



CITTÀ DI ALCAMO

Libero consorzio comunale di Trapani

Il Segretario Generale -RPCT

Prot. n. 11565

Alcamo, 6.06.2017

OGGETTO: - Direttiva per l'attuazione delle misure poste a presidio dell'imparziale esercizio delle funzioni amministrative di vertice, di quelle dirigenziali e, in genere, dell'attività del dipendente pubblico. Organizzazione del potere di verifica delle dichiarazioni di inconfiribilità ed incompatibilità e per l'esame delle segnalazioni.

Ai dirigenti

Al Sig. Sindaco

e p.c.

All'OIV

SEDE

Premessa

La legge 190/2012, nel quadro degli interventi finalizzati a prevenire la corruzione amministrativa, ha dettato alcune disposizioni finalizzate a dare attuazione ai paradigmi costituzionali di cui all'art. 54 (*dovere di fedeltà alla Repubblica e di adempimento degli incarichi pubblici con disciplina ed onore*) ed all'art. 97 (*assicurare il buon andamento della pubblica amministrazione*), onde garantire al cittadino che i soggetti titolari di pubbliche funzioni possano svolgerle nella più

completa indipendenza di giudizio e correttezza di comportamento, al di fuori di ogni possibile condizionamento politico o gerarchico o di conflitto di interessi.

Il *conflitto di interessi* riguarda uno specifico procedimento; esso è disciplinato dall'art. 6-bis della legge n. 241/90 e s.m.i. e dagli artt. 6 e 7 del DPR 62/2013, oltre che dalla direttiva dello scrivente pror. 1411/2017 cui si rinvia.

Gli istituti oggetto della presente direttiva riguardano, invece, lo svolgimento in generale dell'attività d'istituto da parte dei dipendenti, o comunque di alcune tipologie di incarichi o attività. Orbene, i profili di incompatibilità rispetto al (corretto e fedele) perseguimento della *mission* istituzionale si traducono nella prevenzione o nel contrasto di quei meccanismi che possono costituire occasione di condizionamento/interferenza dei comportamenti del funzionario.

Tali meccanismi possono agire sia *prima* dello svolgimento effettivo del servizio, sia *durante* lo svolgimento che *dopo* la conclusione dello stesso.

a) L'art. 53 del d.lgs. 165/2001 è preposto a regolare (in termini di incompatibilità) le occasioni di condizionamento ed interferenza che si concretizzano *durante* lo svolgimento del servizio, con riguardo a tutti i dipendenti pubblici. Il comma 2 del citato art. 53 prevede che “ *le pubbliche amministrazioni non possono conferire ai dipendenti incarichi, non compresi nei compiti e doveri di ufficio, che non siano espressamente previsti o disciplinati da legge o altre fonti normative, o che non siano espressamente autorizzati*”. La norma, dando attuazione al principio costituzionale secondo cui “ *i pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della Nazione*” (art. 98 cost.), prevede un meccanismo di previa valutazione di compatibilità dell'attività extra-istituzionale del dipendente pubblico con l'esclusività del servizio (intesa sia come dedizione delle energie lavorative che come imparzialità dell'attività svolta), demandandola ora alla legge –la quale individua i casi tipici e tassativi in cui le attività *extra officium* sono comunque precluse (es. art. 60 DPR 3/1957) ovvero sempre consentite (art. 53 comma 6 d. lgs. 165/2001) – ora all'amministrazione, che è chiamata ad effettuare una valutazione, caso per caso, circa la compatibilità tra la titolarità dell'ufficio e lo svolgimento di attività ulteriori, non sussistendo (al di fuori dei casi espressamente contemplati dall'ordinamento) incarichi non autorizzabili. Il comma 3-bis del citato art. 53, inserito dalla lett. a) del comma 42 della L. 190/2012, prevede che “ *ai fini previsti dal comma 2, con appositi regolamenti emanati su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, di concerto con i Ministri interessati, ai sensi dell'art. 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n.400, e successive modificazioni, sono individuati, secondo criteri differenziati in rapporto alle diverse qualifiche e ruoli professionali, gli incarichi vietati ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2*”; esso in pratica demanda l'individuazione dei casi di incarichi comunque vietati ai dipendenti ad una fonte secondaria (ma generale e astratta), così riducendo l'area della discrezionalità dell'amministrazione. L'amministrazione con deliberazione GM n. 30 del 13.2.2017 ha approvato un apposito regolamento, individuando una *black list* di incarichi comunque e sempre vietati ai propri dipendenti, e ha fissato i criteri generali per rilasciare le autorizzazioni allo svolgimento di quelli consentiti. Tali regole riguardano tutti i dipendenti, anche con contratto part-time, purchè superiore a 18 ore settimanale. Si richiama l'attenzione su tale regolamento, in quanto la violazione della disciplina sulle incompatibilità *de quibus* non attiene al potere disciplinare, ma è sanzionata direttamente dalla legge (art. 63 del Dpr 3/1957) con la decadenza dall'impiego, a seguito dell'inottemperanza entro il termine di 15 giorni alla diffida a cessare l'attività vietata/non autorizzata; il potere disciplinare trova applicazione soltanto laddove il dipendente, ottemperando

