

**ALLEGATO A**  
**AL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**  
**PROGRAMMA DELLE ATTIVITA'**

Misure di natura organizzativa di tipo permanente attivate o da attivare in conseguenza obblighi normativi o derivanti dai PNA o che riguardano in maniera trasversale tutto l'Ente.							
Numeri della misura	Obiettivi	Misura	Servizi Responsabili dell'attuazione	Dirigenti coinvolti	Tempistica	Modalità di verifica dell'attuazione - Indicatori	Stato di attuazione
1	Gestione del rischio	Analisi del rischio riguardante tutti i processi/procedimenti/fasi/attività di competenza dell'Ente	Tutti i servizi comunali	Tutti	<p>Attivata nel 2014.</p> <p><b>2020:</b> 1) Definizione nuovo metodo di analisi del contesto esterno ed interno e di individuazione e monitoraggio delle misure di prevenzione generali e specifiche. 2) Verifica attuazione e sostenibilità misure generali esistenti (già inserite nel Programma delle attività allegato al PTPC); ne è derivato l'aggiornamento alla circolare in materia di conflitto di interessi e la necessità di una specifica circolare in materia di rotazione ordinaria.</p> <p><b>2021:</b> Rimappatura di tutti i procedimenti dell'Ente a seguito dell'individuazione di un nuovo metodo di analisi.</p> <p><b>Sempre attivo:</b> Aggiornamento costante mappatura per i processi appartenenti alle aree a maggior rischio corruttivo: Patrimonio; Demanio; affidamento di lavori, servizi e forniture o di ogni altro tipo di commessa; corrispondenze di contributi o altri vantaggi pubblici; affidamento di incarichi e nomine; governo del territorio. <b>2025:</b> Rimappatura di tutti i procedimenti dell'Ente. <b>Sempre attivo:</b> Aggiornamento costante mappatura per i processi appartenenti alle aree a maggior rischio corruttivo: Patrimonio; Demanio; affidamento di lavori, servizi e forniture o di ogni altro tipo di commessa; corrispondenze di contributi o altri vantaggi pubblici; affidamento di incarichi e nomine; governo del territorio</p>	Approvazione elenco dei processi censiti allegato al PTPC 2025 – 2027	<p><b>2014:</b> Prima mappatura di tutti i procedimenti effettuata nel 2013 ed allegata al Piano di prevenzione della <b>corruzione per il triennio 2014 – 2016.</b></p> <p><b>2017:</b> Rimappatura di tutti i procedimenti dell'Ente a seguito dell'aggiornamento dell'elenco dei procedimenti di cui alla Deliberazione di G.C. n. 41 del 07/03/2017.</p> <p><b>2021:</b> Rimappatura di tutti i processi di competenza dell'Ente.</p> <p><b>2022:</b> Monitoraggio e controllo come da paragrafo 3.5 del PTPCT (attivazione con nota prot. 29821 del 03/05/2022).</p> <p><b>2023- 2024:</b> Monitoraggio e controllo come da paragrafo 3.5 del PTPCT.</p> <p><b>2025:</b> Rimappatura di tutti i processi di competenza dell'Ente</p>
2	Consultazione e diffusione dei contenuti del Piano	Attivazione di <b>canali di ascolto</b> stabili con gli stakeholders tramite apposito modulo on-line sul sito istituzionale dell'Ente	Cervia Informa Cittadini	Responsabile per la prevenzione della corruzione Dirigente Turismo, Cultura, Servizi alla Persona	Attivata nel 2015	Pubblicazione modulo on-line sul sito istituzionale	<p><b>2014:</b> Il "Piano" è stato oggetto di una sintetica presentazione ai cittadini in occasione delle "Giornate della Trasparenza"; è stato organizzato anche uno specifico "focus" relativo in particolare alle misure di prevenzione adottate per l'area di rischio B del presente "Programma", riferita alle procedure di "appalto", al quale hanno partecipato le imprese e le associazioni di categorie maggiormente rappresentative presenti sul territorio.</p> <p><b>2015:</b> è stato predisposto e pubblicato un modulo on-line nella Sezione "Amministrazione Trasparente" per acquisire elementi di interesse per l'aggiornamento del Piano;</p> <p><b>2017:</b> il PTPC 2017/2019 è stato oggetto di consultazione per 10 giorni nell'apposita sezione dell'"Amministrazione Trasparente" al fine di ricevere eventuali osservazioni o proposte di modifica;</p> <p><b>2018 – 2019 – 2020 – 2021 – 2022 – 2023 – 2024 – 2025:</b> anche i successivi PTPC sono stati oggetto di consultazione per 10 giorni nell'apposita sezione dell'"Amministrazione Trasparente" al fine di ricevere eventuali osservazioni o proposte di modifica.</p>
