CAPITOLO V

Misure obbligatorie per la prevenzione degli eventi corruttivi

1 – Elenco delle misure

In questo piano, in conformità con il dettato normativo, sono previste misure di carattere trasversale ed obbligatorio per la prevenzione dei fenomeni corruttivi. Segue, infatti, l'elenco delle misure obbligatorie per come stilato dal legislatore e confermato dall'ANAC.

- la trasparenza;
- l'informatizzazione dei processi;
- l'accesso telematico a dati, documenti e procedimenti;
- il monitoraggio sul rispetto dei termini procedurali;
- la formazione del personale;
- il codice di comportamento e la tutela del dipendente che segnala illeciti;
- astensione in caso di conflitto di interesse;
- incompatibilità, cumulo di impieghi ed incarichi ai dipendenti pubblici;
- la vigilanza sul rispetto delle disposizioni in materia di inconfiribilità ed incompatibilità degli incarichi;
- svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro;
- lo sportello anticorruzione;
- le regole di legalità;
- tracciabilità delle decisioni.

Il quadro delle misure sotto riportate nel quadro sinottico di sintesi (paragrafo 5) tiene conto, di diversi fattori che, in misura ponderante, hanno influito ed influiscono sulla individuazione e concreta attuazione delle misure medesime.

Si sintetizzano predetti fattori:

- insufficienza di risorse per procedere alla informatizzazione dei processi, pur essendo stato già approvato il piano di informatizzazione 2015/2017 se ne prevede l'attuazione per step nel triennio 2015/2017;
- mancata costituzione di un servizio con personale qualificato ed adeguate risorse finanziarie per supportare il segretario a cui sono affidati, oltre ai compiti istituzionali previsti dallo statuto, dal regolamento uffici e servizi e dal DLgs 267/2000, anche i compiti relativi alle funzioni di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- mancata predisposizione della mappatura esaustiva dei processi, in fase di elaborazione.

Ciò premesso nel paragrafo che segue si individuano le misure di prevenzione relative alla Comunità Montana Calore Salernitano per il triennio 2016-2018.

2- Contenuti delle misure

- a) Rotazione del personale: I dirigenti di settore sono tenuti con cadenza da stabilirsi a cura degli stessi e comunque entro il biennio 2016/2017, nei limiti della dotazione organica, ad effettuare la rotazione dei dipendenti assegnati alle attività con più elevato rischio di corruzione. Non si fa ricorso alla rotazione quando il dirigente la ritiene impraticabile in presenza di oggettive e comprovate ragioni tali da compromettere l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa e, quindi, la possibilità di erogare i servizi in maniera ottimale. Altresì la rotazione non si applica per le figure infungibili quali i profili professionali per i quali è previsto il possesso di

lauree specialistiche o titoli specialistici posseduti da una sola unità lavorativa. Per i dirigenti la rotazione è attuata dall'organo di indirizzo politico sentito il responsabile della prevenzione della corruzione. L'organo di indirizzo politico Presidente/Giunta con cadenza da stabilirsi a cura dello stesso Presidente e comunque nel biennio 2016/2017, tenuto conto delle esigenze organizzative dell'Ente, dei profili professionali e dei titoli professionali, valutata la necessità di garantire la funzionalità dell'Ente, attua con provvedimento motivato la rotazione dei dirigenti anche, eventualmente, ricorrendo all'istituto della mobilità tra Enti. Il dirigente tenuto ad applicare la misura della rotazione per il personale del proprio settore, in caso di mancata applicazione della misura per le ragioni di cui in narrativa, è tenuto a darne comunicazione al RPC ed al presidente dell'Ente.