alla diffida, elimina la causa di incompatibilità (cfr. Cass. 21.8.2009, n.18608). Richiamo sul punto l'attenzione dei dirigenti: il PTPC disciplina appositi *report* di verifica dell'attività posta in essere. Al fine di consentire istituzione e l'implementazione del REGISTRO UNICO si raccomanda di comunicare allo scrivente entro il 31 agosto 2017 tutte le autorizzazioni rilasciate e le comunicazioni, comunque, acquisite.

b) Per neutralizzare i meccanismi di condizionamento che possono agire *prima* dello svolgimento effettivo del servizio, la legge 190/2012 ha prefigurato una serie di ipotesi di incompatibilità preventiva (art. 1, commi 49-50).

Tra queste misure si inquadra l'art. 35-*bis*, inserito dal comma 46 della L. 190/2012 nel testo del d.lgs. 165/2001, che pone condizioni ostative, in capo ai condannati (anche in primo grado) per i reati di cui al capo I del titolo II del codice penale, alla partecipazione di tutti i dipendenti a commissioni di concorso e di affidamento di lavori, servizi e forniture, e per la concessione ed erogazione di sovvenzioni e ausili finanziari e per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere (anche patrocini gratuiti), nonché condizioni ostative allo svolgimento di funzioni direttive (e non solo dirigenziali) degli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione di contributi e vantaggi economici di qualunque genere.¹ L'Anac ha, infatti, chiarito da ultimo con deliberazione n. 1292 del 23.11.2016 che la norma ***“si applica nei confronti non solo di coloro che esercitano funzioni dirigenziali, ma anche nei confronti di coloro che hanno solo compiti di segreteria ovvero che hanno solo funzioni direttive e non dirigenziali”***. Stando all'orientamento dell'Autorità –da cui lo scrivente non intende discostarsi– il divieto di cui alla lettera a) dell'art. 35-*bis* (composizione di commissioni per l'accesso o selezione a pubblici impieghi) *“è da intendersi riferito a tutti i componenti e al personale di supporto, a qualunque titolo, assegnati agli uffici straordinari istituiti per lo svolgimento delle procedure concorsuali finalizzate al reclutamento dall'esterno e, presumibilmente, per l'avanzamento in carriera; ...ragioni di carattere logico inducono a ritenere che siano comunque compresi tutti gli incarichi che potrebbero condizionare lo svolgimento delle procedure concorsuali, indipendentemente dalla natura dell'ufficio”*. Per quanto riguarda, le lett. b) e c) esse fanno riferimento ai soggetti preposti con funzioni direttive agli uffici (ordinari o straordinari, come le commissioni e quelli istituiti ad hoc) preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture e alla concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici in cui è più elevato il rischio corruzione, come individuate nel PTPC. La norma,

¹ TABELLA 1

*Speciali incompatibilità in capo ai dipendenti per la partecipazione (anche come segretari) a commissioni di concorso, per l'affidamento di contratti pubblici, o per la concessione di contributi, sussidi o vantaggi economici di qualunque tipo (art. 35-*bis* d. lgs. 165/2001, comma 1 lett a) e c).*

