



Sezione Rischi corruttivi e trasparenza del Piano 2023-2025

Premessa

La presente Sezione del Piao denominata “*Rischi corruttivi e trasparenza*”, totalmente riscritta in ossequio ai contenuti del D.M. del 1 dicembre 2021 che ha approvato il Piao prevedendo numerose misure di semplificazione per gli Enti di modeste dimensioni, disciplina la politica aziendale e la mission che intende realizzare il Comune di Pollena Trocchia in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza negli anni 2023-2025.

Recepisce le novità in materia di anticorruzione, introdotte con gli Orientamenti Anac approvati dal Consiglio dell’Autorità in data 2 febbraio 2022, che hanno operato una sensibile sforbiciata nella struttura del documento.

I SOGGETTI COINVOLTI NELLA LOTTA ALLA CORRUZIONE :

➤ *Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza*

La figura del Responsabile della prevenzione della corruzione è stata interessata in maniera significativa dalle modifiche introdotte dal d.lgs n.97/2016, dal momento che la disciplina è volta ad unificare in capo ad un unico soggetto l’incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), e a rafforzarne il ruolo, prevedendo che ad esso siano riconosciuti poteri e funzioni idonei a garantire lo svolgimento dell’incarico con autonomia ed effettività, eventualmente anche con modifiche organizzative. Il RPCT deve essere una persona che abbia sempre mantenuto una condotta integerrima, escludendo coloro che siano stati destinatari di provvedimenti giudiziari di condanna o provvedimenti disciplinari. La nomina è rimessa agli organi di indirizzo delle

amministrazioni, in relazione alle caratteristiche strutturali dell'Ente, sulla base dell'autonomia organizzativa. Il Responsabile per la prevenzione della corruzione, entro il 31 gennaio di ogni anno, definisce le procedure per selezionare il personale da inserire nel programma di formazione e il piano annuale di formazione per il personale dipendente destinato ad operare in settori particolarmente esposti al rischio corruzione.

L'art. 1, co. 7, della l. 190/2012, come novellato dall'art. 41, co. 1, lett. f) del d.lgs. 97/2016 prevede che l'organo di indirizzo individui un RPCT di norma tra i dirigenti di ruolo in servizio. Negli enti locali, per specifica disposizione legislativa (art. 1, co. 7, l. 190/2012) il RPCT è individuato, di norma, nel segretario o nel dirigente apicale, salvo diversa e motivata determinazione. Nella prassi la nomina del segretario è la scelta più frequente anche se pone non pochi problemi, relativamente, come si vedrà, al contemporaneo svolgimento di compiti gestionali.

A garanzia dello svolgimento delle funzioni del RPCT in condizioni di autonomia e indipendenza, rileva anche, come visto sopra, la stabilità e la durata dell'incarico. Quest'ultima deve essere ragionevolmente fissata tenendo conto della non esclusività della funzione, ed essere correlata alla durata del contratto sottostante all'incarico già svolto. Dall'espletamento dell'incarico di RPCT non può derivare l'attribuzione di alcun compenso aggiuntivo, fatto salvo il solo riconoscimento, laddove sia configurabile, di eventuali retribuzioni di risultato legate all'effettivo conseguimento di precisi obiettivi di performance predeterminati. Restano naturalmente fermi i vincoli che derivano dai tetti retributivi normativamente previsti e dai limiti complessivi alla spesa per il personale.

Stante il difficile compito assegnato al RPCT, il legislatore ha elaborato un sistema di garanzia a tutela di tale soggetto racchiuse in poche norme (art. 1, co. 7 e co. 82, l. n. 190/2012, art. 15, co. 3, del d. lgs. 39/2013), al fine di evitare ritorsioni nei confronti dello stesso per l'esercizio delle sue funzioni, prevedendo anche l'intervento di ANAC recentemente disciplinato con "Regolamento sull'esercizio del potere dell'Autorità di richiedere il riesame dei provvedimenti di revoca o di misure discriminatorie adottati nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il legislatore ha inteso tutelare l'autonomia e l'indipendenza del RPCT anche con disposizioni volte ad impedire una revoca anticipata dall'incarico in funzione ritorsiva. Inizialmente, tale forma di tutela prevista dall'art. **1, co. 82, della l. 190/2012**, era riferita solo in caso di coincidenza del RPCT con il Segretario comunale. La disposizione affida al Prefetto il compito di comunicare il provvedimento di

revoca del Segretario comunale all'Autorità che si esprime entro trenta giorni. Decorso tale termine, la revoca diventa efficace, salvo che l'Autorità rilevi che la stessa sia correlata alle attività svolte dal segretario in materia di prevenzione della corruzione (art. 1, co. 82, della l. 190/2012).

La disciplina è stata integrata dall'art. **15, co. 3, del d.lgs. 39/2013** che ha esteso l'intervento di ANAC in caso di revoca, non più con riguardo al solo Segretario comunale ma, in via generale, alle revoche di tutti gli incarichi amministrativi, di vertice o dirigenziali, conferiti al soggetto cui sono state affidate le funzioni di RPCT. La richiamata disposizione ha anche stabilito che ANAC possa intervenire sulla revoca con una richiesta di riesame del provvedimento, qualora rilevi che lo stesso sia correlato alle attività svolte dal RPCT.

Le modifiche apportate dal d.lgs. 97 alla legge 190 del 2012 hanno poi introdotto un dovere di segnalazione ad ANAC anche di eventuali misure discriminatorie - quindi non più solo dei casi di revoca - nei confronti del RPCT comunque collegate, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni (**art. 1, co. 7, l. 190/2012**). In tal caso, ANAC può richiedere informazioni all'organo di indirizzo e intervenire con i poteri di cui all'art. 15, co. 3 del d.lgs. 39/2013 (richiesta di riesame) entro trenta giorni.

L'ORGANO POLITICO

Nel rispetto dei principi strategici preesistenti, confermati dal nuovo Piano nazionale anticorruzione 2019 e degli **Orientamenti ANAC 2022- 2024** per la pianificazione dell'anticorruzione e della trasparenza approvati con **Delibera del 2 febbraio 2022**, è opportuno che l'organo di indirizzo politico assuma un ruolo attivo nella gestione del rischio corruttivo.

Non a caso, con nota prot. n.8754 del 19.04.2022 ha definito gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e per la promozione di maggiori livelli di trasparenza, ai fini della elaborazione della sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2022- 2024 come di seguito declinati

Prevenzione della corruzione: Sensibilizzazione al rispetto della normativa in materia di conflitto di interessi

Trasparenza: Rafforzare l'azione di vigilanza in materia di trasparenza, attraverso verifiche a campione sugli atti pubblicati in Amministrazione Trasparente

L'organo politico è tenuto a vigilare sul rispetto degli obiettivi strategici.

I Funzionari titolari di Posizione Organizzativa, invece, provvedono, sotto il coordinamento del Responsabile della prevenzione della corruzione, nell'attività di mappatura dei processi che consenta la individuazione del contesto entro cui deve essere sviluppata la valutazione del rischio. La mappatura consiste nella individuazione del processo, delle sue fasi e responsabilità e deve essere svolta **entro il 30 novembre di ciascun anno**, trasmettendo al Responsabile della prevenzione la propria proposta avente ad oggetto la individuazione di nuovi processi e/o la conferma degli stessi.

Questi nell'ambito dei Settori di rispettiva competenza, partecipano al processo di gestione del rischio. In particolare, ai sensi dell'articolo 16 del d.lgs. n. 165 del 2001, concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti. (comma 1-bis); forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo (comma 1-ter); provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva (comma 1-quater). **La Struttura dell'ente non consente di nominare i Referenti, per cui le P.O. sono anche Referenti del RPCT.**

I Funzionari titolari di Posizione Organizzativa, inoltre, con riguardo alle attività considerate a rischio dal presente Piano:

- svolgono attività informativa nei confronti del R.P.C. ai sensi dell'articolo 1, comma 9, lett. c, della legge 190 del 2012, ogni sei mesi.
- osservano le misure contenute nel P.T.P.C;

- vigilano sull'applicazione dei codici di comportamento e ne verificano le ipotesi di violazione, ai fini dei conseguenti procedimenti disciplinari. Informano i dipendenti e procedono alla eventuale rotazione del personale esposto al rischio di corruzione.

L'Ente ha, inoltre, provveduto **alla nomina del RASA**, individuato nella persona del Responsabile del III Settore, ing. Schiavone Francesco, nominato con decreto del sindaco n. 34 del 23.04.2020.