3	Segnalazione illeciti	Adeguamento procedure interne alla normativa in tema di tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti ( <b>whistleblower</b> )	Risorse Umane	Responsabile per la prevenzione della corruzione	Attivata nel 2015 <b>2023:</b> aggiornamento della Circolare	Pubblicazione modulo on-line sul sito istituzionale	<p><b>2015:</b> Invia a tutti i dipendenti una circolare in tema di tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti (nota prot. 37052 del 15/07/2015); predisposto e pubblicato sul sito dell'Ente e sulla Intranet il modulo per la segnalazione che ricalca le indicazioni dell'A.N.A.C. (determinazione n. 6 del 28/04/2015) rispondendo alle esigenze di garanzia di anonimato.</p> <p><b>2016 – 2017 – 2018 - 2019 - 2020 - 2021 - 2022:</b> non sono pervenute segnalazioni.</p> <p><b>2023:</b> aggiornamento della Circolare interna, non pervenute segnalazioni.</p> <p><b>2024 - 2025:</b> non sono pervenute segnalazioni</p>

4	Promuovere uno stretto coordinamento fra Piano di prevenzione della corruzione, Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, Piano della Performance	Revisione sistemi di valutazione e misurazione della performance vigenti	Controllo di gestione Risorse Umane	Responsabile per la prevenzione della corruzione	Implementato nel <b>2020</b> nell'ambito dell'obiettivo relativo alla misura generale trasversale n. 1, attraverso la creazione di una maggior coordinamento fra misure di prevenzione generali e specifiche e misurazione e valutazione sia organizzativa che individuale	Approvazione del nuovo sistema di valutazione e misurazione della performance	<b>2022:</b> Si è lavorato preliminarmente sul generale impianto organizzativo in particolar modo tramite la riorganizzazione della macrostruttura dirigenziale (delibera GC n. 176 del 12/7/2022), la relativa pesatura delle nuove posizioni dirigenziali (delibera GC n.285 del 06/12/2022), e sulla quantificazione fondi 2021, 2022 e seguenti per dare avvio e concludere la contrattazione alla luce del CCNL 17/12/2020 (contratto decentrato per il triennio 2021-2023, siglato il 21/12/2022). E' stato esaminato del materiale vario da poter condividere successivamente. In data 22/12/2022 è stato richiesto formalmente al Nucleo di valutazione di supportare l'Ente nella revisione del sistema di valutazione dei dirigenti, programmando un percorso condiviso.
5	Coordinamento con la programmazione operativa (PEG)	Inserimento nel <b>PEG</b> degli obiettivi più importanti in tema di anticorruzione e verifica della loro attuazione	Tutti	Tutti	Annuale - attivata nel <b>2015</b>	In sede di monitoraggio degli obiettivi di PEG	<b>2014 – 2015 – 2016 – 2017 – 2018 – 2019 – 2020 – 2021 – 2022 – 2023 – 2024 – 2025:</b> gli obiettivi principali in tema di prevenzione della corruzione sono stati inseriti nel PEG e monitorati con relazioni sintetiche sull'applicativo informatico per il controllo di gestione. L'attuazione delle misure di prevenzione non inserite nel "Programma" e quindi nel PEG è soggetta a controlli successivi a campione o da parte dei Dirigenti.
6	Assicurare il rispetto e i doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità a servizio esclusivo a cura dell'interesse pubblico	Approvazione del <b>Codice di comportamento</b> del Comune di Cervia e sua attuazione attraverso l'adeguamento degli atti di incarico e dei contratti alle previsioni del Codice di comportamento comunale (art. 2, comma 4).	Risorse Umane	Responsabile per la prevenzione della corruzione	Attivata nel 2014. <b>2025:</b> aggiornamento codice di comportamento, che si concluderà nel 2026. <b>2026:</b> conclusione processo di aggiornamento nuovo codice di comportamento	Approvazione del Codice di comportamento e inserimento negli atti di incarico e dei contratti dell'obbligo di rispettare il codice di comportamento	<b>2014:</b> Approvazione del Codice di comportamento e inserimento negli atti di incarico e dei contratti dell'obbligo di rispettare il codice di comportamento. <b>2022:</b> Nuovo Codice di comportamento approvato con G.C. n. 272 del 29/11/2022 - Prot. 84683 del 15/12/2022, avviato iter di aggiornamento nuovo codice di comportamento, che si concluderà nel 2026.