DESTINATARI	INCOMPATIBILITA' lett.a)	INCOMPATIBILITA' lett. b)	INCOMPATIBILITA' Lett. c)
Tutti i soggetti (dipendenti pubblici e non) condannati, anche con sentenza <u>NON PASSATA IN GIUDICATO</u> , per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro II del c.p. (reati contro la P.A.)	Non possono far parte, anche con compiti di segreteria, di COMMISSIONI PER L'ACCESSO O LA SELEZIONE A PUBBLICI IMPIEGHI	Non possono essere assegnati, <u>anche con funzioni direttive</u> , agli uffici preposti alla GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE, ALL'ACQUISIZIONE DI BENI, SERVIZI E FORNITURE, alla CONCESSIONE O EROGAZIONE DI SOVVENZIONI, CONTRIBUTI, SUSSIDI, AUSILI FINANZIARI O ATTRIBUZIONI DI VANTAGGI ECONOMICI a soggetti pubblici o privati	Non possono far parte delle COMMISSIONI PER LA SCELTA DEL CONTRAENTE PER L'AFFIDAMENTO DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE, per la CONCESSIONE O EROGAZIONE DI SOVVENZIONI, CONTRIBUTI, SUSSIDI, AUSILI FINANZIARI O ATTRIBUZIONI DI VANTAGGI ECONOMICI di qualunque genere.

in pratica, introduce specifiche ipotesi di non conferibilità di alcuni incarichi e preclude determinate mansioni *sine die*, a differenza dell'art. 3 del d.lgs n. 39/2013 (come subito vedremo) il quale invece modula la durata dell'inconferibilità agli incarichi dirigenziali in rapporto alla pena e alla sanzione accessoria interdittiva irrogata. (l'incoerenza tra le due norme è stata oggetto di Atto di segnalazione dell'Anac al Parlamento n. 5/2015).

Ulteriori misure preventive sono state disposte dal d.lgs. 39/2013, che ha introdotto nell'ordinamento l'istituto dell'inconferibilità (nella L. 190/2012 si parla di “*non conferibilità*”). Si tratta di misure che riguardano 2 categorie di dipendenti pubblici: gli organi amministrativi di vertice, cioè quei dipendenti che svolgono funzioni direttive e di coordinamento (il segretario comunale), e i titolari di incarichi dirigenziali, cioè titolari di poteri gestionali e di spesa (in pratica, i dirigenti e i soggetti cui sono state delegate funzioni dirigenziali ex art. 17, comma 1-bis del d.lgs. 165/2001). La norma individua situazioni soggettive che riguardano la persona potenzialmente destinataria dell'incarico, le quali ne determinano l'inconferibilità, cioè l'impossibilità di accedere alla carica pubblica, o in via permanente ovvero per un tempo determinato (l'art.1, comma 2, lett. g) del d. lgs. 39/2013 definisce l'inconferibilità come “*la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi*”). La norma si applica sia ai dipendenti dell'amministrazione che a soggetti esterni che aspirano al conferimento degli incarichi. In estrema sintesi, la norma vieta l'affidamento (art. 3) di incarichi amministrativi di vertice o dirigenziali a soggetti che hanno subito una condanna, anche in primo grado, per uno reati di cui al capo I, titolo II, libro II del codice penale (es. peculato, concussione, corruzione, abuso d'ufficio, rifiuto/omissione atti d'ufficio, rivelazione o utilizzazione di segreti d'ufficio, ecc.); la violazione del divieto comporta la nullità dell'atto di conferimento dell'incarico e dell'eventuale contratto di lavoro accessivo (art.17); altra situazione che comporta l'inconferibilità di incarichi riguarda l'aver svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dal Comune, o avere svolto attività professionali a favore di tali enti (art.4), nel biennio precedente al conferimento dell'incarico; analogo divieto è posto in capo a coloro che nel biennio precedente sono stati componenti di organi di indirizzo politico di livello nazionale ovvero nell'anno precedente siano stati componenti di Giunta o consiglio di una provincia o di un comune superiore a 15.000 mila abitanti nell'ambito della medesima regione o di una forma associativa tra comuni avente almeno 15.000 abitanti, oppure siano stati presidente o amministratore delegato di un ente di diritto privato in controllo pubblico (art. 7).

Si segnala, infine, che la norma prevede una ipotesi di inconferibilità di qualsivoglia incarico disciplinato dal d.lgs. 39/2013, per un periodo di 5 anni, in capo a coloro che rendono dichiarazione mendace (accertata dall'amministrazione stessa), circa l'insussistenza a loro carico di una causa di inconferibilità (art. 20, comma 5 del d.lgs. 39/2013).

