



INSTITUT FÜR DEN SOZIALEN WOHNBAU DES LANDES SÜDTIROL  
ISTITUTO PER L'EDILIZIA SOCIALE DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO

**Piano triennale  
di prevenzione della corruzione (P.T.P.C.)  
2019-2021**

**e Programma triennale per la trasparenza e  
l'integrità (P.T.T.I.)  
2019-2021**

**dell'Istituto per l'edilizia sociale della Provincia Autonoma  
di Bolzano**

**Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 27.02.2019  
(Allegato 1)**



## Indice

1. Le finalità del Piano triennale di prevenzione della corruzione .....	3
2. Redazione del piano triennale anticorruzione e misure da adottare .....	3
3. L'organizzazione interna dell'Ipes .....	3
4. Gestione del rischio .....	4
4.1 Elenco di rischio delle singole unità .....	5
5. Individuazione delle aree a rischio di corruzione .....	6
6. Compiti operativi dei Direttori/delle Direttrici nell'ambito dell'anticorruzione .....	11
7. Misure da adottare .....	12
7.1 Le misure di prevenzione del rischio. ....	12
7.2 Misure specifiche per la prevenzione del rischio .....	12
7.3 Principi generali: .....	12
7.4 Controlli: .....	12
7.5 Rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione .....	13
8. La formazione dei dipendenti .....	13
9. Obblighi di servizio e di comportamento .....	13
10. Segnalazioni – Tutela del dipendente che effettua segnalazioni d'illecito .....	13
11. Piano triennale della trasparenza .....	14
11.1 Obbligo di astensione in caso di conflitto d' interesse .....	14
11.2 Inconferibilità di incarichi dirigenziali i .....	14
11.3 Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale .....	15
11.4 Patti di integrità (o protocolli di legalità) negli affidamenti .....	15
11.5 Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (Pantouflage – .....	15
Revolving Doors) .....	15
12. Aggiornamento del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità .....	15



## **1. Le finalità del Piano triennale di prevenzione della corruzione**

Il piano triennale anticorruzione ha la funzione di stabilire interventi organizzativi volti a prevenire il rischio di corruzione degli uffici e di implementare modalità per poter ridurre l'eventuale rischio di corruzione negli uffici dell'IPES.

Il Piano della Prevenzione della Corruzione redatto ai sensi del comma 59 dell'articolo 1 della legge n. 190/2012 e secondo le linee di indirizzo dettate dal Piano Nazionale dell'Anticorruzione approvato dalla C.I.V.I.T. con delibera n. 72/2013, si prefigge i seguenti obiettivi:

- Ridurre le opportunità che favoriscano i casi di corruzione.
- Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione.
- Stabilire interventi organizzativi volti a prevenire il rischio di corruzione.
- Creare un collegamento tra corruzione trasparenza performance nell'ottica di una più ampia gestione del "rischio istituzionale".

## **2. Redazione del piano triennale anticorruzione e misure da adottare**

Ai sensi dell'art. 1, comma 9, lett. a) della legge n. 190/2012, il piano triennale anticorruzione deve individuare "le attività, tra le quali quelle di cui al comma 16, nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, anche raccogliendo le proposte dei dirigenti, elaborate nell'esercizio delle competenze previste dall'art. 16, comma 1, lettera a-bis) del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165".

## **3. L'organizzazione interna dell'Ipes**

L'organigramma dell'Ipes è allegato al presente piano triennale anticorruzione:

I direttori/Le direttrici ai sensi dell'art. 16 D.lgs. 165/2001:

- concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllare affinché vengano rispettate da parte dei dipendenti della loro ripartizione o del loro ufficio (comma 1 bis);
- forniscono al soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione le informazioni richieste e propongono delle misure per la prevenzione del rischio di corruzione (comma 1 ter);
- prendono atto dove sussiste il più elevato rischio di corruzione nell'ambito della loro ripartizione o del loro ufficio e dispongono con provvedimento motivato la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva ovvero nelle aree più a rischio per prevenzione, ove possibile (comma 1 quater).