							<b>2014:</b> accanto ad una formazione obbligatoria rivolta a tutti i dipendenti, ripetuta in diverse edizioni, sono stati organizzati momenti di formazione graduati a seconda delle responsabilità nel procedimento, rivolti ai dirigenti, ai referenti e ai responsabili di servizio. L'attività dei docenti interni è stata rilevante per i destinatari in termini di diffusione della cultura dell'integrità e di approfondimento dei contenuti della normativa e del PTC <b>2015:</b> svolgimento corsi specifici rivolti ad un numero di dipendenti più ristretto, al fine di evidenziare i rischi appartenenti "all'area CONTRATTI PUBBLICI" e i casi di conflitto di interesse, di incompatibilità degli incarichi dirigenziali <b>2016:</b> l'attività di formazione (prima della stesura del nuovo PTPC), è stata rivolta ai componenti della Giunta comunale nell'ottica di un loro maggior coinvolgimento nella definizione della strategia di prevenzione. La formazione riservata ai dipendenti ha riguardato i contenuti dell'Aggiornamento 2015 al PNA* e del nuovo PNA 2016, gli indirizzi definiti nelle Linee guida dell'ANAC in tema di appalti (linee guida n. 2 e 4), le linee guida ANAC in tema di attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.Lgs. 33/2013, le linee guida ANAC recanti indicazioni operative in tema di accesso civico "generalizzato". Sono stati infine presentati anche i contenuti principali del nuovo PTC <b>2017:</b> la formazione rivolta a tutti i dipendenti si è concentrata sull'area CONTRATTI PUBBLICI*, al fine di promuovere una conoscenza diffusa in materia di appalti pubblici e quindi un'applicazione omogenea della normativa da parte di tutti i servizi comunali; a seguito delle risultanze dei controlli successivi effettuati ai sensi dell'art. 147 – bis del TUEL, la formazione ha riguardato anche sugli obblighi di acquisto tramite mercato elettronico. Nel corso del 2017 si è svolto anche un corso rivolto ai responsabili di servizi e ai referenti per la prevenzione della corruzione riguardante la metodologia di "analisi dei rischi" insti nei procedimenti di competenza dell'Ente, che ha dato avvio alla vera e propria procedura di analisi <b>2018:</b> si è svolto un corso incentrato sull'applicazione del nuovo Regolamento per l'acquisizione di lavori, servizi e forniture ai sensi dell'art. 36 del D.lgs n. 50/2016 e più in generale sull'applicazione della normativa in tema di affidamenti inferiori a Euro 40.000,00. In particolare è stato trattato anche il tema del conflitto di interessi ai sensi dell'art. 42 del D.lgs n. 50/2016. Inoltre sono stati organizzati corsi riguardanti gli aspetti inerenti all'istruttoria contabile e finanziaria, al fine di predisporre atti che riducano la probabilità di vizi, di imprecisioni, rilevi che possono pregiudicare la regolarità o l'esecutività degli atti di competenza dell'Ente <b>2019:</b> Svolgimento di 3 corsi di formazione (in data 05/03/2019, 21/02/2019 e 11/06/2019) in materia di prevenzione della corruzione, che hanno riguardato in particolare i seguenti temi: Divieto di frazionamento e suddivisione in lotti Rispetto dei principi di trasparenza, programmazione nell'utilizzo degli istituti previsti per la fase esecutiva dell'appalto dagli articoli 106 e 63 del Codice (modifiche contrattuali, rinnovo, proroga ecc.); - Presentazione circolare interna in tema di verifiche dei renunti generali e specifici - Conflitti di interesse ai sensi dell'art. 49 del Codice - Approfondimenti in materia di

INFORMAZIONI GLOGLI INDIRIZZI IN CUI SONO FORMALMENTE CONFERMATE LE ROTAZIONI GENERALI E SPECIALI - CORRISPOONDENTI ALLE ROTAZIONI DI AFFIDAMENTO SOTTO SOGLIA - APPORTANDO INFORMATI DI APPLICAZIONE DEL PRINCIPIO DI ROTAZIONE PREVISTO DAL REGOLAMENTO COMUNALE PER GLI AFFIDAMENTI SOTTO SOGLIA IN BASE ALLE MODIFICHE LEGISLATIVE E AI NUOVI ORIENTAMENTI GIURISPRUDENZIALI						
7	<b>Formazione del personale dipendente</b>	Attuazione del piano di formazione in tema di anticorruzione	Risorse Umane	Responsabile per la prevenzione della corruzione	Annuale - attivata nel 2015	Relazione annuale ai sensi dell'art.1, comma 14 della legge 190/2012