Altro soggetto che partecipa nelle attività in materia di prevenzione della corruzione indicato dalla legge, oltre all'espressione dell'obbligatorio parere sul codice di comportamento, è il Nucleo di Valutazione in composizione collegiale individuato nelle persone di: dott. Michele Scognamiglio-Presidente, avv. Rosa Ciriello-componente e dott. Luca D'Aiello-componente.

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.), costituito con D.G.C. n.34 del 23.04.2020:

- svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (articolo 55 *bis* d.lgs. n. 165 del 2001);
- provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20D.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art. 331 c. p.p.);
- opera in raccordo con il Responsabile per la prevenzione della corruzione per quanto riguarda le attività previste dall'articolo 15 del D.P.R. 62/2013 "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici".

Tutti i dipendenti dell'amministrazione:

- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.;
- segnalano le situazioni di illecito di cui sono venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro tramite la piattaforma digitale dell'ANAC.
- segnalano casi di personale conflitto di interessi nel rispetto delle previsioni contenute nel Codice di Comportamento aggiornato alla linea guida n. 177/20, utilizzando i moduli all' uopo predisposti dall' ente.

I collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione osservano per quanto compatibili, le misure contenute nel PTPCT e gli obblighi di condotta previsti dai Codici di comportamento e:

- nel rispetto delle prescrizioni contenute nel Regolamento n. 330 del 29 marzo 2017 dell'ANAC, possono effettuare segnalazioni;
- nel rispetto delle prescrizioni contenute nel Regolamento n. 328 del 29 marzo 2017 dell'ANAC, possono effettuare segnalazioni.

Il titolare del potere sostitutivo

Il costante rispetto dei termini di conclusione del procedimento amministrativo, in particolare quando avviato su "istanza di parte", è indice di buona amministrazione ed una variabile da monitorare per l'attuazione delle politiche di contrasto alla corruzione. Il sistema di monitoraggio del rispetto dei suddetti termini è prioritaria misura anticorruzione prevista dal PNA. L'Allegato 1 del PNA del 2013 a pagina 15 riportava, tra le misure di carattere trasversale, il monitoraggio sul rispetto dei termini procedurali, dal momento che "attraverso il monitoraggio emergono eventuali omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi". Come noto, "l'organo di governo individua, nell'ambito delle figure apicali dell'amministrazione, il soggetto cui attribuire il potere sostitutivo in caso di inerzia" (articolo 2 comma 9-bis della legge 241/1990, comma aggiunto dal DL 5/2012 convertito dalla legge 35/2012). Decorso infruttuosamente il termine per la conclusione del procedimento, il privato cittadino, che con domanda ha attivato il procedimento stesso, ha facoltà di rivolgersi al titolare del potere sostitutivo affinché, entro un termine pari alla metà di quello originariamente previsto, concluda il procedimento attraverso le strutture competenti o con la nomina di un commissario. Il titolare del potere sostitutivo entro il 30 gennaio di ogni anno ha l'onere di comunicare all'organo di governo, i procedimenti, suddivisi per tipologia e strutture amministrative competenti, per i quali non è stato rispettato il termine di conclusione previsto dalla legge o dai regolamenti. Nel caso di omessa nomina del titolare dal potere sostitutivo tale potere si considera "attribuito al dirigente generale" o, in mancanza, al dirigente preposto all'ufficio o in mancanza al "funzionario di più elevato livello presente nell'amministrazione". Negli enti locali, in caso di mancata nomina, il titolare dal potere sostitutivo è il segretario comunale.

Il Responsabile della transizione digitale

Il Codice dell'amministrazione digitale (CAD) di cui al d.lgs. 82/2005 è stato modificato dal D.lgs. 179/2016; Il D.lgs. 179/2016, entrato in vigore il 14 settembre 2016, con i suoi principi generali e le collegate regole tecniche, è l'asse portante e lo strumento operativo per rendere attuabile "la transizione alla modalità operativa digitale". L'art. 17 del Codice dell'Amministrazione Digitale rubricato "Strutture per l'organizzazione, l'innovazione e le tecnologie", come di recente modificato, ha disciplinato puntualmente la figura del Responsabile della transizione digitale cui sono attribuiti importanti compiti di coordinamento e di impulso ai processi di reingegnerizzazione dei servizi, quali in particolare: a) coordinamento strategico dello sviluppo dei sistemi informativi, di telecomunicazione e fonia, in modo da assicurare anche la coerenza con gli standard tecnici e organizzativi comuni; b) indirizzo e coordinamento dello sviluppo dei servizi, sia interni che esterni, forniti dai sistemi informativi di telecomunicazione e fonia dell'amministrazione; c) indirizzo, pianificazione, coordinamento e monitoraggio della sicurezza informatica relativamente ai dati, ai sistemi e alle infrastrutture anche in relazione al sistema pubblico di connettività, nel rispetto delle regole tecniche di cui all'articolo 51, comma 1; d) accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici e promozione dell'accessibilità anche in attuazione di quanto previsto dalla legge 9 gennaio 2004, n.4; e) analisi periodica della coerenza tra l'organizzazione dell'amministrazione e l'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, al fine di migliorare la soddisfazione dell'utenza e la qualità dei servizi nonché di ridurre i tempi e i costi dell'azione amministrativa; f) cooperazione alla revisione della riorganizzazione dell'amministrazione ai fini di cui alla lettera e); g) indirizzo, coordinamento e monitoraggio della pianificazione prevista per lo sviluppo e la gestione dei sistemi informativi di telecomunicazione e fonia; h) progettazione e coordinamento delle iniziative rilevanti ai fini di una più efficace erogazione di servizi in rete a cittadini e imprese mediante gli strumenti della cooperazione applicativa tra pubbliche amministrazioni, ivi inclusa la predisposizione e l'attuazione di accordi di servizio tra amministrazioni per la realizzazione e compartecipazione dei sistemi informativi cooperativi; i) promozione delle iniziative attinenti l'attuazione delle direttive impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri o dal Ministro delegato per l'innovazione e le tecnologie; j) pianificazione e coordinamento del processo di diffusione, all'interno dell'amministrazione, dei sistemi di posta

elettronica, protocollo informatico, firma digitale o firma elettronica qualificata e mandato informatico, e delle norme in materia di accessibilità e fruibilità.

Con decreto del Sindaco n.5 del 28.01.2020 è stato individuato e nominato, ai sensi dell'art.17 del Codice dell'Amministrazione Digitale, responsabile della Transizione digitale l'ing. Francesco Schiavone, responsabile del III Settore.

ANALISI DEL CONTESTO

Contesto Esterno

Per gli enti locali, ai fini dell'analisi del contesto esterno, si rinvia ai dati contenuti nelle relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, presentate al Parlamento dal Ministro dell'Interno e pubblicate sul sito della camera dei deputati e in particolare alla “ **Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata per l'anno 2016**”, trasmessa dal Ministero dell'Interno alla Presidenza delle Camere dei deputati il 15. 01.2018 (Documento XXXVIII, N.5), relazione disponibile alla pagina web:

<http://ww.camera.it/leg17494?idLegislatura=17&categoria=038&>.

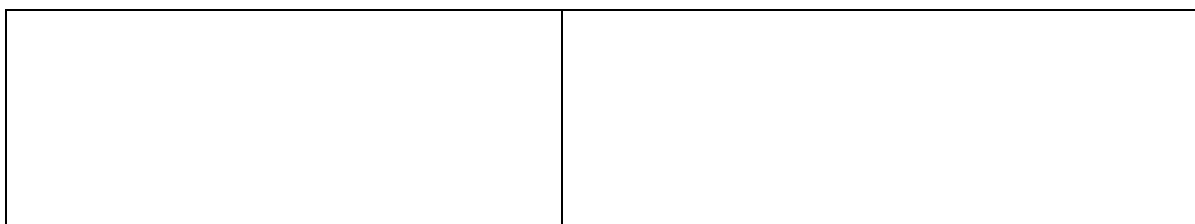
Per il resto, tenendo conto delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche, dell'ambiente nel quale questo Comune opera, non si è in grado di fornire informazioni sul verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno.

Contesto interno

L'attuale Amministrazione comunale si è insediata a seguito delle consultazioni amministrative del maggio 2023 e proclamati dall'Adunanza dei Presidenti delle Sezioni Elettorali di questo Comune in data 16.05.2023.