La norme prevede, altresì, casi di *incompatibilità* all'assunzione e al mantenimento di incarichi amministrativi di vertice ed incarichi dirigenziali per i soggetti che svolgono in proprio attività professionale regolata, finanziata o comunque retribuita dall'ente che conferisce l'incarico (art. 9, comma 2 del d.lgs. 39/2013), nonché per i soggetti che assumono incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziari dall'ente che conferisce l'incarico (art. 9, comma 1 del d.lgs. 39/2013). Gli artt. 11 e 12 disciplinano tutta una serie di incompatibilità tra gli incarichi amministrativi di vertice e quelli dirigenziali con incarichi di natura politica; si segnalano, in particolare, quelli di cui al comma 3 relativi alla carica di componente della giunta o del consiglio di uno degli enti (purchè superiori a 15.000 abitanti) ricompresi nel territorio della regione che ha conferito l'incarico.

c) L'istituto introdotto dal comma 16-ter dell'art. 53 del d.lgs. 165/2001 completa il quadro perché si preoccupa di regolare, sempre secondo il meccanismo dell'incompatibilità, gli strumenti di condizionamento destinati (non ad agire, ma) a concretizzarsi *dopo* la cessazione del servizio. Si applica a tutti i dipendenti, e anche ai collaboratori a qualunque titolo dell'amministrazione (cfr. art. 21 del d.lgs. 39/2013). La norma mira ad impedire che a fronte di un uso (attuale) di poteri autoritativi o negoziali da parte di dipendenti pubblici piegato ad interessi dell'impresa, quest'ultima possa assumere la promessa di una *successiva assunzione o collaborazione professionale* del pubblico dipendente alle proprie dipendenze, *dopo* la cessazione del rapporto di lavoro con la pubblica amministrazione. Il meccanismo opera in una duplice direzione: da un lato, vieta lo svolgimento di rapporti lavorativi o professionali remunerati dalle imprese destinatarie dell'attività del pubblico dipendente per tre anni dopo la cessazione del rapporto con la pubblica amministrazione (sancendo la nullità dei contratti e l'obbligo di restituzione dei compensi percepiti), e dall'altro, vieta alle imprese che assumono tali soggetti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per tre anni. L'art. 21 del d. lgs. 39/2013 ha esteso l'applicazione della norma anche ai titolari di incarichi di cui al decreto (segretario comunale, titolari di posizione organizzativa anche esterni).

L'attuazione di tale misura è stata oggetto della direttiva del sottoscritto prot. 1411/2017, cui si rinvia. Il PTPC detta regole per il monitoraggio dell'attuazione della misura.

Si raccomanda l'***inserimento in tutti i bandi di gara o atti prodromici all'affidamento di contratti pubblici di una clausola*** con cui si obbligano le imprese partecipanti a dichiarare, a pena di esclusione, di non avere alle proprie dipendenze ovvero di non intrattenere rapporti professionali con soggetti che nel triennio precedente hanno svolto incarichi amministrativi di vertice o incarichi di responsabile di settore con il comune, esercitando poteri autoritativi o negoziali. La dichiarazione resa dall'aggiudicatario dovrà essere inserita nei contratti di appalto stipulati con le imprese aggiudicatarie. Allo stesso modo si raccomanda ***di inserire in tutti i contratti di assunzione e in tutti gli atti con cui si dispone la cessazione a qualunque titolo di rapporti di lavoro con dirigenti e dipendenti inquadrati nelle categorie C e D della declaratoria di cui all'allegato A del CCNL 31.3.1999*** delle medesime clausole con cui il dipendente viene reso edotto del divieto e delle conseguenze in caso di sua violazione.

Ciò posto in linea generale, si esplicitano di seguito le misure organizzative per la verifica della sussistenza di eventuali situazioni di inconferibilità e incompatibilità, in attuazione della deliberazione G.M. n. 161 del 5.6.2017.

Misure organizzative per la verifica della sussistenza di eventuali situazioni di inconferibilità o incompatibilità: vigilanza interna

Sulla base delle *Linee guida* dell'Anac di cui alla determinazione n. 833 del 3 agosto 2016, a garanzia del corretto ed imparziale svolgimento delle attività e funzioni amministrative, **si adottano le seguenti disposizioni organizzative**, al fine di disciplinare l'esercizio del potere del Responsabile della prevenzione della corruzione in *subiecta materia*, come chiarito in giurisprudenza dal TAR Lazio con la sentenza 14 novembre 2016, n.11270.

a) Le regole a regime.