In esplicitazione della suddetta norma ed in ossequio delle disposizioni dell'art. 1, comma 7, della legge n. 190/2012, è stato nominato con delibera del Consiglio d'Amministrazione n. 105 del 11.11.2015 il Direttore Generale quale responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza per l'Ipes.



Il responsabile della prevenzione della corruzione deve provvedere al monitoraggio delle attività esposte al rischio di corruzione nell'ambito di lavoro dei direttori delle Ripartizioni e degli uffici IPES e deve provvedere di seguito ad adottare dei provvedimenti atti a prevenire i fenomeni corruttivi.

I Direttori/Le direttrici delle ripartizioni sono, a loro volta, responsabili ad eseguire ed ad adottare le misure previste dal piano triennale anticorruzione.

#### **4. Gestione del rischio**

Il responsabili per la prevenzione della corruzione in collaborazione con i direttori ha individuato le seguenti aree particolarmente a rischio:

- Acquisizione e progressione del personale
- Affidamento di lavori, servizi e forniture (compreso, quindi, ad es., tutti i casi di conferimento di incarichi)
- Autorizzazioni o concessioni (ossia provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato per il destinatario)
- Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
- Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
- Incarichi e nomine
- Affari legali e contenzioso

La valutazione dei rischi è stata effettuata nell'occasione della stesura dell'ultimo piano triennale integrata con la ponderazione dei rischi nell'ufficio affari legali. In occasione della certificazione ISO 9001:2015 nell'anno 2019 si farà un'analisi accurata dell'esposizione dell'IPES verso i rischi di corruzione.



## 4.1 Elenco di rischio delle singole unità

Funzioni aziendali	Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione	Delitti informatici e trattamento illecito di dati	Delitti di criminalità organizzata
<b>Direzione Generale</b>			
Controlling			
Segreteria direzione Pubbliche relazioni			
SPP			
Uff. Personale & Organizzazione			
Gruppo Archivio e Protocollo			
Ufficio Affari Legali			
Ufficio EDP			
<b>Rip. Finanze &amp; Servizi Generali</b>			
Uff. Contabilità, Bilanci, Assicurazioni Pagamenti			
Gruppo contabilità affitti			
<b>Rip. Alloggi &amp; Inquilinato</b>			
Gruppo Amm.ne Immobiliare			
Gruppo Assegnazione alloggi			
Centro servizi inquilinato di Bolzano, Bressanone e Merano			
<b>Rip. Servizi Tecnici</b>			
Ufficio tecnico Manutenzione			
Gruppo di lavoro edile			
Gruppo di lavoro impianti tecnici			
Gruppo Appalti Contratti & Patrimonio			
Uffici Tecnici (ovest/centro-sud/est)			
Gruppo Risanamento interni			
Tutte le funzioni aziendali			
consulenti/ collaboratori esterni			

	rischio assente
	rischio basso
	rischio presente
	rischio alto



## 5. Individuazione delle aree a rischio di corruzione

Struttura responsabile	Ambito del rischio	Rischi / comportamenti illeciti prevedibili (a titolo esemplificativo)	Misure da intraprendere
<b>DIREZIONE GENERALE</b>	redazione del piano anticorruzione	Mancata, falsa o mendace individuazione dei procedimenti a rischio di corruzione da parte dei Direttori/delle Direttrici responsabili	Controllo continuo dell'attualità dei rischi
Ufficio personale & organizzazione	anagrafe delle prestazioni	Omessa segnalazione, omessa verifica di eventuali incompatibilità.	Controlli da parte del superiore.
	assunzioni	Incarichi discrezionali. Conferimento di indennità non dovute.	Decisioni prese da più persone.
	stipula di contratti a tempo determinato	Distorsione ed errata valutazione circa l'indicazione della tipologia giuridica d'inquadramento e circa le esigenze giustificative per l'assunzione. Job-description proposte dal Dirigente richiedente predisposte "su misura" per favorire lavoratore predeterminato. Richiesta non coerente alle esigenze espresse.	Decisioni prese da più persone.
	organizzazione e realizzazione del singolo corso di formazione	La scelta del corso o del relatore	Decisioni prese da più persone.
	rilevazione presenze del personale	Falsa attestazione o falsa gestione delle presenze per favorire uno o più dipendenti.	Controlli da parte del superiore.