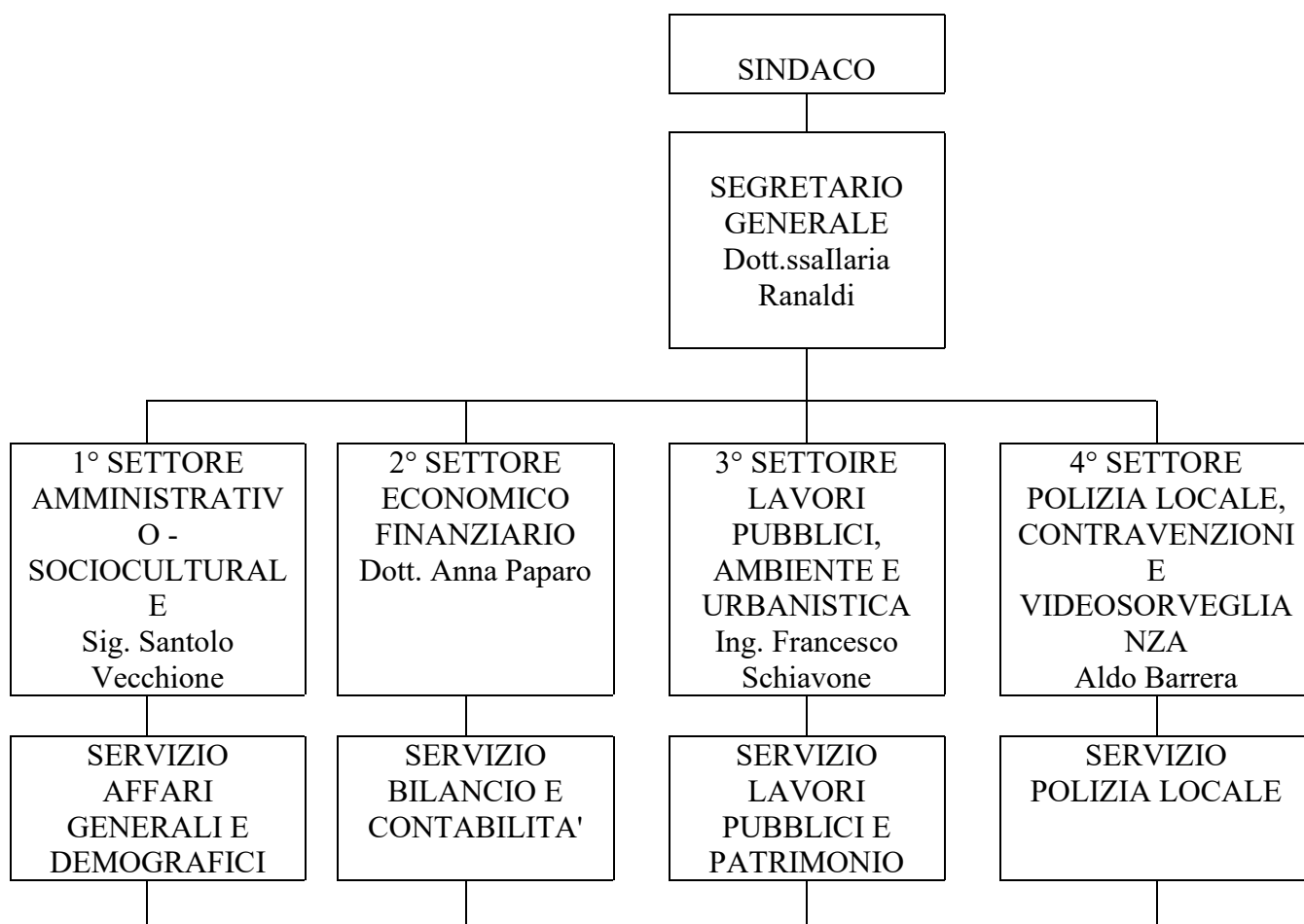
4.1 Gli organi istituzionali

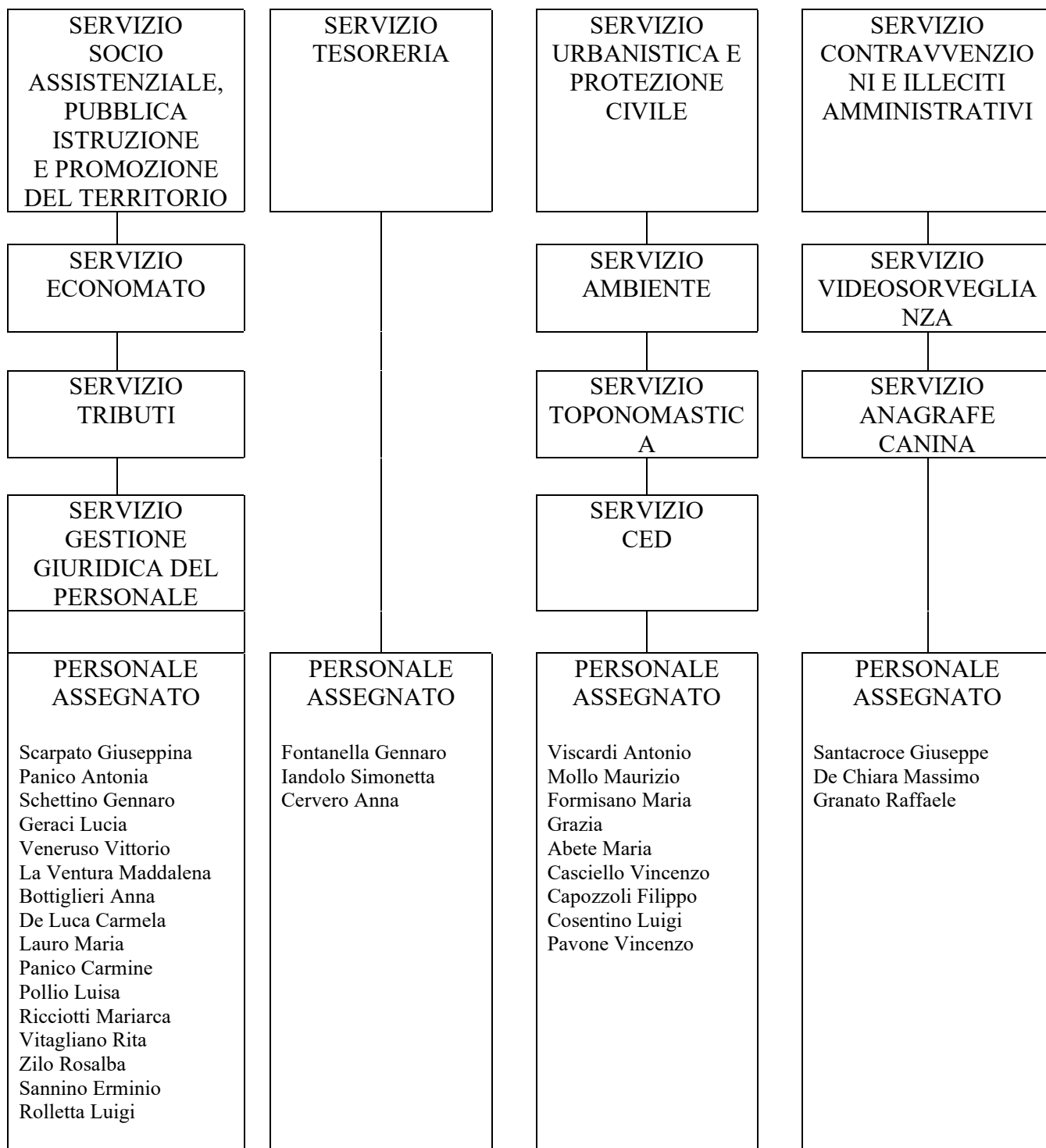
SINDACO Carlo Esposito	
ASSESSORI	
ASSESSORI Salvatore Auriemma Arturo Cianniello Carmela Filosa Francesco Pinto Maddalena Terracciano	
CONSIGLIO	
MAGGIORANZA ESPOSITO CARLO FILOSA CARMELA MANNO GIUSEPPE TERRACCIANO MADDALENA FILOSA VINCENZO AURIEMMA SALVATORE PINTO FRANCESCO BUSIELLO PASQUALE BORRELLI ANTONIETTA CIANNIELLO ARTURO BRASIELLO ANNA DE SIMONE MADDALENA	MINORANZA FIORILLO PASQUALE ATTIMO ANTONELLA MONTELLA PASQUALE DI SAPIO ANTONIO DI TUORO MARIA ROSARIA



Per quanto attiene alle notizie fondamentali relative alla struttura organizzativa del comune di Pollena Trocchia, si segnala come la stessa risulti ripartita in “Settori”, che raggruppano il personale in servizio, costituito alla data del 31.12.2021 da n.34 unità lavorative.