						<p>INFORMAZIONI GLOGLI INDIRIZZI IN CUI SONO FORMALMENTE CONFERMATE LE ROTAZIONI GENERALI E SPECIALI - CORRISPOONDENTI ALLE ROTAZIONI DI AFFIDAMENTO SOTTO SOGLIA - APPORTANDO INFORMATI DI APPLICAZIONE DEL PRINCIPIO DI ROTAZIONE PREVISTO DAL REGOLAMENTO COMUNALE PER GLI AFFIDAMENTI SOTTO SOGLIA IN BASE ALLE MODIFICHE LEGISLATIVE E AI NUOVI ORIENTAMENTI GIURISPRUDENZIALI</p> <p><b>2020:</b> Nel corso dell'anno 2020 è stato attivato il corso di formazione in materia di anticorruzione sulla piattaforma di e-learning della Regione Emilia-Romagna Self PA. Titolo: CORSO BASE SUL SISTEMA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE. Il corso, tenuto dal dott. Ricciardelli. Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza della Giunta della Regione Emilia-Romagna, si divide in 5 unità didattiche e un modulo di approfondimento. Ha una durata formativa di 4 ore. Il corso è stato attivato per n. 203 dipendenti, appartenenti trasversalmente a tutti i servizi/settori e di tutte le categorie contrattuali. Esclusi solo personale avente mansioni particolari (operai, personale scolastico, messi uscieri) Nel 2021 si è svolto un incontro con modificazioni nella L. 11 settembre 2020, n. 120 e del D.L. 31 maggio 2021, n. 77, convertito con modificazioni dalla L. 29 luglio 2021, n. 108 (di seguito anche "Decreti semplificazione") a cui hanno partecipato numerosi dipendenti. 2022: si sono svolti alcuni incontri riguardanti: il processo di gestione del rischio corruttivo - Istituto del subappalto (a seguito dell'ememanzione della circolare comunale aggiornata) - le procedure di gara sotto soglia e la rotazione negli affidamenti (a seguito della definizione di circolari e schemi tipo riguardanti la materia) - a cui hanno partecipato numerosi dipendenti. Il RPCT ha frequentato i corsi obbligatori previsti per il Datore di lavoro in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e ha frequentato un modulo di formazione relativo al Reso anticorruzione organizzato da Unione Rubicon Mare. E' stato inoltre attivato per tutti i dipendenti assunti dal 2020 (per gli altri, lo stesso corso era già stato seguito nel corso del 2020) il corso di formazione in materia di anticorruzione sulla piattaforma di e-learning della Regione Emilia-Romagna Self PA. Titolo: CORSO BASE SUL SISTEMA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE. Il corso, tenuto dal dott. Ricciardelli. Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza della Giunta della Regione Emilia-Romagna, si divide in 5 unità didattiche e un modulo di approfondimento. Ha una durata formativa di 4 ore. Il corso è stato attivato per n. 35 dipendenti, appartenenti trasversalmente a tutti i servizi/settori e di tutte le categorie contrattuali. Esclusi solo personale avente mansioni particolari (operai, personale scolastico, messi uscieri). Nel 2023 si è tenuto il Corso di formazione trasversale sul "Responsabile del Procedimento" tenuto dalla dipendente Avv. Silvia Medini. Il corso ha ripercorso in maniera sintetica, i principi della L. n. 24/1/1990 e il ruolo del responsabile del procedimento, con considerazioni riferite alla formulazione della colpa grave nel codice dei contratti pubblici. Il corso era rivolto in particolare ai responsabili di Servizio e alle figure apicali o comunque a coloro che, per lo svolgimento delle proprie mansioni, assumono la qualifica di Responsabile del Procedimento. Nel 2023 non si sono svolti incontri in materia di affidamenti/procedure di gara peraltro, sono state inviate a tutti i dipendenti diverse circolari esplicative riguardanti le novità normative. Si è atteso il 2024 per programmare 1) specifici corsi in materia di affidamenti "sotto soglia comunitaria" in quanto per il prossimo anno si è prevista di approvare in nuovo Regolamento per detti affidamenti, alla luce delle novità introdotte con il D.lgs n. 36/2023; 2) Corsi trasversali in materia di prevenzione della corruzione alla luce delle numerose nuove assunzioni intervenute nel corso del 2023 e dell'ememanzione del DPR n. 62/2013. 2024: si sono svolti due incontri aventi ad oggetto la normativa riguardante le procedure sotto soglia (ed in particolare le modalità di affidamento diretto, anche al fine di acquisire osservazioni sui contenuti del nuovo Regolamento per le procedure sotto soglia) 2025: si sono svolti 2 incontri (formazione interna) riguardanti la procedura di affidamento sotto soglia in seguito all'approvazione del nuovo Regolamento. 4 incontri (formazione interna) in materia di attribuzione di incentivi per funzioni tecniche, inoltre si sono svolti 2 incontri (formazione interna) riguardante il processo di rimappatura dei processi e del rischio corruttivo e il nuovo Programma dei controlli, tutti tenuti dal personale del Servizio Appalti-Contratti; sono stati attivati, altresì, corsi online tramite Syllabus in materia di procedure d'appalto.</p>