- b) Obbligo di trasparenza: Pubblicazione dei dati per cui sussiste tale obbligo nel rispetto della normativa di cui al D.lgs. n. 33/2013 e dal programma triennale per l'integrità e la trasparenza.
- c) Formazione del personale: il Responsabile della prevenzione della corruzione, di concerto con i dirigenti di settore predispone il piano annuale di formazione inerente le attività a rischio di corruzione entro sessanta giorni dall'approvazione del bilancio annuale che deve prevedere, in sede di previsione oppure in sede di variazione, gli opportuni interventi di spesa finalizzati a garantire la formazione. Le attività formative devono essere distinte in processi di formazione "base" e di formazione "continua" per aggiornamenti, azioni di controllo durante l'espletamento delle attività a rischio di corruzione. Nel piano di formazione devono essere indicate: le materie oggetto di formazione circa i temi della legalità e dell'etica ed al codice di comportamento; i dipendenti e i responsabili tenuti a partecipare, individuati su indicazione dei dirigenti di settore, e che svolgono attività nell'ambito delle materie sopra citate. Il personale docente viene individuato, di norma, con procedura ad evidenza pubblica, quando non è possibile usufruire di corsi della Scuola superiore della pubblica amministrazione. Sono consentiti corsi da tenersi presso centri di formazione esterni all'Ente e corsi di formazione da tenersi a cura dei medesimi dirigenti.
- d) Codice di comportamento/responsabilità disciplinare: La Comunità Montana ha adottato un proprio Codice di comportamento. Il codice di comportamento è

pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente e sarà consegnato unitamente al piano di prevenzione della corruzione ad eventuali nuovi assunti e a tutti i collaboratori che a qualsiasi titolo entrino in rapporto lavorativo con l'Ente. Tale adempimento rimane a carico del competente dirigente di settore. I dirigenti di settore, a seconda della competenza, provvederanno a perseguire i dipendenti che dovessero incorrere in violazioni dei doveri di comportamento, ivi incluso il dovere di rispettare le prescrizioni contenute nel presente Piano, attivando i relativi procedimenti disciplinari e dandone notizia al responsabile della prevenzione. E' prevista l'estensione del regolamento agli operai forestali per quanto compatibile. Al fine di attivare predetta misura il dirigente del settore tecnico provvederà a predisporre apposito codice di comportamento e a sottoporla all'organo di indirizzo politico per l'approvazione. Come previsto dal codice di comportamento dei dipendenti pubblici i singoli uffici interessati dall'aggiudicazione di appalti, di lavori, servizi o forniture, o dall'affidamento in economia a mezzo di cottimo fiduciario, sia previa gara informale, sia mediante affidamento diretto nei casi consentiti, inseriscono nei bandi, negli avvisi, nelle lettere di invito o nei capitolati e, di conseguenza nei contratti, specifiche clausole che prescrivono l'obbligo di rispetto del codice di comportamento dei dipendenti pubblici e del codice di comportamento integrativo e la relativa causa di risoluzione in caso di inadempimento.

- e) Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti: Il pubblico dipendente, che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, 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, a meno che il fatto non comporti responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione (art. 1, comma 51, legge n. 190/2012). Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata solo ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241. .

- f) Astensione in caso di Conflitto di Interessi: un' apposita disciplina è stata inserita all'interno del Codice di Comportamento ed è stato elaborato un modello di dichiarazione sulla insussistenza di situazioni di conflitto di interesse per tutto il personale. Le norme in materia di responsabile del procedimento (art. 6 bis della legge n. 241/1990e art. 7 del D.P.R. n. 62/2013) e relativi doveri di astensione, hanno delineato chiaramente il tenore delle relazioni personali o professionali sintomatiche del possibile conflitto di interesse. Sulla base di tali norme è stabilito un obbligo di astensione per il responsabile del procedimento e il dirigente competente ad adottare il provvedimento finale, nonché per i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endo-procedimentali nel caso di conflitto di interesse dei medesimi, anche solo potenziale; è previsto un dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti tali disposizioni contribuiscono alla finalità di prevenzione, mediante l'astensione dalla partecipazione alla decisione, sia essa end-procedimentale o meno 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 ed i contro interessati.
- g) Svolgimento incarichi d'ufficio, attività ed incarichi extra-istituzionali ; conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività ; incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali: è stato predisposto apposito regolamento per il conferimento di incarichi al personale, esso è in attesa di approvazione da parte della giunta esecutiva.
- h) Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro: ai fini dell'applicazione dell'art. 53, comma 16 *ter*, del D. Lgs. n. 165 del 2001, si stabilisce questa misura volta a prevenire fattispecie di corruzione che possano verificarsi allorquando un ex dipendente intenda sfruttare la propria conoscenza della struttura ove ha prestato servizio per finalità illecite.

