



**Istituto Comprensivo Statale "Falcomatà-Archi"**

**PLESSI SEC. I GRADO:** Ibico/Pirandello - Klearchos – **PRIMARIA:** S. Caterina - S. Brunello - Archi Cep

**INFANZIA:** S. Caterina - Archi Centro

Via Montello n.7 – S. Caterina, **Tel 0965 48679 fax 0965 655105** e-mail: [rcic80500x@istruzione.it](mailto:rcic80500x@istruzione.it)

pec: [rcic80500x@pec.istruzione.it](mailto:rcic80500x@pec.istruzione.it) - Sito web: <http://www.icfalcomatarchi.gov.it/>

**C.F: 92081760800 - C.M.: RCIC80500X**

Prot. n. 8336 del 16/11/2017

Al Dsga  
Al personale di segreteria  
Ai collaboratori  
Allo staff  
Sito web  
Atti

**OGGETTO: Legge 190/2012 " Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione". Monitoraggio processi a rischio corruttivo. Circolare direttiva.**

La legge 190/2012, entrata in vigore il 28 novembre 2012, ha introdotto una serie di strumenti per la prevenzione e la repressione del fenomeno corruttivo nelle pubbliche amministrazioni, ponendo le basi per un sistema organico di prevenzione del fenomeno. La Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche - Autorità Nazionale Anticorruzione (ora Anac) a questo proposito ha approvato con deliberazione n. 72 dell'11 settembre 2013 il Piano nazionale anticorruzione (PNA) al fine di assicurare l'attuazione coordinata delle misure per prevenire e contrastare fenomeni di corruzione e di illegalità. Attraverso tale piano, in sostanza, vengono individuati obiettivi strategici per:

1. ridurre le opportunità di casi di corruzione;
2. aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
3. creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Il concetto di corruzione che viene preso a riferimento dalla disciplina in esame ha un'accezione ampia ed è comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso del potere da parte di un soggetto a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Il Piano nazionale detta linee guida per la predisposizione da parte delle pubbliche amministrazioni del Piano di Prevenzione Triennale della corruzione (PTPC), strumento di programmazione triennale con il quale l'Ente prevede azioni ed interventi efficaci nel contrasto ai fenomeni corruttivi concernenti l'organizzazione e l'attività amministrativa. Con decreto n. 533 del 30 giugno 2016 è stato approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione per le Istituzioni Scolastiche della Regione Calabria (PTPC), pubblicato sul sito istituzionale dell' Ufficio

scolastico regionale al link <http://www.istruzione.calabria.it/amm-trasp-anticorruzione/> e viene aggiornato entro il 31 gennaio, tenendo conto delle normative sopravvenute che impongono ulteriori adempimenti e/o che modificano le competenze dell'Ente, l'emersione dei rischi non considerati e le nuove direttive contenute nel piano nazionale anticorruzione. Il PTPC può comunque essere modificato anche nel corso dell'anno, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione, Direttore Generale USR qualora intervengano rilevanti mutamenti organizzativi. Il PTPC presenta il seguente nucleo minimo di dati ed informazioni: processo di adozione del PTPC; gestione del rischio; formazione in tema di anticorruzione; codice di comportamento; altre iniziative (es.: esiti di verifiche e controlli su cause di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi);

Compito di questa dirigenza è quello di

- mappare i processi di propria competenza: per processo si intende un insieme di attività interrelate che creano valore, trasformando risorse (input) in prodotti (output), destinati ad un soggetto interno od esterno all'ente.
- valutare il rischio: la valutazione del rischio deve essere fatta per ciascun processo e consiste nella identificazione, nell'analisi e nella ponderazione dello stesso ( analizzando quanto riportato nel PNA ).
- indicare per ciascun processo il livello di rischio (alto, medio, basso), tenendo conto anche degli interventi già in essere (es regolamenti, sistemi di controllo e di monitoraggio, trasparenza, ecc.) che riducono il livello di rischio.
- indicare i fattori di rischio che possono verificarsi.
- indicare il trattamento del rischio e le misure per neutralizzarlo (valutare misure di prevenzione).
- indicare il Personale coinvolto nei procedimenti ed assegnato nelle aree di rischio, al fine di stilare un programma di formazione per lo stesso.