8	Attuazione del principio di <b>rotazione</b> del personale (Rotazione ordinaria e straordinaria)	1) Trasferimento di competenze/responsabilità da posizioni "apicali" (Dirigenti, Posizioni organizzative - Responsabili di servizio) a responsabili del procedimento;	Tutti Risorse Umane	Tutti i dirigenti Responsabile per la prevenzione della corruzione	Annuale - attivata nel 2014  2020: disciplina rotazione straordinaria 2021: circolare in materia di rotazione ordinaria.  2026: aggiornamento circolare	Inserimento disposizioni nel PTPC
						<p><b>2014:</b> Il tema della "rotazione", nel caso del nostro Ente, non può coinvolgere in modo così "profondo" la dirigenza, per evidenti motivazioni di tipo strutturale/organizzativo, pertanto deve necessariamente toccare posizioni di livello inferiore.</p> <p>L' R.P.C. ha emanato una specifica direttiva (prot. 49881/2014) dalla quale emergono le risultanze delle diverse misure attivate (per il personale Dirigenziale - i Responsabili di servizio - le Posizioni organizzative – i funzionari) anche a livello di macro struttura; la suddetta direttiva prevede di inserire nel Piano delle attività l'obiettivo di devolvere, per quanto più possibile, ai responsabili di procedimento la responsabilità/competenza su determinati procedimenti.</p> <p><b>2015:</b> A seguito della riorganizzazione della struttura, dal 01/01/2015 la responsabilità dell'Area Tecnica è stata ripartita tra due dirigenti: il Settore Lavori Pubblici-Grandi Opere-Manutenzioni-Mobilità-Viabilità-Infrastrutture è stato affidato ad un dirigente a tempo indeterminato, il Settore Urbanistica-Edilizia-SUAP-Sviluppo economico è stato assegnato ad un Dirigente con incarico a tempo determinato (soggetto non appartenente al personale della struttura individuato tramite procedura selettiva).</p> <p>Per quanto riguarda i livelli apicali, per tutto l'anno 2015 il Dirigente del Settore Progetti di miglioramento e qualità ha diretto il Settore Finanze causa assenza per aspettativa del Dirigente titolare.</p> <p>Nel Settore Cultura, turismo e servizi al cittadino, sono avvenute modifiche alla struttura organizzativa con modifiche agli incarichi di responsabilità dei servizi e nuovi incarichi di Posizione Organizzativa.</p> <p>Nel Settore Lavori Pubblici-Grandi Opere-Manutenzioni-Mobilità-Viabilità-Infrastrutture è stato conferito un nuovo incarico di responsabilità per il servizio Demanio prima diretto dal Dirigente.</p> <p><b>2016:</b> La rotazione si è realizzata attraverso due macro riorganizzazioni dell'Ente con delibera n. 26 del 01/03/2016 e n.104 del 31/05/2016 che hanno interessato tre Dirigenti di cui uno con incarico a tempo determinato (soggetto non appartenente al personale della struttura individuato tramite procedura selettiva).</p> <p>Tramite queste riorganizzazioni sono state spostate competenze e servizi da un dirigente ad altri dirigenti. Sono state toccate aree a maggior rischio come lavori pubblici, manutenzioni, demanio e porto. In quest'occasione i nuovi dirigenti incaricati hanno effettuato anche delle micro riorganizzazioni interne, attribuendo nuove responsabilità e mansioni ai propri collaboratori, quindi attuando il principio della rotazione.</p> <p>Grazie anche alla possibilità, dopo vari anni di blocco, di assumere a tempo indeterminato, sono state inserite in ruolo nuove figure nell'ambito di servizi inerenti la progettazione, le manutenzioni e i lavori pubblici in genere e quindi di conseguenza sono state riassegnate alcune mansioni.</p> <p><b>2017 – 2018 – 2019- 2020:</b> si veda Relazione annuale ai sensi dell'art.1, comma 14 della legge 190/2012 e PTPC, approvata circolare prot.81726 del 30/12/2021</p> <p><b>2021:</b> approvata circolare prot.81726 del 30/12/2021</p> <p><b>2022 - 2023 - 2024 - 2025:</b> si veda Relazione annuale ai sensi dell'art.1, comma 14 della legge 190/2012 e PTPC</p>

