



**CENTRO PER LA
COOPERAZIONE
INTERNAZIONALE**

PROTOCOLLO DI LEGALITA' MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Art.1 – Finalità

Ai sensi Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”;

Ai sensi dell'art. 43 del “Piano provinciale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2018-2020”;

Vista la Determinazione del Servizio attività internazionali n. 80 del 23 luglio 2018;

*(Vista la Deliberazione del Consiglio direttivo del Centro di data 27 novembre 2018;)**

Il Centro per la cooperazione internazionale (di seguito CCI) si vuole dotare di idonee misure di prevenzione della corruzione e che garantiscano la trasparenza del suo operato.

Art. 2 – Misure per la prevenzione delle corruzione

Il protocollo intende costituire una misura di contrapposizione al fenomeno della corruzione.

In particolare intende attivarsi per:

- ridurre le occasioni che alimentano fenomeni di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- istituire un contesto sfavorevole alla corruzione.

2.1 – Conflitto di interesse

È obbligatoria l’astensione nella partecipazione a provvedimenti in cui il soggetto si trova in condizione di conflitto di interesse rispetto a determinati atti e procedimenti. I medesimi soggetti sono altresì tenuti al dovere di segnalazione.

Tutti i/le dipendenti e collaboratori/trici del CCI firmano ogni anno una dichiarazione relativa alle loro eventuali posizioni di conflitto d'interesse. Tale dichiarazione viene raccolta dalla Direzione generale, che verifica l'esistenza di eventuali situazioni problematiche e le segnala eventualmente al Consiglio direttivo che delibererà nel merito.

2.2 – Rapporti con soggetti collaboranti con il CCI

I dirigenti e dipendenti che intrattengono rapporti con terzi (ed in particolare coloro che curano l'affidamento di Contratti di appalto, servizi ed opere e per la fornitura di beni) devono rendere dichiarazione di astensione allorché esistano rapporti di parentela (fino al quarto grado) o rapporti contrattuali privati.

2.3 – Inconferibilità ed incompatibilità di incarichi esterni

Salvo espressa e preventiva autorizzazione del CCI, i dipendenti di qualsiasi categoria non possono assumere incarichi retributivi per prestazioni lavorative presso terzi.

È, in ogni caso, vietata l'assunzione di incarichi presso ditte o soggetti che intrattengono rapporti contrattuali con il CCI.

Art.3 – Segnalazioni di illeciti

I dipendenti del CCI si rivolgono alla Direzione generale per la segnalazione di eventuali situazioni di conflitto di interesse o fatti di corruzione di cui siano a conoscenza. La Direzione generale riferirà al Consiglio direttivo, che delibererà nel merito.

I dipendenti che hanno effettuato la segnalazione di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto che intrattengono con il CCI non subiscono alcuna ripercussione o misure discriminatorie, dirette o indirette.

In particolare si garantisce:

- la tutela dell'anonimato;
- il divieto di discriminazioni nei confronti di chi ha segnalato illeciti;
- la previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso.

È comunque fatta salva la perseguibilità a fronte delle responsabilità per calunnia e diffamazione o di risarcimento del danno illecitamente compiuto.

Art..4 – Affidamento di incarichi e acquisto beni e servizi

4.1 - Incarichi

Per ciascun incarico affidato a formatori, tutor, esperti, etc. deve essere tenuta traccia delle motivazioni che hanno portato alla scelta di quella persona/società/organizzazione, al fine di dare evidenza della trasparenza e imparzialità delle scelte. Nella gestione di fondi pubblici deve essere sempre garantita la rotazione nell'assegnazione degli incarichi. Nel caso in cui si verificano particolari situazioni che non consentano tale rotazione o addirittura nel caso in cui la continuità risulti essere necessaria, il tutto deve poter essere motivato.

A tal fine per ogni incarico viene redatto un verbale che descrive le motivazioni che hanno portato alla scelta ed eventuali procedure comparative attivate, al quale allegare il / i CV (della persona o della società/organizzazione...). Questo breve verbale dovrà essere allegato all'incarico ed è sottoscritto dal referente dell'attività e dal Direttore dell'Unità Operativa.