Il personale, più specificatamente, è ripartito nei Settori Amministrativo, Economico-Finanziario, Tecnico e di Polizia Locale come da seguente schema valido a tutto il 31.12.2021:





Con decorrenza dal 11.09.2023 la carica di Segretario Generale dell'ente è stata assunta dalla dott.ssa Ilaria Ranaldi, al quale è stata affidata con decorrenza dal 15.09.2023 la responsabilità dell'ufficio

contenzioso, che viene gestito senza assegnazione di risorse umane.

La dotazione organica dell'Ente, intesa come riferita al personale in servizio, risulta di per sé sottodimensionata. Gli uffici operano "in affanno" con carichi di lavoro, per alcuni di essi, eccessivi e gravosi.

Il Comune non dispone di dirigenti in dotazione organica né di un direttore generale, dato atto delle dimensioni dell'ente.

1) La mappatura dei processi e il nuovo sistema di gestione del rischio

L'adozione del PTPC è il mezzo per attuare la gestione del rischio.

Per "gestione del rischio" si intende l'insieme delle attività coordinate per guidare e tenere sotto controllo l'amministrazione con riferimento al rischio di corruzione. La gestione del rischio di corruzione è lo strumento da utilizzare per la riduzione delle probabilità che il rischio si verifichi. Secondo le indicazioni della L. 190/2012, la redazione del PTPC è frutto di un processo, conosciuto come Risk Management, o Gestione del Rischio, capace di individuare, mappare e valutare il rischio corruttivo cui un Ente è potenzialmente o concretamente esposto e per il quale necessita di specifiche misure di correzione e prevenzione contestualizzate nella realtà in cui lo stesso opera. In tal senso, il processo di gestione del rischio corruttivo deve essere finalizzato alla: individuazione della totalità degli eventi rischiosi, il cui verificarsi incide sulla realizzazione delle attività poste in essere dell'ente e genera delle conseguenze di diversa natura; identificazione del grado di esposizione di un ente al rischio corruttivo.

Risulta, allora, indispensabile, l'utilizzo di una metodologia capace di intercettare e valutare in maniera corretta il grado di esposizione dell'amministrazione al rischio

Il processo di gestione del rischio definito nel presente piano è il frutto delle indicazioni metodologiche e dei suggerimenti presenti nell' Allegato 1 al PNA 2019.

il Comune si impegna a rifare la mappatura dei processi **entro e non oltre il 30 ottobre 2024**

Tale processo comprende le seguenti fasi:

1. mappatura dei processi attuati dall'amministrazione;
2. valutazione del rischio per ciascun processo;
3. trattamento del rischio

Per *mappatura dei processi* si intende la ricerca e descrizione dei processi attuati all'interno dell'Ente al fine di individuare quelli potenzialmente a rischio di corruzione, secondo l'accezione ampia contemplata dalla normativa e dai P.N.A.

Essa è riportata in unica griglia nella parte III del presente documento, insieme alla indicazione delle misure di prevenzione che il Comune intende attuare e dei soggetti responsabili della loro attuazione.

In base all' allegato 1 al PNA 2019, tale attività consiste appunto nella individuazione dei processi e soprattutto nello stabilire l'unità di analisi (il processo). Dopo aver identificato i processi, la descrizione del processo è una fase particolarmente rilevante, in quanto consente di identificare più agevolmente le criticità del processo in funzione delle sue modalità di svolgimento al fine di inserire dei correttivi. Il Tutto è destinato a confluire in una rappresentazione grafica che rispetto al passato si caratterizza per un approccio qualitativo basato su criteri, oggi definiti "indicatori" che consentono di pervenire ad una valutazione complessiva e ad un giudizio sintetico sul livello di esposizione a rischio di un processo.

La valutazione del rischio si articola in tre fasi: *l'identificazione, l'analisi e la ponderazione*

L'identificazione del rischio

L'identificazione del rischio, o meglio degli eventi rischiosi, ha l'obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza

dell'amministrazione, tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo. Questa fase è cruciale perché un evento rischioso non identificato non potrà essere gestito e la mancata individuazione potrebbe compromettere l'attuazione di una strategia efficace di prevenzione della corruzione. L'identificazione dei rischi deve includere tutti gli eventi rischiosi che, anche solo ipoteticamente, potrebbero verificarsi. L'identificazione degli eventi rischiosi porta alla creazione del c.d. **registro dei rischi** collegati all'oggetto di analisi scelto dal Comune che è il processo nel suo complesso.

L'analisi del rischio

L'analisi del rischio ha un duplice obiettivo. Il primo è quello di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente, attraverso l'analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione. Il secondo è quello di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio. L'analisi è essenziale al fine di comprendere i fattori abilitanti degli eventi corruttivi, ossia i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione.

L'analisi è finalizzata a stimare il livello di esposizione al rischio per ciascun oggetto definito nella fase precedente: processo o sua attività, nel caso del Comune la scelta è ricaduta sul processo considerato nel suo complesso.

Coerentemente all'approccio qualitativo suggerito nel presente allegato metodologico, i criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi possono essere tradotti operativamente in **indicatori di rischio** (key risk indicators) in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività componenti.

Di seguito si riportano gli indicatori scelti che saranno riportati nella griglia relativa alla mappatura dei processi:

- a) Discrezionalità: il processo è discrezionale?
- b) rilevanza esterna: il processo produce effetti diretti all'esterno dell'ente?
- c) valore economico: qual è l'impatto economico del processo?
- d) Impatto organizzativo: il processo richiede la collaborazione di più uffici o amministrazioni?

- e) Numero di procedimenti disciplinari e penali a carico dei dipendenti.
- f) La trasparenza del procedimento e dei dati pubblicati.

NB: Sarà, poi, necessario attribuire a ciascun indicatore un valore compreso tra “ basso ,medio , alto” e la misurazione del valore attribuito a ciascun criterio consentirà di svelare il livello di esposizione a rischio del processo mappato.

Una volta dato il giudizio sintetico motivazionale sul livello di esposizione a rischio dei processi, per ciascuno di essi vanno indicate le misure che si intendono attuare.

La ponderazione del rischio

Tale fase ha l'obiettivo di stabilire:

- le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio;
- le priorità di trattamento dei rischi,

IL Trattamento del rischio

La fase di trattamento del rischio è il processo finalizzato a intervenire sui rischi emersi attraverso l'introduzione di apposite misure di prevenzione e contrasto. Il trattamento del rischio rappresenta la fase in cui si individuano le misure idonee a prevenire il rischio corruttivo cui l'organizzazione è esposta (fase 1) e si programmano le modalità della loro attuazione.

Tali misure possono essere classificate sotto diversi punti di vista. Una prima distinzione è quella tra:

- “*misure comuni e obbligatorie*” o legali (in quanto è la stessa normativa di settore a ritenerle comuni a tutte le pubbliche amministrazioni e a prevederne obbligatoriamente l’attuazione a livello di singolo Ente);
- “*misure ulteriori*” ovvero eventuali misure aggiuntive individuate autonomamente da ciascuna amministrazione. Esse diventano obbligatorie una volta inserite nel P.T.P.C.

Di seguito esplicate le misure di prevenzione della corruzione c.d. obbligatorie richiamate nel PNA 2019. Seguiranno poi quelle c.d. “ulteriori”

ART. 4 Le misure di prevenzione della corruzione obbligatorie

Sono misure obbligatorie quelle di seguito indicate cui tutti i Funzionari e dipendenti dovranno attenersi nell’ambito dei procedimenti di propria competenza e secondo la mappatura indicata:

M1) Misura relativa alla Trasparenza

Nel rispetto delle prescrizioni contenute nella Delibera n. 1310/2016, al fine di evitare di incorrere in sanzioni, vengono indicati nel presente PTPCT, in particolare nella sezione relativa alla “trasparenza”, i nominativi dei soggetti Responsabili ed i loro uffici competenti a garantire il flusso di informazioni costante ai fini della attuazione della disciplina della trasparenza.

Ogni responsabile è altresì nominato responsabile delle pubblicazioni per i servizi di propria competenza, nel rispetto delle prescrizioni contenute nella Delibera n. 1310 /2016. Al tempo stesso ognuno è delegato all’accesso civico, per atti del proprio settore.