9	<b>Standardizzazione della sequenza procedimentale seguita nell'emanezione degli atti di competenza – Rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti - Implementazione dell'utilizzo di strumenti telematici e di sistemi di controllo interno e diffuso</b>	A) Aggiornamento elenco dei procedimenti ai sensi della L. 7 Agosto 1990 n. 241; B) Attivazione del monitoraggio informatico del rispetto dei tempi procedimentali; C) Semplificazione dei regolamenti e standardizzazione dei procedimenti di competenza. D) Creazione di sistemi di controllo diffuso	Tutti	Tutti	A) Attivata nel 2017.	A) Aggiornamento elenco dei procedimenti sul sito istituzionale; B - C) Relazione annuale ai sensi dell'art.1, comma 14 della legge 190/2012.	<b>2014:</b> A seguito del monitoraggio degli obiettivi PEG 2014 (controlli a campione e conseguente relazione da parte dei Dirigenti), dell'analisi dei contenuti della reportistica relativa ai "controlli successivi" e delle conseguenti criticità rilevate, il Responsabile per la prevenzione della corruzione ha emanato una specifica direttiva (prot. 51442/2014), dalla quale emerge l'esigenza di attivare una diversa misura generale di prevenzione rispetto a quella individuata nel PEG 2014, per dare piena attuazione, nel corso del triennio, a quanto richiesto dalla normativa nazionale. Dalla ricognizione emergono attualmente tre tipologie di procedimenti gestiti: 1) tramite apposito gestionale che, tracciando le varie fasi del procedimento, è già in grado di fornire i tempi medi; 2) tramite apposito gestionale che non è in grado di fornire però i tempi medi; 3) senza l'ausilio di apposito gestionale.  <b>2017:</b> A) elenco procedimenti approvato con G.C. n. 41 del 07/03/2017; B) Monitoraggio effettuato attraverso il sistema dei controlli successivi ai sensi dell'art. 147 bis del TUEL.  <b>2018:</b> A) elenco procedimenti approvato con G.C. n. <b>12 del 23 gennaio 2018</b> B) Monitoraggio effettuato attraverso il sistema dei controlli successivi ai sensi dell'art. 147 bis del TUEL.C) Approvazione di diversi nuovi Regolamenti interni; D) approvazione del nuovo Regolamento per la disciplina dei controlli interni con Deliberazione di C. C. n. 10 del 24/01/2018; creazione microstruttura denominata "unità controllo interno, trasparenza, integrità e semplificazione (in staff al sindaco)  <b>2019 – 2020 – 2021 – 2022- 2023 - 2024 - 2025:</b> B) Monitoraggio effettuato attraverso il sistema dei controlli successivi ai sensi dell'art. 147 bis del TUEL. C) Approvazione di diversi nuovi Regolamenti interni;
10	<b>Autorizzazione allo svolgimento degli incarichi di ufficio – attività ed incarichi extra-istituzionali</b>	Revisione del vigente Regolamento denominato "Disciplina delle incompatibilità e autorizzazioni ai dipendenti ad assumere incarichi presso enti pubblici o datori di lavoro privati"	Risorse Umane	Dirigente Settore Affari Generali	Attivata nel 2018	Adozione Regolamento aggiornato	<b>2018:</b> Con delibera di G.C. n. 262 del 11/12/2018 è stata modificata la disciplina delle incompatibilità e autorizzazioni ai dipendenti ad assumere incarichi presso enti pubblici o datori di lavoro privati.
11	<b>Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi.</b>	1) Invio di una circolare esplicativa da inviare ai dipendenti riguardante tutti i potenziali casi di conflitto di interessi. 2) Implementazione scheda controlli successivi inserendo anche la verifica sull'istruttore della pratica nel caso di elementi che all'evidenza suggeriscano un conflitto di interesse	Risorse Umane	Responsabile per la prevenzione della corruzione	1) Attivata nel 2015 2) Attivata nel 2014 <b>2026:</b> aggiornamento circolare	1) Adozione e pubblicazione circolare 2) Report controlli successivi	<b>1) 2015:</b> Invia a tutti i dipendenti una circolare, con allegata "modulistica", in tema di conflitto di interessi (nota prot. 37069 del 15/07/2015); circolare successivamente pubblicata sul sito web dell'Ente nella sotto-sezione Disposizioni generali/Atti amministrativi generali della sezione Amministrazione Trasparente. <b>2) 2014:</b> Previsto l'obbligo da parte dell'istruttore dei controlli successivi di approfondire le verifiche nel caso di elementi che all'evidenza suggeriscano un conflitto di interesse. <b>2019:</b> Svolgimento formazione in tema di conflitto di interessi in materia di appalti pubblici (art. 42 del D.lgs n. 50/2016). <b>2021:</b> Aggiornamento circolare di cui al precedente punto 1 pubblicata all'indirizzo <a href="https://www.comunecervia.it/comune/amministrazione-trasparente/disposizioni-generali/atti-amministrativi-general.html">https://www.comunecervia.it/comune/amministrazione-trasparente/disposizioni-generali/atti-amministrativi-general.html</a> <b>2023:</b> è stata approvata una nuova circolare in materia di conflitto di interesse - pantoufage - inconfieribilità e incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali, anche individuando nuove modalità di monitoraggio e verifica sull'attuazione delle misure stabilite nella predetta circolare - Circolare prot. 26975 del 19/04/2023.