Nei contratti di assunzione del personale deve essere inserita una clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente; nei bandi di gara o negli atti prodromici agli

affidamenti, anche mediante procedura negoziata, deve essere inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito negli ultimi tre anni incarichi ad ex dipendenti dell'ente che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali ; deve essere disposta l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente; si deve agire in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti dell'art. 53, comma 16 *ter*, D. Lgs. n. 165 del 2001.

- i) Commissioni, assegnazioni uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la PA: Viene prevista l'Introduzione di meccanismi di verifica, all'atto della formazione di commissioni e di assegnazione ad uffici a rischio, mediante sottoscrizione di dichiarazione, nonché mediante espressa menzione nel provvedimento di nomina dell'assenza di precedenti penali.
- j) Patti di Integrità: E' stato adottato un patto di integrità da inserire obbligatoriamente nei documenti di gara d'appalto di lavori, servizi e forniture, ovvero di concessione indipendentemente dalle procedure di scelta del contraente utilizzate, inclusi gli affidamenti diretti.
- k) Monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti: il monitoraggio del rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti è oggetto del più ampio programma di misurazione e valutazione della performance individuale e collettiva (ex decreto legislativo 150/2009) e di controllo della gestione secondo gli articoli 147, 196, 198-bis del decreto legislativo 267/2000 e smi. Viene stabilito che il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti sarà oggetto di verifica non solo da parte dei dirigenti di settore e in sede di esercizio del controllo preventivo e successivo di regolarità amministrativa, nonché in sede di controllo di gestione.
- l) Misure di prevenzione in materia di contratti pubblici: Viene introdotto l'obbligo di adeguata motivazione in fase di programmazione in relazione a natura, quantità e tempistica della prestazione, sulla base di esigenze effettive e documentate emerse da apposita rilevazione nei confronti degli uffici richiedenti. Si stabilisce la programmazione annuale ed unitaria anche per acquisti di servizi e forniture, a

mezzo della formazione di un unico programma di acquisto da formarsi, previa consultazione tra i dirigenti ed audizione dei responsabili dei servizi circa i fabbisogni del servizio cui sono collocati, entro e non oltre il mese di novembre dell'anno precedente alla vigenza del programma unitario. All'esito della sua approvazione, il programma deve essere oggetto di pubblicazione sul sito istituzionale. In ogni caso, ove dovessero essere effettuati acquisti al di fuori del programma unitario, essi dovranno essere motivati in maniera adeguata ed esaustiva e dovrà darsene comunicazione tempestiva al RPC. Riguardo la fase di progettazione di gara, dovendosi comunque tener conto dei criteri di rotazione del responsabile del procedimento per come previsti dalla misura 1, si introduce l'Obbligo di motivazione nella determina a contrarre in ordine sia alla scelta della procedura sia alla scelta del sistema di affidamento adottato ovvero della tipologia contrattuale (ad esempio appalto vs. concessione). Viene resa obbligatoria la sottoscrizione da parte dei soggetti coinvolti nella redazione della documentazione di gara di dichiarazioni in cui si attesta l'assenza di interessi personali in relazione allo specifico oggetto della gara. Si prevede in tutti i bandi, gli avvisi, le lettere di invito o nei contratti adottati una clausola risolutiva del contratto a favore della stazione appaltante in caso di gravi inosservanze delle clausole contenute nel patto di integrità o altri protocolli di legalità che l'Ente dovesse adottare. Si introduce l'obbligo di predeterminazione nella determina a contrarre dei criteri che saranno utilizzati per l'individuazione delle imprese da invitare. Viene adottato l'obbligo di comunicare al RPC la presenza di ripetuti affidamenti ai medesimi operatori economici nell'arco degli ultimi 5 anni dalla data in cui viene disposto l'affidamento. Con riferimento all'attività di selezione del contraente viene introdotto l'obbligo di scelta dei componenti delle commissioni, tra i soggetti in possesso dei necessari requisiti, mediante estrazione a sorte in un'ampia rosa di candidati, dove per ampia si intende almeno 3 candidati per ciascun posto in commissione. E' altresì reso obbligatorio il controllo incrociato sui provvedimenti di nomina di commissari e consulenti, prevedendo la rendicontazione periodica al RPC da parte del dirigente del settore interessato dalla gara, per contratti di importo superiore ad € 10.000,00 atti a far emergere l'eventuale frequente ricorrenza dei medesimi nominativi o di reclami/segnalazioni sulle nomine effettuate. E' reso