Di seguito pertanto sono recati tutti i nominativi dei Responsabili della Trasparenza, che verranno altresì menzionati nella Sezione dedicata della Trasparenza Amministrativa e segnatamente:

Di seguito si riportano i Funzionari titolari di Posizioni Organizzative, responsabili di ciascun

Settore

- 1) **Responsabile del I Settore Socio-Culturale, Amministrativo – sig. Santolo Vecchione**
- 2) **Responsabile del II Settore Economico –Finanziario – d.ssa Anna Paparo**
- 3) **Responsabile del III Settore Lavori Pubblici, Ambiente, Urbanistica Ing. Francesco Schiavone**
- 4) **Responsabile del IV Settore Polizia locale, Videosorveglianza, Protezione Civile Aldo Barrera**
- 5) **Responsabile dell'Ufficio Contenzioso- dott.ssa Ilaria Ranaldi**

1) **BARRERA ALDO**

PEC: plpollenatrocchia@pcert.postecert.it

2) **PAPARO ANNA**

PEC: comunepollenatrocchia.ragioneria@postecert.it

3) **SCHIAVONE FRANCESCO**

PEC: comunepollenatrocchia.utc@postecert.it

4) **SANTOLO VECCHIONE**

PEC: comunepollenatrocchia.segreteria@postecert.it

5) **RANALDI ILARIA**

PEC: protocollo@pec.comune.pollenatrocchia.na.it

Ogni Funzionario è altresì nominato responsabile delle pubblicazioni per i servizi di propria competenza.

Azioni da intraprendere:

2023: procedere all'aggiornamento della modulistica e del Regolamento sull'accesso civico, essendo stato approvato il d.lgs. n. 101/18 di adeguamento al Reg. UE 2016/679 e di riscrittura del Codice Privacy.

2024: avvio di un sistema di monitoraggio con cadenza semestrale per monitorare le istanze di accesso pervenute all'ente e i relativi esiti attraverso il registro informatico istituito dall'ente con la collaborazione del Responsabile della transizione digitale tenuto a promuovere la gestione

documentale delle richieste ad esempio di accesso civico generalizzato e quindi ad adottare gli interventi di evoluzione dei sistemi già in uso che si rendano necessari. Utili appaiono le indicazioni operative per l'implementazione del registro degli accessi FOIA fornite dal Dipartimento della funzione pubblica disponibili su www.foia.gov.it.

2024: adeguamento della misura in rapporto agli esiti del monitoraggio del 2023

Responsabili della attuazione della misura: il RPCT, PO

M2) Misura relativa al monitoraggio dei termini procedurali.

In considerazione dell'emergenza sanitaria dovuta al Covid 19 che ha investito il nostro Paese, il legislatore è intervenuto con provvedimenti volti ad accelerare i procedimenti amministrativi. In tale contesto si colloca la l. n. 120/20 di conv. del dl semplificazioni, la cui disciplina assolve alla funzione di accelerare le procedure di gara e snellire i procedimenti, evitando al dirigente di incorrere in sanzioni penali e di rispondere per danno all'erario. In particolare, militano in tal senso:

- L' art 12 comma 1 della L.120/2020, il quale modificando il comma 4 bis dell'art. 2 della L.241/90 nella parte relativa alla durata dei procedimenti, oggi prevede che *“Le pubbliche amministrazioni misurano e pubblicano nel proprio sito internet istituzionale, nella sezione “Amministrazione trasparente”, i tempi effettivi di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggiore impatto per i cittadini e per le imprese, comparandoli con i termini previsti dalla normativa vigente”*,
- l'art 12 c. 2 della l. n. 120/20 nella parte in cui ha previsto che *“Entro il 31 dicembre 2020 le amministrazioni e gli enti pubblici statali provvedono a verificare e a rideterminare, in riduzione, i termini di durata dei procedimenti di loro competenza ai sensi dell'articolo 2 della legge 7 agosto 1990, n. 241”* a conferma della necessità di velocizzare i procedimenti in un periodo di pandemia che non consente più alla PA di seguire il suo iter ordinario.

Per tali motivi, è intenzione del Comune procedere ad una revisione dei procedimenti, in particolare dei termini di conclusione, provando ad operare laddove possibile, una loro riduzione.

Azioni da intraprendere

2024: revisione dei termini di conclusione dei procedimenti e loro pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente

2024: attivazione di un sistema di monitoraggio con cadenza semestrale (15 giugno/ 15 dicembre) sui termini di conclusione dei procedimenti di maggiore impatto per i cittadini e per le imprese ex art 12 l. n. 120/20 oggetto di pubblicazione: relazione semestrale a cura delle PO sul rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti e individuazioni di eventuali anomalie che non ne hanno consentito il rispetto del termine previsto. COORDINAMENTO con la MISURA M01

2025: ricognizione semestrale degli stessi in caso di ulteriori interventi di semplificazione o riorganizzazione e di garantire l'aggiornamento di quelli già pubblicati.

Soggetti responsabili della attuazione della misura: il RPCT, le P.O.

M3) Misura relativa alla dichiarazione connessa al conflitto di interessi

La nozione di conflitto di interessi indica quella situazione in cui, nello svolgimento di un'attività di rilievo privato o pubblico, un individuo sia tenuto a realizzare un c.d. interesse primario che, per caso, può trovarsi in contrasto con un suo personale interesse (definito come secondario).

Numerose sono le disposizioni contenute in svariate fonti normative, ma una diversa prospettiva si è aperta con l'introduzione dell'art. 6-bis della l. n. 241 del 1990, ad opera dell'art. 1, comma 41 della l. n. 190 del 2012.

L'art. 6-bis prevede un generale obbligo di astensione del dipendente pubblico, nell'ambito del procedimento amministrativo, al ricorrere di una situazione di conflitto di interessi che possa

interessarlo. Dunque, l'art. 6-bis della l. n. 241 del 1990 rappresenta una norma di ampia portata, che può essere considerata a tutti gli effetti come un punto di riferimento del sistema di prevenzione dei conflitti di interessi

Il tema della gestione dei conflitti di interessi è espressione del principio generale di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa di cui all'art. 97 Cost.

Esso è stato affrontato dalla l. 190/2012, con riguardo sia al personale interno dell'amministrazione/ente sia a soggetti esterni destinatari di incarichi nelle amministrazioni/enti, mediante norme che attengono a diversi profili quali:

- a) l'astensione del dipendente in caso di conflitto di interessi;
- b) le ipotesi di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso enti privati in controllo pubblico, disciplinate dal d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39.
- c) l'adozione dei codici di comportamento;
- d) il divieto di pantouflage (cfr. infra § 1.8. "Divieti post-employment");
- e) l'affidamento di incarichi a soggetti esterni in qualità di consulenti ai sensi dell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001

La materia del conflitto di interessi è, inoltre, trattata nel Regolamento recante il "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici", emanato con il d.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, sopra citato. Con il codice di comportamento di cui al d.P.R. n. 62 del 2013, il legislatore, ispiratosi alle più importanti pratiche internazionali in materia di prevenzione dei conflitti d'interessi, ha individuato un livello essenziale e minimo di doveri in capo al pubblico dipendente; ciò al fine di prevenire l'insorgere dei conflitti stessi, anche di natura non economica. In particolare, l'art. 6 rubricato "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interessi" prevede per il dipendente l'obbligo di comunicare al dirigente, all'atto di assegnazione all'ufficio, rapporti intercorsi negli ultimi tre anni con soggetti privati in qualunque modo retribuiti e stabilisce inoltre per il dipendente l'obbligo di astensione dallo svolgimento di attività in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado in virtù del richiamo all' art 7 del DPR n. 62/13. L'obbligo di astensione di cui alla norma predetta, su cui si è formata una vera e propria prassi dell'ANAC, ha condotto l'Autorità Anticorruzione a ritenere necessario il coordinare l'art. 7 con l'art.

6-bis della l. n. 241 del 1990

L'Autorità ha, inoltre, fornito alcune indicazioni operative di seguito elencate.