Struttura responsabile	Ambito del rischio	Rischi / comportamenti illeciti prevedibili (a titolo esemplificativo)	Misure da intraprendere
	Salari stipendi	Procurarsi un ingiusto vantaggio patrimoniale nell'erogazione delle retribuzioni	Controlli da parte del superiore.
Economato	Espletamento gare ed assegnazione di incarichi	Violazione delle norme in materia di gare pubbliche - affidamento di lavori a società compiacenti.	Adozione generalizzato metodo CONSIP con adesione alle relative convenzioni, rispettivamente adesione alle convenzioni stipulate dall'Agenzia Provinciale contratti pubblici. Limitazione al minimo del ricorso ad incarichi diretti
Ufficio EDP	acquisto di PC, stampanti, software e altri beni	Violazione delle norme in materia di gare pubbliche - affidamento di lavori a soggetti compiacenti	Adozione generalizzato metodo CONSIP con adesione alle relative convenzioni, rispettivamente adesione alle convenzioni stipulate dall'Agenzia Provinciale contratti pubblici. Limitazione al minimo del ricorso ad incarichi
	banche dati	Illegittima gestione dei dati in possesso dell'amministrazione, cessione indebita degli stessi a soggetti non autorizzati	Controlli da parte del superiore.



<b>Struttura responsabile</b>	<b>Ambito del rischio</b>	<b>Rischi / comportamenti illeciti prevedibili (a titolo esemplificativo)</b>	<b>Misure da intraprendere</b>
	manutenzione dei computer e del sistema informatico.	Violazione delle norme in materia di gare pubbliche - affidamento di lavori a soggetti compiacenti.	Controlli da parte del superiore.
Ufficio legale	Transazioni giudiziarie ed extragiudiziarie	Transazioni non nell'interesse dell'IPES	Controlli da parte del superiore.
<b>Ripartizione Finanze Ufficio ragioneria</b>	contratti pubblici	Mancato controllo, irregolarità o mancanza DURC e antimafia. Stipula di incarico o concessione in assenza di determina o provvedimento idoneo.	Controlli da parte del superiore.
	espletamento di gare e subappalti	Omesso controllo Incarichi discrezionali	Controlli da parte del superiore.





Struttura responsabile	Ambito del rischio	Rischi / comportamenti illeciti prevedibili (a titolo esemplificativo)	Misure da intraprendere
	espletamento gare	Aggiudicazione illegittima, illegittima iscrizione all'Albo, errata individuazione della tipologia di gara, non corretta individuazione delle imprese partecipanti alla gara, predisposizione di un bando ad hoc per società compiacenti, manomissione dei plichi in ipotesi di procedure aperte. Controlli DURC e casellari (omissione richiesta DURC/casellari, mancanza controllo di eventuale irregolarità) Accesso agli atti (a chi non abbia interesse diretto o giuridicamente tutelato - accesso a parti segrete)	Controlli da parte del superiore.
Gruppo contabilità affitti	Rilevazione e sollecito dei pagamento degli affitti.	Mancata Rilevazione e mancato sollecito dei pagamento degli affitti	Controlli da parte del superiore.
<b>Ripartizione Alloggi ed inquilinato</b>	Gestione degli uffici e dei gruppi in modo troppo autonomo.	Troppa autonomia degli uffici e dei gruppi.	Controlli del superiore negli uffici.
Gruppo assegnazione alloggi	Gestione delle domande ed assegnazione degli alloggi.	Gestione non corretta delle domande ed assegnazione degli alloggi in modo non corretto.	Controlli da parte del superiore.
Gruppo Sussidio casa	Gestione delle domande di sussidio casa.	Gestione non corretta delle domande e calcolo errato degli sussidi.	Controlli da parte del superiore.
Centro servizi all'inquilinato di Bolzano, Bressanone e Merano	Gestione degli alloggi	Gestione non corretta degli alloggi	Controlli da parte del superiore.