obbligatorio il rilascio da parte dei commissari di una dichiarazione attestante a) l'esatta tipologia di impiego/lavoro, sia pubblico che privato, svolto negli ultimi 5 anni; b) di non svolgere o aver svolto «alcun'altra funzione o incarico tecnico o amministrativo relativamente al contratto del cui affidamento si tratta» (art. 84, co. 4, del Codice dei contratti pubblici); c) se professionisti, di essere iscritti in albi professionali da almeno 10 anni (art. 84, co. 8, lett. a), del Codice); d) di non aver concorso, «in qualità di membri delle commissioni giudicatrici, con dolo o colpa grave accertati in sede giurisdizionale con sentenza non sospesa, all'approvazione di atti dichiarati illegittimi» (art. 84, co. 6, del Codice); e) di non trovarsi in conflitto di interesse con riguardo ai dipendenti della stazione appaltante per rapporti di coniugio, parentela o affinità o pregressi rapporti professionali; f) assenza di cause di incompatibilità con riferimento ai concorrenti alla gara, tenuto anche conto delle cause di astensione di cui all'articolo 51 c.p.c., richiamato dall'art. 84 del Codice. Per le gare di importo superiore ad € 10.000,00 è richiesta l'acquisizione da parte del RP di una specifica dichiarazione, sottoscritta da ciascun componente della commissione giudicatrice, attestante l'insussistenza di cause di incompatibilità con l'impresa aggiudicataria della gara e con l'impresa seconda classificata, avendo riguardo anche a possibili collegamenti soggettivi e/o di parentela con i componenti dei relativi organi amministrativi e societari, con riferimento agli ultimi 5 anni. In sede di verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto si richiede la formalizzazione e pubblicazione da parte dei funzionari e dirigenti che hanno partecipato alla gestione della procedura di gara di una dichiarazione attestante l'insussistenza di cause di incompatibilità con l'impresa aggiudicataria e con la seconda classificata, avendo riguardo anche a possibili collegamenti soggettivi e/o di parentela con i componenti dei relativi organi amministrativi e societari, con riferimento agli ultimi 5 anni. In sede di esecuzione del contratto, e fermi restando gli adempimenti formali previsti dalla normativa, è resa obbligatorio da parte del responsabile del procedimento comunicare al RPC gli esiti dell'istruttoria interna condotta sulla legittimità della variante e sugli impatti economici e contrattuali della stessa (in particolare con riguardo alla congruità dei costi e tempi di esecuzione aggiuntivi, delle modifiche delle condizioni contrattuali, della tempestività del processo di redazione ed approvazione della variante). In caso di

subappalto, il R.P. deve riferire al RPC, con comunicazione scritta i dati societari dell'impresa subappaltatrice, ivi compresa l'indicazione dei soggetti titolari di quote o azioni e degli amministratori. Riguardo la rendicontazione dei singoli contratti ciascun dirigente è tenuto a comunicare al RPC, con apposito report annuale, da redigersi entro il mese di dicembre di ciascuna annualità, l'elenco delle procedure espletate durante l'anno, comprensivo dei pagamenti eseguiti e di quelli da eseguire, nonché ogni ulteriore informazione ritenuta opportuna ai fini della prevenzione di fenomeni criminosi concernenti la contrattazione.