- Nei casi in cui il funzionario debba astenersi, tale astensione riguarda tutti gli atti del procedimento di competenza del funzionario interessato (cfr. **delibera n. 1186 del 19 dicembre 2018**).
- L'Autorità ha anche prospettato la possibilità di considerare un periodo di raffreddamento ai fini della valutazione della sussistenza di situazioni di conflitto di interessi, nel caso in cui siano intercorsi rapporti con soggetti privati operanti in settori inerenti a quello in cui l'interessato svolge la funzione pubblica. Tenuto conto dell'assenza, nelle disposizioni legislative e normative vigenti, di indicazioni specifiche sui periodi temporali di astensione utili a determinare il venir meno di presunte situazioni di conflitto di interessi, nel PNA 2019, l'Autorità ha ritenuto che l'arco temporale di due anni, previsto in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi ai sensi del d.lgs. 39/2013, sia utilmente applicabile anche per valutare l'attualità o meno di situazioni di conflitto di interessi (cfr. **Delibera n. 321 del 28 marzo 2018**).
- In tema di imparzialità dei componenti delle commissioni di concorso per il reclutamento del personale o di selezione per il conferimento di incarichi, alla luce degli orientamenti giurisprudenziali e dei principi generali in materia di astensione e ricusazione del giudice (artt. 51 e 52 c.p.c.), applicabili anche nello svolgimento di procedure concorsuali, si è ritenuto che la situazione di conflitto di interessi tra il valutatore e il candidato presuppone una comunione di interessi economici di particolare intensità e che tale situazione si configura solo ove la collaborazione presenti i caratteri di stabilità, sistematicità e continuità tali da connotare un vero e proprio sodalizio professionale (cfr. **delibera n. 209 del 1 marzo 2017, delibera n. 384 del 29 marzo 2017 e delibera n. 1186 del 19 dicembre 2018**).

Per tali motivi, alla luce dei suggerimenti contenuti nel nuovo PNA, il Comune ritiene opportuno prevedere:

- la predisposizione di appositi moduli per agevolare la presentazione tempestiva di dichiarazione di conflitto di interessi per il dipendente anche in considerazione dell'aggiornamento del Codice di Comportamento, avvenuto con D.G.C. n. 17 del

04.03.2021, in linea con le indicazioni contenute nella delibera ANAC n. 177/20

- l'inserimento in tutte le determine e deliberazioni di una clausola di stile sul conflitto di interessi, ricavata dal combinato disposto dell'art 6 bis, l. n. 241/'90 con gli artt. 6 e 7 del DPR n. 62/13.

Riguardo poi al conferimento di incarichi a consulenti o collaboratori, la verifica della insussistenza di situazioni di conflitto di interessi ai fini del conferimento dell'incarico di consulente risulta coerente con l'art. 2 del d.P.R. n. 62 del 2013, laddove è stabilito che le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del d.lgs. 165/2001 estendono gli obblighi di condotta previsti dal codice di comportamento (e dunque anche la disciplina in materia di conflitto di interessi), per quanto compatibili, anche a tutti i collaboratori o consulenti, a qualunque titolo e qualunque sia la tipologia di contratto o incarico, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche.

All' uopo, il Comune ritiene opportuno puntare:

- sulla predisposizione di un modello di dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, con l'indicazione dei soggetti (pubblici o privati) presso i quali l'interessato ha svolto o sta svolgendo incarichi/attività professionali o abbia ricoperto o ricopra cariche negli ultimi 2 anni in linea con le indicazioni della delibera ANAC n. 1054/20;
- sul rilascio della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte del diretto interessato, prima del conferimento dell'incarico di consulenza;
- sull' aggiornamento, (anche in relazione alla durata dell'incarico di consulenza) della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi
- sulla previsione di un dovere dell'interessato di comunicare tempestivamente la situazione di conflitto di interessi insorta successivamente al conferimento dell'incarico entro e non oltre 7 giorni;
- controllo a campione da parte del RPCT della avvenuta verifica delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi e della relativa pubblicazione delle stesse ai sensi dell'art. 53, co. 14, d.lgs. 165/2001 almeno ogni 6 mesi.

L' ANAC ha poi affrontato la materia del conflitto di interessi nelle gare d' appalto, tramite l'adozione della linea guida n. 15/2019 approvata con Delibera n. 494/19. Si tratta di indicazioni

rilevanti che concorrono a ridurre l'incertezza relativa alla normativa applicabile, ai presupposti per la configurabilità della fattispecie (con particolare riferimento al conflitto «atipico»), alle modalità di gestione e ad altri aspetti parimenti rilevanti per gli operatori del settore

Il «conflitto di interesse» negli appalti pubblici coinvolge vari soggetti (stazioni appaltanti, rispettivi dipendenti intesi in senso ampio, concorrenti e aggiudicatari) e comporta diversi obblighi e adempimenti a carico degli stessi, la cui violazione determina l'insorgere di responsabilità aventi impatto sulla procedura di gara. La nozione di «conflitto di interesse» negli appalti pubblici è oggetto di specifiche previsioni normative, rinvenibili principalmente nell'art. 6-bis L. n. 241/1990, introdotto dalla cd. legge anticorruzione, e nella norma speciale di cui all'art. 42, comma 2, del D.lgs. n. 50 del 2016 («Codice appalti»). Tale norma, che costituisce una novità nell'ambito delle procedure di affidamento dei contratti pubblici, trova la sua *ratio* nell'esigenza di disciplinare il conflitto di interesse nel particolare contesto della contrattualistica pubblica, particolarmente esposto al rischio di interferenze, a tutela del principio di concorrenza e del buon andamento della pubblica amministrazione.

Per «conflitto d'interesse» ai sensi del Codice si intende la situazione che si verifica quando il personale di una stazione appaltante o di un prestatore di servizi – che, anche per conto della stazione appaltante, interviene nello svolgimento della procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni o può influenzarne, in qualsiasi modo, il risultato – ha, direttamente o indirettamente, un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di appalto o di concessione (art. 42, comma 2, cit.). Costituiscono, tra le altre, situazione di conflitto di interesse, ai sensi del Codice appalti, quelle che determinano l'obbligo di astensione previste dall'art. 7 del DPR 16 aprile 2013, n. 62

La norma richiama l'art. 7 cit. che impone al dipendente pubblico l'astensione, oltre che nei casi ivi espressamente elencati, anche «in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza», da individuarsi anche alla luce dell'art. 51 c.p.c. In tal modo il legislatore attribuisce rilevanza anche alle situazioni di conflitto di interesse c.d. atipiche, situazioni che, una volta valutate *ex ante* dal dipendente, dovranno poi essere valutate *ex post* dall'amministrazione di appartenenza in base a circostanze concrete e documentabili.

Il legislatore, in particolare, obbliga le stazioni appaltanti ad:

1) adottare «misure adeguate» per contrastare le frodi e la corruzione nonché per individuare, prevenire e risolvere in modo efficace ogni ipotesi di conflitto di interesse nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni, in modo da evitare qualsiasi distorsione della concorrenza e garantire la parità di trattamento di tutti gli operatori economici;

2) a vigilare affinché gli adempimenti a carico dei soggetti che si trovino in situazioni di «conflitto d'interesse» siano rispettati.

In presenza di una situazione costituente «conflitto d'interesse» il Codice obbliga il soggetto che vi si trovi a:

- darne comunicazione alla stazione appaltante;
 - ad astenersi dal partecipare alla procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni.
- La mancata astensione determina non solo ipotesi di responsabilità amministrativa e penale per il personale in questione, ma anche e comunque fonte di responsabilità disciplinare.

Azioni da intraprendere

2023: Inserimento di una clausola di stile sul conflitto di interessi ricavabile dall'art 6 bis della l. n. 241/'90 in tutte le determinazioni tanto per il RUP/Responsabile del procedimento quanto le P.O., in tutte le determinazioni, (*“il sottoscritto responsabile del procedimento dichiara l'insussistenza del conflitto di interessi ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 in relazione al citato procedimento, allo stato attuale”*). Obbligo per le PO di comunicare i rapporti di debito e credito degli ultimi tre anni entro il 30 giugno e verifica su 3 dichiarazioni pervenute. Di tale monitoraggio, il RPCT ne darà contezza nella relazione annuale.

2024 Adozione di un modulo ad hoc per consulenti e collaboratori in linea con la delibera n. 1054/20 e di nuove dichiarazioni per coloro che sono coinvolti nelle procedure di gara.

2025: implementazione della misura nei confronti dei responsabili di procedimento e personale dipendente.

Responsabili della attuazione della misura: il RPCT, PO

M4) Misura relativa alle dichiarazioni di inconfiribilità ed incompatibilità, alla verifica di veridicità nelle ipotesi di conferimento degli incarichi.