Relativamente alla formazione del personale questo ufficio sta procedendo alla formazione delle figure individuate all'interno dell'organizzazione del risk assessment.

Alla luce di quanto su esposto e nell'ottica di un'organizzazione orientata alla prevenzione del rischio corruzione, la sottoscritta, con particolare riferimento al PTPC in adozione presso USR Calabria, impartisce le seguenti direttive:

- 1) Codice di Comportamento: tutti gli schemi tipo di incarico, contratto, bando devono essere predisposti o modificati, con la previsione: della condizione dell'osservanza dei Codici di Comportamento generale di cui al DPR 62/2013 e di quello integrativo del CCNL vigente
- 2) Risoluzione o decadenza del rapporto: in caso di inosservanza delle disposizioni contenute nei codici stessi, estese ai collaboratori esterni a qualsiasi titolo, anche di ditte fornitrici di beni e di servizi od opere a favore dell'Amministrazione (art. 2 del DPR 62/2013);
- 3) Situazioni di conflitto di interessi: si raccomanda una particolare attenzione al Dsga da parte dei responsabili ( delegati per ciascun procedimento), alle situazioni di conflitto d'interesse, così come viene delineato dal combinato disposto dell'art. 1, comma 41, della legge 190/2012, che ha introdotto l'art. 6 bis della legge 241/90, rubricato "Conflitto d'interessi", con l'art. 6 del Codice di Comportamento – DPR 62/2013. Le suddette norme perseguono una finalità di prevenzione che si realizza mediante l'astensione della partecipazione alla decisione 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 o i contro interessati. In particolare la disposizione contenuta nel Codice prevede l'astensione anche nei casi di "gravi ragioni di convenienza": difatti, si precisa che, per giurisprudenza costante, sono rilevanti non soltanto le situazioni di conflitto d'interessi reali, ma anche quelle potenziali o anche solo apparenti. La segnalazione del conflitto deve essere immediatamente rappresentata a questa dirigenza, la quale deve valutare le circostanze al fine di non ledere l'imparzialità dell'agire dell'amministrazione

#### 4) In base alle citate disposizioni:

- nella stesura dei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, si deve prevedere la condizione soggettiva di "non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti o incaricati dell'amministrazione che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della stessa stesso nei loro confronti nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto". Per i soggetti nei confronti dei quali emerge, a seguito di controlli, il verificarsi della condizione soggettiva di cui sopra, il dirigente deve disporre l'esclusione dalle procedure di affidamento
- nei contratti di assunzione del personale e negli atti di incarico deve essere inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto con l'amministrazione di appartenenza nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente o incaricato cessato dal servizio ( chiamata per competenze legge 107/2015).

Qualora sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16 ter del D.Lgs. 165/2001, questo Ufficio, accertata la violazione, è tenuto a segnalare al Responsabile Prevenzione Corruzione affinché sia avviata un'azione giudiziale diretta ad ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti o incaricati.

Ciascun soggetto appartenente a questa amministrazione, nell'ambito della propria sfera di competenza, ha l'obbligo di

- segnalare a questo Ufficio eventuali articoli di stampa o comunicazioni sui media che appaiono ingiustamente denigratori dell'organizzazione o dell'azione amministrativa, affinché sia diffusa tempestivamente una risposta con le adeguate precisazioni o chiarimenti per mettere in luce il corretto operato di questa amministrazione;
- assumere atteggiamenti trasparenti e adottare un comportamento esemplare ed imparziale nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa;
- favorire la diffusione di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nell'Amministrazione.

Per l'attuazione dei succitati obiettivi questo ufficio ha già individuato i referenti per ciascun settore quale gruppo di lavoro permanente, effettivamente al servizio dell'operato di questa dirigenza, assicurando il raccordo tra le varie aree, per la mappatura e il monitoraggio dei processi, valutazione, rischio presso questa amministrazione.

Il Dirigente Scolastico  
Dott.ssa Serafina Corrado

Firma autografa sostitutiva a mezzo stampa ex art. 3 c.2 D Lgs n° 39/93