- m) Cause ostative al conferimento di incarichi interni all'Ente: inconfiribilità ed incompatibilità. L'art. 35 bis del D.Lgs n. 165/2001 prevede che coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro II del codice penale (dei delitti contro la personalità interna dello Stato) non possono fare parte, anche con compiti di mera segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi, per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori forniture e servizi, per la concessione di servizi pubblici, per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere. Sulla base di quanto sopra, prima dell'adozione del provvedimento di nomina delle commissioni, il responsabile del procedimento di nomina accerta l'inesistenza di tali cause di divieto, richiedendo specifiche autodichiarazione che verrà menzionata nell'atto di nomina della commissione. E ancora, sulla base di quanto previsto da D.Lgs n. 39/2013 sono determinati nuovi criteri per l'attribuzione degli incarichi di responsabilità all'interno della Comunità Montana, sia per quanto riguarda gli incarichi di coloro che già si trovano all'interno dell'Ente, sia per gli eventuali incarichi esterni di tipo dirigenziale. Il soggetto che istruisce il provvedimento per il conferimento dell'incarico è tenuto a verificare la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti cui l'organo di indirizzo politico intende conferire incarico all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dai capi III e IV del D.Lgs n. 39/2013; l'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'articolo 46 del D.P.R. 445 del 2000. La dichiarazione è condizione per l'acquisizione di efficacia dell'incarico. Nella

ipotesi di violazione delle previsioni in materia di inconfiribilità l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni previste dallo stesso decreto. La situazione di inconfiribilità non può essere sanata. Ove le cause di inconfiribilità, sebbene esistenti sin dall'origine, non fossero note all'amministrazione ed emergessero nel corso di rapporto, il responsabile della prevenzione della corruzione, qualora investito (ovvero ne viene a conoscenza) è tenuto ad effettuare la contestazione all'interessato, il quale previo contraddittorio viene rimosso dall'incarico. L'inconfiribilità, ossia "l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere a pena di decadenza, entro il termine perentorio di 15 giorni tra la permanenza dell'incarico e l'assunzione o lo svolgimento di incarichi e cariche in Enti di diritto privati regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico", deve essere rimossa entro 15 giorni dalla notifica del formale atto di riferimento. Qualora la situazione di inconfiribilità emerge nel corso del rapporto, il responsabile della prevenzione contesta la circostanza all'interessato entro 15 giorni dall'avvenuta conoscenza, ai sensi degli artt. 15 e 19 del richiamato decreto legislativo 39/2013 e vigila affinché siano prese le misure conseguenti. Pure per la inconfiribilità l'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni di cui all'art. 46 del D.P.R. 445/2000. Nel corso dell'incarico l'interessato presenta annualmente una dichiarazione sulla insussistenza di cause di inconfiribilità, entro il 31 gennaio. Tutte le dichiarazioni ex art. 46 del D.P.R. 445/2000 rilasciate dai dirigenti, potranno essere oggetto di controllo da parte del responsabile della prevenzione della corruzione, tramite acquisizione di ufficio dal casellario giudiziale e per carichi pendenti, in merito agli aspetti di inconfiribilità per sentenze penali anche non definitive. Nel corso dell'incarico l'interessato presenta annualmente una dichiarazione sulla insussistenza di cause di inconfiribilità entro il 31 gennaio. In sede di prima applicazione questa va resa dai dirigenti dell'Ente entro 30 giorni dall'approvazione del presente piano.

n) Disposizioni relative all'eventuale ricorso all'arbitrato.