<b>Struttura responsabile</b>	<b>Ambito del rischio</b>	<b>Rischi / comportamenti illeciti prevedibili (a titolo esemplificativo)</b>	<b>Misure da intraprendere</b>
Centro servizi all'inquilinato di Bolzano, Bressanone e Merano	Espletamento gare per servizi e forniture	Violazione delle norme in materia di gare pubbliche - affidamento di lavori a società compiacenti	Controlli da parte del superiore.
	contratti pubblici per servizi e forniture	Mancato controllo irregolarità o mancanza DURC. Stipula di incarico o concessione in assenza di determina o provvedimento idoneo.	Controlli da parte del superiore.
<b>Ripartizione Servizi tecnici</b>	Espletamento gare e gestione dei cantieri	Violazione delle norme in materia di gare pubbliche - affidamento di lavori a società compiacenti e gestione non corretta dei cantieri.	Controlli da parte del superiore.
	contratti pubblici	Mancato controllo irregolarità o mancanza DURC e antimafia. Stipula di incarico o concessione in assenza di determina o provvedimento idoneo.	Controlli da parte del superiore. Limitazione al minimo del ricorso ad incarichi diretti.
Uffici tecnici	Espletamento gare e gestione dei cantieri	Violazione delle norme in materia di gare pubbliche - affidamento di lavori a società compiacenti e gestione non corretta dei cantieri.	Controlli da parte del superiore. Limitazione al minimo del ricorso ad incarichi diretti
Ufficio tecnico Manutenzione (Gruppo edile e Gruppo impianti tecnici)  Gruppo risanamenti interni	Espletamento gare e gestione dei lavori	Violazione delle norme in materia di gare pubbliche - affidamento di lavori a società compiacenti e gestione non corretta dei lavori.	Controlli da parte del superiore. Limitazione al minimo del ricorso ad incarichi diretti



## 6. Compiti operativi dei Direttori/delle Direttrici nell'ambito dell'anticorruzione

I Direttori/Le Direttrici delle ripartizioni provvederanno alle seguenti azioni:

azioni	Report	
Individuazione dei rischi e predisposizione di opportune azioni di contrasto;	Trasmissione report al responsabile della prevenzione della corruzione dei risultati del monitoraggio e delle azioni espletate.	annuale
Se necessario ed ove possibile, viene disposta la rotazione degli incarichi dei dipendenti che svolgono le attività a rischio di corruzione, con atto motivato e previa verifica delle professionalità necessarie da possedersi	Trasmissione atti al responsabile della prevenzione della corruzione	sec. necess.
Individuazione dipendenti "coinvolti" da inserire nei programmi di formazione di cui al presente piano.	Trasmissione elenco al responsabile della prevenzione della corruzione	annuale



## 7. Misure da adottare

### 7.1 Le misure di prevenzione del rischio.

Gli obiettivi contenuti nelle misure di Prevenzione del Rischio sono:

- ridurre le opportunità che manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

### 7.2 Misure specifiche per la prevenzione del rischio

Le misure specifiche per la Prevenzione del Rischio vengono definite con i seguenti dettagli:

- definizione delle specifiche misure preventive per ridurre il rischio;
- definizione della persona responsabile per l'attuazione delle misure;
- definizione del periodo di attuazione;
- definizione della vigilanza dell'attuazione;
- definizione del monitoraggio dell'efficacia.

### 7.3 Principi generali:

Negli ambiti a maggior rischio di corruzione si effettuano regolarmente controlli.

In caso di attività ad alto rischio viene adottato possibilmente anche il principio di rotazione dei dipendenti.

