROCEDERE ALL’INSERIMENTO DELL’ATTIVITÀ CHE PONGONO IN ESSERE PER L’ATTUAZIONE DELLA LEGGE 190/2012 NELLA PROGRAMMAZIONE STRATEGICA OPERATIVA, DEFINITA IN VIA GENERALE NEL P.P. QUINDI LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI PROCEDONO AD INSERIRE NEGLI STRUMENTI DEL CICLO DELLA PERFORMANCE, IN QUALITÀ DI OBIETTIVI E DI INDICATORI PER LA PREVENZIONE DEL FENOMENO CORRUZIONE, I PROCESSI E LE ATTIVITÀ DI PROGRAMMAZIONE POSTI IN ESSERE PER L’ATTUAZIONE DEL PTPC.” LA DETERMINAZIONE ANAC N. 12/2015 DI AGGIORNAMENTO AL PNA HA INOLTRE PRECISATO CHE “IL LAVORO DI AUTOANALISI ORGANIZZATIVA PER L’INDIVIDUAZIONE DI MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE DEVE ESSERE CONCEPITO NON COME ADEMPIMENTO A SÉ STANTE MA COME UNA POLITICA DI RIORGANIZZAZIONE DA CONCILIARE, IN UNA LOGICA DI STRETTA INTEGRAZIONE, CON OGNI ALTRA POLITICA DI MIGLIORAMENTO ORGANIZZATIVO”. IN TALE OTTICA, “PARTICOLARE ATTENZIONE DEVE ESSERE POSTA ALLA COERENZA TRA PTPC E PIANO DELLA PERFORMANCE SOTTO DUE PROFILI: A) LE POLITICHE SULLA PERFORMANCE CONTRIBUISCONO ALLA COSTRUZIONE DI UN CLIMA ORGANIZZATIVO CHE FAVORISCE LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE; B) LE MISURE DI PREVENZIONE DELLA

CORRUZIONE DEVONO ESSERE TRADOTTE, SEMPRE, IN OBIETTIVI ORGANIZZATIVI E INDIVIDUALI ASSEGNATI AGLI UFFICI E AI LORO DIRIGENTI”.

DA QUANTO SOPRA DISCENDE CHE LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO DELLA CORRUZIONE DI CUI ALLA LEGGE 190/2012 E LA PROMOZIONE DELLA TRASPARENZA E DELL’INTEGRITÀ DI CUI AL D.LGS. 33/2013 COSTITUISCONO OBIETTIVI STRATEGICI E CHE, CONSEGUENTEMENTE E COERENTEMENTE, L’ENTE PROVVEDERÀ ANNUALMENTE AD INDIVIDUARE, SU MOTIVATA PROPOSTA FORMULATA DAL RPCT SENTITI I DIRIGENTI COINVOLTI NONCHÉ GLI AMMINISTRATORI, ANCHE SULLA BASE DELLE EVENTUALI CRITICITÀ EMERSE ALL’ESITO DEL MONITORAGGIO, SPECIFICI OBIETTIVI IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DI TRASPARENZA DA INSERIRE SOTTO FORMA DI OBIETTIVI NEL PIANO DELLE PERFORMANCE, PEG PDO NEL DUPLICE VERSANTE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE. DEL RAGGIUNGIMENTO DEI SUDDETTI OBIETTIVI (E DUNQUE DELL’ESITO DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE) IN TEMA DI CONTRASTO DEL FENOMENO DELLA CORRUZIONE/ILLEGALITÀ OCCORRERÀ DARE SPECIFICAMENTE CONTO NELLA RELAZIONE DELLA PERFORMANCE CHE, A NORMA DELL’ART. 10 D.LGS. 150/2009, DOVRÀ EVIDENZIARE A CONSUNTIVO CON RIFERIMENTO ALL’ANNO PRECEDENTE, I RISULTATI ORGANIZZATIVI E INDIVIDUALI RAGGIUNTI RISPETTO AI SINGOLI OBIETTIVI PROGRAMMATI E ALLE RISORSE, CON RILEVAZIONE DEGLI EVENTUALI SCOSTAMENTI. IN CONFORMITÀ A QUANTO STABILITO DALLA DELIBERA CIVIT 75/2013, RECANTE “LINEE GUIDA IN MATERIA DI CODICI DI COMPORTAMENTO DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI (ART. 54, COMMA 5, D.LGS. 165/2001”, L’IVI PREVISTO COORDINAMENTO TRA I CONTENUTI DEL CODICE DI COMPORTAMENTO E IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE POTRÀ ESSERE ASSICURATO, A SEGUITO DI MODIFICA DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE ATTRIBUENDO RILIEVO AL RISPETTO DEL CODICE AI FINI DELLA VALUTAZIONE DEI RISULTATI CONSEGUITI DAL DIPENDENTE O DALL’UFFICIO E VERIFICANDO IL CONTROLLO SULL’ATTUAZIONE E SUL RISPETTO DEL CODICE DA PARTE DEI RESPONSABILI DI STRUTTURA E PRENDENDO IN CONSIDERAZIONE I RELATIVI RISULTATI IN SEDE DI FORMULAZIONE DELLA PROPOSTA DI VALUTAZIONE ANNUALE DI CUI ALL’ART. 14, C. 4, LETT. E), DEL D.LGS. 150/2009.

**TAVOLA DI COLLEGAMENTO TRA IL PIANO ANTICORRUZIONE
ED IL PIANO DELLA PERFORMANCE**

Di seguito sono indicati gli obiettivi strategici intersettoriali perseguiti dall’ente locale nella lotta alla corruzione inseriti nel Piano della Performance.

OBIETTIVO	INDICATORE	SI	NO
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Il presente ente locale ha attuato forme di consultazione in sede di elaborazione del P.T.P.C.T		
	Il presente ente locale ha individuato aree di rischio ulteriori rispetto a quelle obbligatorie per legge		
Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione	Il presente ente locale ha introdotto misure di protezione del whistleblower nel P.T.P.C.T		
	Il presente ente locale ha introdotto misure specifiche di protezione del whistleblower nel P.T.P.C.T con strumenti informatici		
	Il presente ente locale ha attivato canali di ascolto stabili di cittadini e utenti		
Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	Il presente ente locale ha adottato il Codice di comportamento integrativo		
	Il presente ente locale ha formato in materia anticorruzione i propri dipendenti		
	Il responsabile della prevenzione del presente ente locale ha ricevuto apposita formazione in materia di anticorruzione		
Altre iniziative adottate dall’ente per scoraggiare iniziative di corruzione	Rotazione del personale		
	Il Responsabile anticorruzione è diverso dal responsabile per la trasparenza		

--	--	--	--

La presente tabella allegata al Piano Anticorruzione indica le misure di prevenzioni idonee a ridurre la probabilità che si verifichi o aumenti il rischio di corruzione. Essa è peraltro anche utile come rilevazione e report di dati per il Dipartimento della Funzione Pubblica (trattasi di tabella elaborata sulla base del modello inserito nella Delibera n. 72/2013, par. 2.3).

La tabella così come di seguito adattata è inserita anche nel Piano della Performance al fine di rilevare il collegamento del documento con il Piano Anticorruzione. La lotta alla corruzione, infatti, rappresenta un obiettivo strategico dell'albero della Performance che l'ente locale attua con piani di azione operativi. Gli adempimenti, i compiti e le responsabilità del Responsabile anticorruzione vanno inseriti nel ciclo della performance.