Le controversie sui diritti soggettivi, derivanti dall'esecuzione dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi, forniture, concorsi di progettazioni e di idee, comprese

quelle conseguenti al mancato raggiungimento dell'accordo bonario previsto dall'articolo 240 del codice dei contratti di cui al D.lgs n. 163/2006, possono essere deferite ad arbitri su proposta del responsabile del procedimento. La nomina degli arbitri per la risoluzione delle controversie nelle quali è parte l'Ente deve avvenire nel rispetto dei principi di pubblicità e di rotazione degli incarichi e delle disposizioni del sopra citato codice, in quanto applicabili, con le seguenti modalità:

- Il Dirigente competente in via prioritaria dovrà controllare che l'inclusione della clausola compromissoria nel bando, nella lettera di invito o simile, sia stata preventivamente autorizzata dalla Giunta (l'eventuale inclusione di detta clausola senza la preventiva autorizzazione è nulla);
- L'arbitro di parte nominato dall'Ente è scelto preferibilmente tra i Dirigenti pubblici; la scelta dell'arbitro dovrà essere preceduta dalla pubblicazione di apposito avviso all'albo pretorio che deve contenere i termini della domanda e i requisiti richiesti. Alla scadenza dei termini, si procede alla scelta dell'arbitro che avviene mediante sorteggio in seduta pubblica, la cui data deve essere prevista nel bando di selezione ;
- Nel bando è espressamente stabilito, a pena di nullità della nomina l'importo massimo spettante al Dirigente pubblico per l'attività di arbitro.

o) Misure residuali: per quanto non disposto espressamente dal presente piano si rinvia espressamente ai contenuti del piano precedente (annualità 2015-2017) aventi ad oggetto le "misure di prevenzione riguardanti tutto il personale", i "meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni per prevenire il rischio di corruzione comuni a tutti gli uffici", gli "obblighi di informazione nei confronti del responsabile della prevenzione della corruzione" ed il "monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti destinatari dei provvedimenti". Tali sezioni debbono ritenersi allegare al presente piano e ne formano parte integrante e sostanziale.

p) Misure su proposta dei dirigenti di settore e misure in corso di attuazione del piano: Rientra nei poteri dei dirigenti di settore la possibilità di proporre l'adozione di modifiche ovvero misure ulteriori e specifiche. Parimenti il responsabile della prevenzione della corruzione può proporre modifiche e/o nuove misure in sede di revisione del pia

3 - Monitoraggio del piano delle misure

L'Ente, nel rispetto della distinzione dei ruoli tra dirigenti ed organi politici, monitora, attraverso i controlli interni, le attività individuate dal presente piano a più alto rischio di corruzione ed integrate nel ciclo della performance, nel rispetto puntuale delle procedure previste nei regolamenti di controllo di gestione, controllo successivo di regolarità amministrativa. Concorrono al monitoraggio, nell'ambito delle rispettive competenze, anche gli altri organismi interni di controllo che, opportunamente, segnaleranno al responsabile della prevenzione della corruzione eventuali criticità riscontrate. I dirigenti entro i mesi di maggio e ottobre di ogni anno presentano al Responsabile della prevenzione della corruzione una relazione dettagliata sulle attività svolte in merito alla attuazione effettiva delle misure indicate nel presente piano e dei risultati ottenuti, motivando in ordine ad eventuali scostamenti dalle indicazioni del piano medesimo ovvero suggerendo proposte di modifica o integrazione per i successivi aggiornamenti del piano. Essi rendono in predette relazioni, il proprio giudizio in ordine alla riduzione del rischio di corruzione per i processi i loro competenza. Rendono, in particolare, le informazioni sul mancato rispetto dei tempi procedurali, sull'elenco dei procedimenti conclusi, sul tempo medio di conclusione dei procedimenti e dei pagamenti, sull'elenco dei pagamenti effettuati oltre il termine di legge o di contratto, sull'elenco dei contratti rinnovati e/o prorogati e le ragioni a giustificazione delle decisioni adottate, sull'elenco dei contratti, con riferimento ai quali, abbiano proceduto a novazioni, addizioni, varianti, applicazione di penali, risoluzioni anticipate, escussioni di fidejussioni.