Negli avvisi, bandi o atti di interpello interni finalizzati al conferimento dell'incarico di segretario comunale o alla nomina di dirigente, è inserita la seguente clausola:

“ Il candidato/concorrente/partecipante deve dichiarare nella domanda/dichiarazione di disponibilità, a pena di esclusione dalla selezione, di:

- di non aver riportato condanne, anche con sentenze rese in primo grado, e nemmeno con lo speciale rito di cui all'art. 444 c.p.p. (c.d. patteggiamento), per i delitti previsti e puniti dal titolo I, capo II del libro II del codice penale; in caso di condanna, occorre indicare lo specifico reato, la misura della pena inflitta e la durata della sanzione accessoria dell'interdizione dai pubblici uffici, eventualmente applicata;

- di non svolto nei due anni precedenti l'incarico di presidente (con delega alla gestione diretta), amministratore delegato, o dirigente né di aver svolto stabile attività di consulenza in enti di diritto privato regolati o finanziati dal comune;

-di non aver svolto in proprio, nel biennio precedente l'instaurazione del rapporto con il comune, attività professionali in proprio, che sono regolate finanziate o comunque retribuite dal comune.

Egli si deve impegnare a comunicare tempestivamente, e comunque non oltre 3 giorni dall'evento, eventuali condanne, anche in primo grado, emesse anche all'esito del rito di cui all'art.444 cpp, per i delitti di cui all'art. 3 del d.l.s. 39/2013 con l'indicazione della pena e dell'eventuale sanzione accessoria dell'interdizione dai pubblici uffici, nonché l'assunzione di incarichi o cariche in enti di diritto privato finanziati o regolati dal comune, ovvero lo svolgimento di attività professionale regolata, finanziata o retribuita dal comune”.

Nei contratti di lavoro stipulati con soggetti esterni e negli atti di conferimento dell'incarico ai dirigenti deve essere riportato l'esito della verifica dell'insussistenza di cause di inconferibilità dell'incarico.

La dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità deve essere pubblicata tempestivamente sull'apposita sotto-sezione della sezione “amministrazione trasparente”, prima dell'immissione nell'esercizio delle funzioni attribuite.

Analoga clausola deve essere inserita con riguardo alle situazioni di incompatibilità di cui agli artt. 9, 11 e 12 del d.lgs. 39/2013.

L'ufficio di supporto del sindaco (staff), avvalendosi dell'ufficio del personale, procede alla verifica d'ufficio delle dichiarazioni rese, ai sensi dell'art. 71 del Dpr 445/2000 e ne trasmette l'esito al segretario generale.

Nel caso di delega di funzioni dirigenziali, nel rispetto dei limiti di cui all'art. 17, comma 1-bis del d.lgs. 165/2001 e dell'art. 22, comma 4, lett. j) del vigente ROUSS, il dirigente acquisisce le dichiarazioni del soggetto delegato di insussistenza di situazioni di inconferibilità ed incompatibilità e le sottopone entro 30 giorni a verifica ex art. 71 del DPR 445/2000, trasmettendone l'esito al segretario generale.

b) Organizzazione del potere di vigilanza, controllo e sanzione.

1.Laddove nel corso del rapporto di lavoro il RPC venga a conoscenza di una causa preesistente o sopravvenuta che preclude il conferimento dell'incarico, avvia un procedimento di accertamento attraverso un formale atto scritto di contestazione inviato anche in modalità telematica al dipendente, e gli assegna il termine di 10 giorni per la difesa, fissando contestualmente l'audizione dell'interessato, che dovrà avvenire non oltre 5 giorni dalla scadenza del termine a difesa; contestualmente effettua le comunicazioni di cui all'art. 15, comma 2, del d.lgs. 39/2013. Ove si tratti

di situazione preesistente al conferimento dell'incarico, la contestazione deve essere effettuata anche nei confronti dell'organo che ha conferito l'incarico, ai fini della possibile applicazione della sanzione interdittiva di cui all'art. 18 del d.lgs. 39/2013.

Laddove, all'esito del contraddittorio, il responsabile della prevenzione della corruzione accerta la sussistenza di una causa di inconferibilità, conclude il procedimento adottando un atto dichiarativo della nullità dell'incarico.

Con separato atto, il responsabile della prevenzione della corruzione accerta se sussiste in capo all'organo che ha conferito l'incarico l'elemento soggettivo della colpevolezza, ai fini dell'applicazione della sanzione interdittiva di cui all'art. 18 del d.lgs. 39/2013, tenendo conto del tenore e della completezza delle dichiarazioni acquisite prima del conferimento dell'incarico e dell'esito delle verifiche, e pone in essere gli atti previsti dalla deliberazione G.M. n. 161 del 5.6.2017.