I concetti di inconfiribilità ed incompatibilità sono indicati nella disciplina speciale, intendendosi per “*inconfiribilità*” la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi previsti a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, ovvero a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico; per “*incompatibilità*” si intende l’obbligo per il soggetto cui viene conferito l’incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell’incarico e l’assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato 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.

Con delibera n. 833/2016 l’ANAC ha regolamentato il procedimento sanzionatorio che il RPCT è tenuto ad aprire nei confronti dell’organo che ha conferito l’incarico, che rischia, previo accertamento del dolo o della colpa, **una sanzione inibitoria** pari al divieto di conferire per 3 mesi incarichi dello tipo di quello rispetto al quale è emersa, nonostante la dichiarazioni di insussistenza, una causa di inconfiribilità. La contestazione va fatta anche a colui che ha reso la dichiarazione per verificarne la buona o mala fede.

In caso di mancate contestazioni, l'ANAC avoca a sé i poteri del RPCT e quest' ultimo è tenuto ad attenersi negli adempimenti a quanto indicato dall' ANAC. Alla delibera n. 833/16 ha fatto seguito il Regolamento di vigilanza n. 328 del 29 marzo 2017 con cui l'ANAC h disciplinato i suoi poteri di intervento in materia

Azione da intraprendere:

2023: adozione di nuova modulistica sulle cause di inconfiribilità e incompatibilità di cui al d.lgs. n. 39/13 acquisizione dichiarazione. Verifica a campione da parte del RPCT su 2 PO entro il 30 giugno

2024: implementazione della misura su 3 PO e adozione di un Regolamento sull' inconfiribilità/ incompatibilità

2025: implementazione della misura su tutte le PO e implementazione della misura a seguito di novità normative sopravvenute

SOGGETTI RESPONSABILI DELL' ATTUAZIONE DELLA MISURA: segretario comunale, sindaco, vice sindaco, responsabile ufficio finanziario

M5) Misura relativa alla formazione di commissioni di gara, di aggiudicazione, di concorso.

Ai sensi dell'art 35 bis del d.lgs. n. 165/'01, così come introdotto dall' art 1 c. 46 della L. n. 190/12, coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I titolo II del Libro II codice penale:

- non possono far parte anche con compiti di segreteria, di commissioni per l' accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- non possono essere assegnati anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all' acquisizione di beni, servi e forniture, nonché alla concessione o all' erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzione di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- non possono far parte delle commissioni per la scelta del contraente per l' affidamento di lavori, servizi e forniture, per la concessione o l' erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Inoltre:

- il dipendente sia a tempo indeterminato che determinato è tenuto a comunicare al RPCT di essere sottoposto a procedimento penale o di prevenzione per reati inclusi nel libro II, Titolo II, capo I.
- In relazione alla formazione delle commissioni e alla nomina dei segretari, la violazione delle disposizioni sopraindicate si traduce nell' illegittimità dei provvedimenti conclusivi del relativo procedimento.

Tra le misure di prevenzione da intraprendere si prevede pertanto:

- l'acquisizione di dichiarazione sostitutiva di certificazione attestante l' assenza di cause ostative da parte dei membri delle commissioni per l' accesso o la selezione a pubblici impieghi, per la scelta del contraente o per la concessione di sovvenzioni, contributi e sussidi;
- acquisizione di dichiarazione sostitutiva di certificazione circa l'assenza di cause ostative per le P.O. assegnate unità organizzative preposte alla gestione di risorse finanziarie, acquisizione di beni e servizi o alla concessione di sovvenzioni, contributi e sussidi;
- comunicazione al RPCT della pronuncia nei propri confronti di sentenza anche non definitiva di condanna o applicazione di patteggiamento per reati di cui al libro II, Titolo II capo I. c.p.

In data 18 dicembre 2020, l' ANAC ha adottato una delibera (n. 1201/2019), che passa in rassegna alcuni aspetti collegati all' applicazione dell' art 35 bis, d.lgs. n. 165/'01 e prende in considerazione il rapporto con l' art 3 del d.lgs. n. 39/13, analizzandone analogie e differenze di queste due norme , visto e considerato che entrambe stabiliscono preclusioni a operare in settori esposti a elevato rischio corruttivo laddove l' affidabilità dell' interessato sia incisa da una sentenza di condanna, anche non definitiva, per reati contro la pubblica amministrazione e in considerazione del fatto che pur presentando alcune differenze, talvolta trovano contestuale applicazione in presenza di tutti i presupposti in esse declinate. Sono questi i motivi che hanno spinto l' Autorità ad adottare questa delibera che tenta di chiarire alcuni aspetti per pervenire ad una corretta applicazione di due norme molto complesse.

Secondo la valutazione operata ex ante dal legislatore, infatti, si tratta di 2 norme accomunate dal fatto che ,i requisiti di onorabilità e moralità richiesti per le attività e gli incarichi di cui all' art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 e all' art. 3 del d.lgs. 39/2013, coincidono con l' assenza di precedenti penali, senza che sia consentito alcun margine di apprezzamento all' amministrazione. **Le limitazioni** previste dalle citate disposizioni non si configurano come misure sanzionatorie di natura penale o amministrativa, bensì **hanno natura preventiva** e mirano a evitare che i principi di imparzialità e buon andamento dell' agire amministrativo siano o possano apparire pregiudicati a causa di precedenti comportamenti penalmente rilevanti, proprio con riguardo ai reati contro la p.a

La delibera richiamata ha chiarito che l' art. 35 bis d.lgs. 165/2001, diversamente dalla disciplina di cui all' art. 3 d.lgs. 39/2013, preclude il conferimento di alcuni uffici o lo svolgimento di specifiche attività ed incarichi particolarmente esposti al rischio corruzione non solo a coloro che esercitano funzioni dirigenziali, ma anche a quanti vengono affidati meri compiti di segreteria ovvero funzioni direttive e non dirigenziali. Tuttavia le disposizioni in esame presentano anche delle differenze dal punto di vista degli *effetti* e della *durata* delle preclusioni in esse previste. Quanto agli effetti, le inconfiribilità dell' art. 3 d.lgs. 39/2013 riguardano tutti i tipi di incarico dirigenziale e quindi ogni volta in cui si verificano tutti gli elementi indicati dalla citata disposizione, l' incarico dirigenziale non può essere conferito o, se già conferito, l' atto di conferimento deve essere dichiarato nullo. Diversamente i divieti dell' art. 35 bis d.lgs. 165/2001 riguardano mansioni specifiche, indipendentemente dal fatto che esse attengano ad un incarico dirigenziale o meno. Con riferimento

alla durata delle preclusioni, l'art. 3 d.lgs. 39/2013 prevede espressamente una differente durata a seconda della pena irrogata e della tipologia di sanzione accessoria interdittiva eventualmente comminata indicando quindi un limite temporale al dispiegarsi degli effetti dell'inconferibilità; l'art. 35 bis d.lgs. 165/2001, si legge sempre nella richiamata delibera, «sembra estendere la sua applicazione sine die, oltre lo spazio temporale di inconferibilità», fino a che non sia intervenuta, per il medesimo reato, una sentenza di assoluzione anche non definitiva, che abbia fatto venir meno la situazione impeditiva.

L'art. 35-bis prevede, dunque, ipotesi interdittive allo svolgimento di determinate attività per qualsiasi dipendente, quale che sia la qualifica giuridica, condannato, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale. **La nomina in contrasto con l'art. 35-bis determina la illegittimità del provvedimento conclusivo del procedimento.** L'art. 3 del d.lgs. 39/2013, invece, dispone il divieto a ricoprire incarichi dirigenziali e assimilati ove siano intervenute condanne per reati contro la pubblica amministrazione. La durata della inconferibilità può essere perpetua o temporanea, in relazione all'eventuale sussistenza della pena accessoria dell'interdizione dai pubblici uffici e alla tipologia del reato. Altro tratto distintivo tra le 2 norme afferisce all'ambito di applicazione: infatti, quello dell'art. 35 bis d.lgs. 165/2001 è individuato sulla base dell'elencazione contenuta nell'art. 1, co. 2, del d.lgs. 165/2001, ove in relazione agli enti pubblici si fa riferimento esclusivamente a “tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali”. Al contrario per quanto attiene agli incarichi di amministratore di ente pubblico, di livello nazionale, regionale e locale che sottostanno alla disciplina contenuta nell'art. 3 d.lgs. 39/2013, occorre fare riferimento alla definizione di “enti pubblici” contenuta nell'art. 1, co. 2, lettera b), del decreto stesso che considera tali “gli enti di diritto pubblico non territoriali, regionali o locali, comunque denominati, istituiti, vigilati, finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, ovvero i cui amministratori siano da questa nominati”. Ne deriva l'esclusione dell'applicabilità per gli enti pubblici economici delle preclusioni di cui all'art. 35 bis d.lgs. 165/2001 che non trova riscontro nella disciplina dell'art. 3 d.lgs. 39/2013, la quale è applicabile a tutti gli enti pubblici indicati, indipendentemente dalla natura economica o meno degli stessi.