In ambiti a rischio vengono predisposti le regolamentazioni delle attività a rischio.

### 7.4 Controlli:

Attraverso verifiche a campione degli atti deve essere verificato che negli atti venga elencato in modo chiaro l'intero flusso decisionale che ha portato ai provvedimenti conclusivi. Questi devono riportare in modo esaustivo la descrizione del procedimento amministrativo, elencando tutti i passi svolti – anche interni - che hanno contribuito ad arrivare alla decisione finale.

In questo modo, chiunque vi abbia interesse, potrà ricostruire l'intero procedimento amministrativo, anche valendosi dell'istituto del diritto di accesso agli atti.

Particolare attenzione dev'essere posta sull'imparzialità, sulla chiarezza e sulla trasparenza di procedimenti che portano ad assegnare qualcosa a qualcuno, per poter garantire alla fine di un percorso trasparente, legittimo e finalizzato al pubblico interesse (buon andamento e imparzialità della pubblica amministrazione).

- a) I controlli sono da effettuare in base alla gerarchia dell'organigramma.
- b) Il responsabile della prevenzione della corruzione predispose un piano di auditing interno in base al quale vengono controllati la legittimità e la correttezza dei singoli procedimenti.
- c) I controlli vengono programmati ed effettuati semestralmente dai responsabili.
- d) In riferimento ai controlli effettuati viene redatto un verbale, il quale viene inoltrato al responsabile della prevenzione della corruzione.



## 7.5 Rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione

L'Amministrazione adotterà adeguati sistemi di rotazione e di successiva verifica del personale addetto alle aree di rischio, ove possibile. Ciò al fine di evitare il consolidamento di rischiose posizioni "di privilegio" nella gestione diretta di determinate attività, correlate alla circostanza che lo stesso funzionario si occupi personalmente per lungo tempo dello stesso tipo di procedimento e si relazioni sempre con gli stessi utenti.

Le procedure di rotazione del personale verranno definite sulla base di:

- a) criteri e indicazioni fornite dal Piano Nazionale Anticorruzione;
- b) maggiori e approfondite analisi da effettuare in ciascuna ripartizione.

La rotazione è la misura di ultima scelta, perché, a causa delle piccole dimensioni e le diverse funzioni delle unità organizzative dell'Agenzia, la rotazione del personale non può essere realizzata senza perdite di efficienza e problemi di gestione.

Altre misure per ridurre il rischio di corruzione, con costi più bassi sono quindi da preferire ai fini di una gestione efficiente dei fondi pubblici.

## 8. La formazione dei dipendenti

Nel programma di formazione verrà prevista una voce apposita relativa alla formazione dei dipendenti in materia di trasparenza e anticorruzione.

Gli interventi formativi avranno l'obiettivo di far conseguire ai dipendenti conoscenza di contenuti, finalità e adempimenti relativi a:

- piani triennali anticorruzione e trasparenza;
- Codice di Comportamento dei dipendenti dell'IPES
- procedimenti amministrativi: responsabilità ed anticorruzione;

## 9. Obblighi di servizio e di comportamento

I dipendenti dell'Ipes devono osservare gli obblighi di servizio e di comportamento e le disposizioni sull'ordinamento disciplinare

Inoltre l'IPES, con delibera del Consiglio d'Amministrazione n. 52 del 31.05.2011, ha introdotto il proprio Codice etico e con delibera n. 124 del 15.12.2015 ha introdotto nella sua organizzazione il Codice di Comportamento per i dipendenti ..

La violazione degli obblighi di servizio e di comportamento e del codice etico costituiscono fonte di responsabilità disciplinare.

Sull'applicazione dei predetti codici vigileranno i dirigenti responsabili.

## 10. Segnalazioni – Tutela del dipendente che effettua segnalazioni d'illecito

Ogni dipendente ha l'obbligo di informare il suo superiore o il Responsabile della Prevenzione della Corruzione riguardando irregolarità nell'ambito dell'Anticorruzione. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione valuta le comunicazioni, che pervengono in forma scritta, orale od elettronica agli indirizzi di posta elettronica e avvia la procedura prevista.