4.2 - Acquisti

Per l'acquisto di beni e servizi (catering, noleggio, montaggio, servizi informatici, manutenzione, attrezzature, materiali.....) superiori a 1.000,00 Euro dovranno sempre essere richiesti 3 preventivi. Per importi inferiori è comunque richiesto di verificare e

poter dimostrare in qualsiasi momento che si tratta di prezzi di mercato e che è stata fatta quindi una verifica di questo.

Art.5 - Selezione ed assunzione di personale

Per le assunzioni di nuovo personale il CCI adotta la seguente procedura che garantisce pubblicità, trasparenza e imparzialità.

Prima di procedere alla selezione di nuovo personale, il CCI per la cooperazione internazionale deve valutare se non ci siano già internamente figure che possano soddisfare il bisogno individuato.

L'avviso di selezione deve essere restare pubblicato per almeno 10 giorni sul sito del Centro per la cooperazione internazionale. Deve essere data la maggior pubblicità possibile.

La composizione della commissione deve garantire imparzialità e competenza. Si deve verificare che nessun membro della commissione sia in posizione di conflitto di interesse (che non ci siano legami di parentela o altre situazioni che possano condizionare il lavoro imparziale della commissione).

Di ogni selezione è presente un verbale firmato da tutti i componenti della commissione. Nel verbale devono essere chiaramente esplicitati: il numero delle domande arrivate; il numero delle domande non ammesse per vizi formali; il numero delle domande ammesse; i criteri di selezione stabiliti dalla commissione; la motivazione che ha portato alla scelta o all'esclusione.

Possono essere create delle graduatorie dalle quali attingere anche successivamente, qualora si aprissero nuove posizioni che richiedano le medesime o simili competenze. In tal caso sarà preventivamente consultato il consiglio direttivo e sarà comunque composta una commissione che redigerà e sottoscriverà un verbale che motiverà la scelta di avvalersi di tale graduatoria e i criteri adottati per la selezione.

Il CCI non può assumere personale che abbia rapporti di parentela (fino al quarto grado) con il Presidente, il Direttore generale o con i membri del Consiglio direttivo.

Art.6 - Rotazione dei membri dell'organo di controllo

L'Art. 12 lo Statuto del CCI prevede che l'Organo di controllo resti in carica per tre esercizi finanziari, salvo revoca da parte dell'Assemblea, disposta a maggioranza dei due terzi. La carica di componente dell'Organi di controllo è inoltre incompatibile con quella di Consigliere.

Il CCI, al fine di garantire la rotazione dei membri dell'organo di controllo, applica quanto previsto dalla LP 10/2010 "*Disciplina delle nomine e delle designazioni di competenza della Provincia autonoma di Trento e modificazione della legge provinciale 12 febbraio 1996, n. 3 (Disposizioni sulla proroga degli organi amministrativi)*", che disciplina le nomine e le designazioni di competenza della Giunta provinciale e del

Consiglio provinciale per l'affidamento delle cariche di presidente o di componente di organi di amministrazione o di controllo negli enti strumentali e nelle agenzie della Provincia, nelle società controllate direttamente o indirettamente dalla Provincia, nelle fondazioni o associazioni in cui la Provincia riveste una posizione dominante o ha la qualità di socio fondatore, negli altri enti per i quali è prevista una nomina o una designazione da parte della Provincia. In particolare si applica l'Art. 7 della suddetta Legge provinciale che disciplina i *limiti all'esercizio delle cariche* ed in particolare, al comma 3, dispone quanto segue: è vietata per due anni la nomina o la designazione in una carica compresa fra quelle disciplinate da questa legge se l'interessato/a ha ricoperto una o più cariche per dieci anni consecutivi. Quindi la nomina che comporti il superamento del periodo massimo di dieci anni non può essere disposta.