12	<b>Adeguamento procedure interne alla normativa in tema di attività successiva alla cessazione dal servizio (pantoufage - revolving doors)</b>	Individuazione delle modalità/tempistiche dei controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive e delle conseguenze in caso di esito negativo	Risorse Umane Appalti-Contratti-Anticorruzione e controlli	Dirigente Settore Affari Generali	Attivata nel 2015 <b>2026:</b> aggiornamento circolare	Adozione e pubblicazione circolare	<b>2015:</b> invio a tutti i dipendenti di una circolare che riguarda anche l'attività successiva alla cessazione dal servizio ed attivate le conseguenti misure di controllo a campione (nota prot. 37069 del 15/07/2015). Controlli a campione effettuati in base alle indicazioni previste dalla circolare nota prot. 37069 del 15/07/2015 pubblicata sul sito web dell'Ente nella sotto-sezione Disposizioni generali/Atti amministrativi generali della sezione Amministrazione Trasparente. <b>2021:</b> Aggiornamento circolare di cui al precedente punto 1 pubblicata all'indirizzo <a href="https://www.comunecervia.it/comune/amministrazione-trasparente/disposizioni-generali/atti-amministrativi-general.html">https://www.comunecervia.it/comune/amministrazione-trasparente/disposizioni-generali/atti-amministrativi-general.html</a> <b>2023:</b> è stata approvata una nuova circolare in materia di conflitto di interesse - pantoufage - inconfieribilità e incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali, anche individuando nuove modalità di monitoraggio e verifica sull'attuazione delle misure stabilite nella predetta circolare - Circolare prot. 26975 del 19/04/2023.
13	Monitoraggio dei rapporti fra Amministrazione e soggetti terzi contraenti/concessionari/de stinatari di autorizzazioni/beneficiari ai fini della verifica di eventuali relazioni di parentela	Individuazione delle modalità/tempistiche dei controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive e delle conseguenze in caso di esito negativo	Risorse Umane Appalti-Contratti-Anticorruzione e controlli	Responsabile per la prevenzione della corruzione	Attivata nel 2023 <b>2026:</b> aggiornamento circolare	Adozione e pubblicazione circolare	<b>2023:</b> è stata approvata una nuova circolare in materia di conflitto di interesse - pantoufage - inconfieribilità e incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali, anche individuando nuove modalità di monitoraggio e verifica sull'attuazione delle misure stabilite nella predetta circolare - Circolare prot. 26975 del 19/04/2023.
14	Adeguamento procedure interne alla normativa in tema di formazione di commissioni, assegnazione agli Uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro l'Amministrazione	Individuazione delle modalità/tempistiche dei controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive e delle conseguenze in caso di esito negativo	Risorse Umane Appalti-Contratti-Anticorruzione e controlli	Dirigente Settore Affari Generali	Attivata nel 2015 <b>2026:</b> aggiornamento circolare	Adozione e pubblicazione circolare	<b>2015:</b> Invia a tutti i dipendenti una circolare in tema di incompatibilità per componenti di commissioni di gara e di concorso (nota prot. 37069 del 15/07/2015); Controlli a campione effettuati in base alle indicazioni previste dalla circolare nota prot. 37069 del 15/07/2015 pubblicata sul sito web dell'Ente nella sotto-sezione Disposizioni generali/Atti amministrativi generali della sezione Amministrazione Trasparente. <b>2021:</b> Aggiornamento circolare di cui al precedente punto 1 pubblicata all'indirizzo <a href="https://www.comunecervia.it/comune/amministrazione-trasparente/disposizioni-generali/atti-amministrativi-general.html">https://www.comunecervia.it/comune/amministrazione-trasparente/disposizioni-generali/atti-amministrativi-general.html</a> <b>2023:</b> è stata approvata una nuova circolare in materia di conflitto di interesse - pantoufage - inconfieribilità e incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali, anche individuando nuove modalità di monitoraggio e verifica sull'attuazione delle misure stabilite nella predetta circolare - Circolare prot. 26975 del 19/04/2023.

15	Adeguamento procedure interne alla normativa in tema di inconferibilità e incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali nel rispetto di quanto previsto dalla Delibera ANAC n. 833 del 03/08/2016	Individuazione delle modalità/tempistiche dei controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive e delle conseguenze in caso di esito negativo	Risorse Umane Appalti-Contratti- Anticorruzione e controlli	Dirigente Settore Affari Generali	Attivata nel 2023 2026: aggiornamento circolare	Adozione e pubblicazione circolare	Nel 2023 è stata approvata una nuova circolare in materia di conflitto di interesse - pantouflage - inconferibilità e incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali, anche individuando nuove modalità di monitoraggio e verifica sull'attuazione delle misure stabilite nella predetta circolare - Circolare prot. 26975 del 19/04/2023.