Con l'art. 1, co. 51, l. 190/2012 è stato inserito l'art. 54-bis intitolato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti" nel D. Lgs. 165/2001. Esso prevede una protezione per il dipendente pubblico che ha segnalato un illecito contro le ritorsioni da



parte di colleghi o superiori.

Qualsiasi dipendente dell'Agenzia che effettua segnalazioni d'illecito:

- 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;
- l'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione

## 11. Piano triennale della trasparenza

Una delle novità più rilevanti contenute nel d.lgs. n 97/2016 consiste nella unitarietà del presente documento di programmazione in quanto la trasparenza ne diviene una apposita sezione,

Al Piano triennale viene allegato la "mappa degli obblighi e responsabilità in materia di trasparenza".

La trasparenza rappresenta uno strumento essenziale per assicurare i valori costituzionali dell'imparzialità e del buon andamento delle Pubbliche amministrazioni, così come sanciti dall'art. 97 Cost., per favorire il controllo sociale sull'azione amministrativa e per promuovere la diffusione della cultura della legalità e dell'integrità nel settore pubblico.

In base al principio di trasparenza, vengono pubblicate tutte le delibere del Consiglio d'Amministrazione dell'Ipes sul proprio sito.

Il presente Piano triennale Anticorruzione verrà costantemente aggiornato e completato in conformità a quanto riportato nel Piano Nazionale Anticorruzione specificando ulteriormente il dettaglio, soprattutto in riferimento ai parametri di monitoraggio dell'attività di controllo e di messa a punto analitica delle misure di contrasto.

### 11.1 Obbligo di astensione in caso di conflitto d' interesse

Nell' IPES vale L'art. 6 bis l. 241/'90, titolato "Conflitto d' interessi" anch'esso introdotto dalla l. 190 (art. 1, co. 41), che stabilisce che "il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il

provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale,

Inoltre è da osservare il Codice di Comportamento dell'IPES (articolo 7).

### 11.2 Inconferibilità di incarichi dirigenziali

In caso di particolari attività o incarichi precedenti (Pantouflage - Revolving Doors) – Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali nell'IPES sono da considerare le seguenti normative:

- Il D.lgs n. 39/2013
- Decreto del Presidente della Giunta Provinciale del 27 luglio 2015, n. 19
- Codice Comportamento, con speciale riferimento all'art. 5



### 11.3 Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale

Il nuovo art. 35-bis del D.Lgs. 165/2001, introdotto dall'art. 1, co. 46, della l. 190, stabilisce che “. Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;

b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, etc;

c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, etc..

### 11.4 Patti di integrità (o protocolli di legalità) negli affidamenti

Ai sensi dell'art 1, co. 17, L. 190/2012, le PA e le stazioni appaltanti, di regola, predispongono ed utilizzano protocolli di legalità o patti di integrità per l'affidamento di commesse, e inseriscono negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito la clausola di salvaguardia che il mancato rispetto di tali patti dà luogo all'estromissione dalla gara e alla risoluzione del contratto, con sanzioni di carattere patrimoniale.

### 11.5 Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (Pantouflage –Revolving Doors)

Il nuovo co. 16-ter dell'art. 53 del D.Lgs. 165/2001, introdotto dall'art. 1, co. 42, della l.190, stabilisce che “i dipendenti (dirigenti o responsabili del procedimento) che, negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle P.A., non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della P.A. svolta attraverso i medesimi poteri.

## **12. Aggiornamento del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità**

Il presente Piano triennale verrà costantemente aggiornato e completato in conformità a quanto riportato nel Piano Nazionale Anticorruzione specificando ulteriormente il dettaglio, soprattutto in riferimento ai parametri di monitoraggio dell'attività di controllo e di messa a punto analitica delle misure di contrasto.