Nell'ipotesi in cui, l'inconferibilità è determinata dal sopraggiungere di una sentenza di condanna in capo ad un soggetto esterno, una volta dichiarata la nullità dell'incarico da parte del responsabile della prevenzione della corruzione, il sindaco sospende l'incarico e l'efficacia del contratto di lavoro per un periodo pari alla durata dell'inconferibilità.

2. Nell'ipotesi in cui emerga in costanza di rapporto una delle cause di incompatibilità di cui agli artt. 9, 11 e 12 del d.lgs. 39/2013 (assunzione di cariche o incarichi in enti di diritto privato in costanza di incarico di vertice o dirigenziale, ovvero svolgimento di attività professionali in costanza di tali rapporti ovvero assunzione di cariche politiche), il responsabile della prevenzione della corruzione la contesta con atto scritto al dipendente, e gli assegna il termine perentorio di 15 giorni per la rimozione della causa di incompatibilità; il dipendente entro 3 giorni può chiedere di essere sentito a difesa; l'audizione deve essere svolta entro i successivi 5 giorni. Se all'esito del contraddittorio il responsabile della prevenzione della corruzione conferma la sussistenza della causa di incompatibilità, il dipendente deve rimuoverla entro lo spirare del termine originario di 15 giorni, optando per uno dei due incarichi. In tutti i casi, trascorso il termine di 15 giorni, si verifica la decadenza dall'incarico e il responsabile della prevenzione istruisce e trasmette al dirigente competente in materia di gestione del personale, senza indugio, la proposta per la dichiarazione della decadenza e la pronuncia di risoluzione del contratto di lavoro. Ove la causa di incompatibilità venga rimossa entro il termine perentorio di 15 giorni dalla contestazione, il RPC segnala all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari i fatti accertati per le determinazioni dell'UPD.

3. Nei confronti del segretario comunale, i poteri di vigilanza, contestazione e sanzione sono esercitati dall'organo politico (sindaco), che si avvale del dirigente degli affari generali.

Regolamentazione dell'esame delle segnalazioni su ipotesi di incompatibilità o inconferibilità.

Chiunque può segnalare eventuali casi di incompatibilità o inconferibilità di incarichi, anche in relazione alle previsioni di cui all'art. 35-bis del d. lgs. 165/2001 e s.m.i., via mail al seguente indirizzo: segretariogenerale@comune.alcamo.tp.it ovvero con atto scritto, indirizzato al Responsabile della prevenzione e della corruzione del Comune di Alcamo, Piazza Ciullo, n.1, 91010 ALCAMO, riportando sulla busta esterna la seguente dicitura: “*Segnalazione Anticorruzione*”. Tali

segnalazioni debbono essere consegnate in plico sigillato al segretario generale, che provvederà a registrarle al protocollo, garantendo la riservatezza del segnalante.

Entro 5 giorni dalla segnalazione, il segretario generale avvia l'istruttoria, avvalendosi –ove occorra– anche della Polizia Municipale, ed attivando –in caso di riscontro positivo– le procedure di contestazione di cui al punto b) della presente direttiva.

Le segnalazioni generiche (esempio, *Tizio è stato condannato*, oppure *Tizio svolge attività professionale in proprio oppure svolge il doppio lavoro*) o quelle non sottoscritte o anonime (cioè non riferibili ad un soggetto identificabile) verranno archiviate o trasmesse all'Autorità giudiziaria se contenenti notizie di reato. Tuttavia, le segnalazioni anonime verranno prese in considerazione ove facciano riferimento a situazioni specifiche, concretamente accertabili, con riguardo a circostanze di luogo e di tempo (es. *TIZIO svolge attività professionale di geometra presso lo studio sito in via....*).

Le superiori disposizioni si applicano anche per l'istruttoria delle segnalazioni in materia di attività extraistituzionali svolte dai dipendenti in assenza o in contrasto con le autorizzazioni.

La presente direttiva, che costituisce atto organizzativo in materia di prevenzione della corruzione, deve essere comunicata, in forma elettronica, a tutti i dipendenti del comune a cura dei dirigenti; essa va pubblicata, in formato aperto, sulla *home page* del sito istituzionale.

Alcamo, lì 6 giugno 2017

F.to IL RESPONSABILE ANTICORRUZIONE
SECRETARIO GENERALE

Avv. Vito Antonio Bonanno