16	Adozione Patti di legalità o integrità in materia di "CONTRATTI PUBBLICI"	Valutazione patti di legalità e integrità ai fini della loro attivazione.	Appalti-Contratti- Anticorruzione e controlli	Responsabile per la prevenzione della corruzione	Attivata nel 2020	Relazione annuale ai sensi dell'art.1, comma 14 della legge 190/2012,	<p><b>2014:</b> si è provveduto alla rivalutazione di quanto espresso nel Protocollo d'intesa promosso dalla Prefettura di Ravenna in materia di prevenzione dei tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata nel settore degli appalti e delle concessioni di lavori pubblici: il Protocollo è scaduto il 31/12/2014. L'Ente ha aderito al Protocollo d'intesa in tema di appalti nella Provincia di Ravenna: le procedure di gara indette dall'Ente risultano in linea con quanto espresso.</p> <p><b>2017:</b> stesura definitiva dei Patti di integrità del Comune di Cervia presentata alla G.C. in data 19/12/2017; il documento è stato trasmesso a tutti i servizi dell'Ente per le eventuali proposte modificate o integrative approvazione definitiva nel 2018. Non approvati.</p> <p><b>2019:</b> Revisione del Protocollo d'intesa per la qualità e la trasparenza degli appalti pubblici effettuata insieme agli enti locali/autorità competenti per il territorio provinciale: verrà approvato nel 2020.</p> <p><b>2020:</b> adozione Protocollo d'intesa per la qualità e la trasparenza degli appalti pubblici pubblicato all'indirizzo: <a href="http://www.comunecervia.it/comune/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-amministrativi-general.html">http://www.comunecervia.it/comune/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-amministrativi-general.html</a></p>
17	Miglioramento della Trasparenza dell'azione amministrativa	Pubblicazione delle disposizioni interpretative, delle direttive dirigenziali, delle regole applicate dagli uffici ove non contenute in atti generali o regolamentari	Segreteria Generale Appalti-Contratti- Anticorruzione e controlli	Responsabile per la prevenzione della corruzione	Annuale - attivata nel 2015	Pubblicazione sul sito istituzionale	<p><b>2014:</b> creazione di specifica sezione per la pubblicazione delle circolari/direttive/programmi in materia di prevenzione della corruzione (<a href="http://www.comunecervia.it/comune/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-amministrativi-general.html">http://www.comunecervia.it/comune/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-amministrativi-general.html</a>). Aggiornamento annuale.</p>
18	Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione da parte delle <b>società partecipate</b> in controllo pubblico	Supporto nella redazione della sezione integrativa dedicata all'attuazione della Legge n. 190/2012 facente parte del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. n. 231/2001.  Controlli sull'attivazione delle misure previste nella sezione integrativa del modello di organizzazione ai sensi del D.Lgs. 231/2001	Appalti-Contratti- Anticorruzione e controlli	Dirigente Settore Affari Generali	Annuale - Attivata nel 2015	Relazione annuale ai sensi dell'art.1, comma 14 della legge 190/2012,	<p><b>2015/2016:</b> L'Ente ha supportato le due società "in controllo pubblico - Det. A.N.A.C. n. 8 del 17/06/2015", Parco della Salina di Cervia S.r.l. e Cervia Turismo S.r.l. nell'adozione della sezione integrativa dedicata all'attuazione della Legge n. 190/2012 del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. n. 231/2001.</p> <p><b>2018:</b> le due società controllate hanno aggiornato il modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 e la sezione integrativa dedicata all'attuazione della Legge n. 190/2012 come previsto nel Piano delle attività Triennale. Inoltre, i dipendenti delle due società hanno ricevuto la formazione in materia di anticiclaggio, trasparenza, Whistleblowing e privacy.</p> <p><b>2019-2020-2021-2022-2023-2024-2025:</b> attività di impulso rispetto agli adempimenti previsti dalla normativa.</p>
19	Verifica sullo stato di attuazione.	Redazione e pubblicazione della relazione annuale ai sensi dell'art.1, comma 14 della legge 190/2012	Responsabile per la prevenzione della corruzione	Responsabile per la prevenzione della corruzione	Pubblicazione entro il 31 dicembre di ogni anno	Pubblicazione sul sito istituzionale	<b>2014-2015 – 2016 – 2017- 2018 – 2019 – 2020 – 2021 – 2022 - 2023 - 2024 - 2025:</b> Relazioni pubblicate nel rispetto dei tempi previsti dall'A.N.A.C.