Ai fini dell'applicazione dell'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 e dell'art. 3 del d.lgs. 39/2013 sopra riportati, l'ente è tenuto a verificare la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

- all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di contratti pubblici o di commissioni di concorso, anche al fine di evitare le conseguenze della illegittimità dei provvedimenti di nomina e degli atti eventualmente adottati (cfr. Tar Lazio, Sez. I, n. 7598/2019, cit.);
- all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001;
- all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi specificati all'art. 3 del d.lgs. 39/2013.

AZIONI DA INTRAPRENDERE:

2023: Adozione di nuova modulistica e avvio di un monitoraggio a cura del RPCT sul rispetto dell'obbligo di autocertificazione circa l'assenza delle cause ostative indicate dalla normativa citata per

- a) membri commissione e segretari di commissioni di concorso e di aggiudicazione
- b) Titolari di uffici di direzione in aree a rischio

2024: acquisizione da parte degli uffici interessati di una relazione semestrale sull'attuazione della misura (15 giugno / 15 dicembre)

2025: implementazione della misura

SOGGETTI RESPONSABILI DELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA: il RPCT, tutto il personale coinvolto nelle procedure di gara o concorso.

M6) Misura relativa alla tutela del segnalatore anonimo

In Italia la prima disciplina sul whistleblowing è stata introdotta con la **legge 190/2012** (c.d. legge “Severino”), che ha inserito l’art. 54-bis nel corpo del Testo unico del pubblico impiego (d.lgs. 165/2001), prevedendo un regime di speciale tutela del dipendente pubblico che segnalava all’Autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti o ancora all’Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) ovvero riferiva al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui era venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, “al fine di incentivare i medesimi dipendenti a denunciare gli illeciti rilevanti partecipando all’emersione dei fenomeni di corruzione e di *mala gestio*”. La disciplina è stata integrata dal **decreto legge 90/2014**, convertito nella legge 114/2014, che ha modificato l’art. 54-bis, introducendo l’ANAC quale soggetto destinatario delle segnalazioni. Da allora, l’ANAC è chiamata a gestire non solo le segnalazioni provenienti dal suo interno, ma anche quelle derivanti da altre amministrazioni pubbliche.

Al termine di un lungo e travagliato iter legislativo, il 30 novembre 2017 è stata approvata la **legge 179/2017** recante “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui sono venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”. La legge in parola introduce quindi un sistema binario, prevedendo una tutela sia per i lavoratori del settore pubblico sia per i lavoratori del settore privato. Il provvedimento mira a incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l’emersione di pratiche illegali realizzate all’interno di enti pubblici e privati.

Tra gli aspetti più salienti della novella (L. 29/12/2017 n. 179) si segnalano:

- un ampliamento della tutela al dipendente di un ente pubblico economico o di un ente privato sottoposto a controllo pubblico;
- il RPCT diventa unico destinatario della segnalazione
- E’ prevista la nullità per ogni atto discriminatorio posto in essere dall’ amministrazione pubblica nei confronti del segnalante;
- Previsione di sanzioni salatissime in capo a colui che ha adottato la misura (da 5.000 a 30.000)
- Previsione di sanzioni salatissime in caso di mancato svolgimento da parte del RPCT di un’attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute (da 10.000 a 50.000)

- Inversione dell'onere della prova in capo all' Ente, tenuto a provare che la misura ritorsiva adottata nei confronti del segnalante esula da ragioni legate alla segnalazione.
- Le tutele previste dalla legge per chi fa la segnalazione non sono offerte in caso di accertata responsabilità penale per calunnia o diffamazione.

La nuova legge si caratterizza per l'apprezzabile intento di promuovere in Italia una diffusione del sistema di whistleblowing che includa nel suo ambito la più ampia platea di operatori economici, pubblici e privati.

In linea con quanto stabilito dalla legge di attuazione, ANAC sul proprio portale con 2 distinti comunicati nel 2018, ha reso operativa **l'applicazione informatica whistleblower** per l'acquisizione e la gestione, nel rispetto delle garanzie di riservatezza previste dalla normativa vigente, delle segnalazioni di illeciti da parte dei pubblici dipendenti. In particolare, l'Autorità ha adottato il sistema di segnalazione crittografato, per tutelare la posizione del dipendente che denuncia fatti di reato.

Permane la possibilità per l'ente di accreditarsi presso la piattaforma Whistleblowing PA messa a disposizione da Transparency International (organizzazione on governativa)

Dal 3 settembre 2020 è in vigore il nuovo Regolamento: con il nuovo testo, l'ANAC ha provveduto a modificare l'intera struttura del Regolamento per consentire a se stessa di esercitare il potere sanzionatorio in maniera più celere ed efficiente e per svolgere un ruolo attivo nell' opera di emersione di fatti illeciti commessi nelle PP.AA.

Al fine di rafforzare il sistema di tutele dell'"informatore" che spesso, purtroppo, può essere indotto a non segnalare eventuali violazioni per **timore di subire ripercussioni** nella sua sfera lavorativa o personale, l'Unione europea ha adottato la direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, pubblicata in Gazzetta ufficiale dell'Unione europea . Purtroppo ad oggi la direttiva non è stata ancora recepita in Italia e i due anni sono ormai trascorsi.

Azioni da intraprendere:

2023: adozione di una direttiva per sensibilizzare il personale dipendente sull' importanza dell'istituto

2024: attivazione di percorsi formativi sulla l. n. 179/17 estesi alle PO e responsabili di procedimento e ai dipendenti operanti in aree a rischio corruzione

M7) Adozione patto di integrità

Le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti, in attuazione dell'art. 1, co. 17, della l. 190/2012, di regola, predispongono e utilizzano protocolli di legalità o patti d'integrità per l'affidamento di commesse. A tal fine, le pubbliche amministrazioni inseriscono negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito la clausola di salvaguardia secondo cui il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto.

Sono strumenti negoziali che integrano il contratto originario tra amministrazione e operatore economico con la finalità di prevedere una serie di misure volte al contrasto di attività illecite e, in forza di tale azione, ad assicurare il pieno rispetto dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa (ex art. 97 Cost.) e dei principi di concorrenza e trasparenza che presidiano la disciplina dei contratti pubblici.

Si tratta, in particolare, di un sistema di condizioni la cui accettazione è presupposto necessario e condizionante la partecipazione delle imprese alla specifica gara, finalizzate ad ampliare gli impegni cui si obbliga il concorrente, sia sotto il profilo temporale - nel senso che gli impegni assunti dalle imprese rilevano sin dalla fase precedente alla stipula del contratto di appalto - che sotto il profilo del contenuto - nel senso che si richiede all'impresa di impegnarsi, non tanto e non solo alla corretta esecuzione del contratto di appalto, ma soprattutto ad un comportamento leale, corretto e trasparente, sottraendosi a qualsiasi tentativo di corruzione o condizionamento dell'aggiudicazione del contratto.

La Corte di Giustizia Europea nella sentenza C-425/14 ha affermato che la previsione dell'obbligo di accettazione di un protocollo di legalità appare idonea a rafforzare la parità di trattamento e la trasparenza nell'aggiudicazione di appalti. Inoltre, poiché tale obbligo incombe su qualsiasi candidato od offerente indistintamente, lo stesso non viola il principio di non discriminazione.

Di qui, la precisazione dell'ANAC nel PNA 2019, in ordine al fatto che i patti di integrità potrebbe essere utilizzati per rafforzare alcune prescrizioni, in particolare, costringere i privati al rispetto dei codici di comportamento dell'ente, del divieto di pantouflage e della disciplina sul conflitto di interessi

Nelle Linee guida adottate dall'Autorità con **la delibera n. 494/2019 sui conflitti di interessi** nelle procedure di affidamento di contratti pubblici , L' ANAC ha, infatti, suggerito l'inserimento, nei protocolli di legalità e/o nei patti di integrità, di specifiche prescrizioni a carico dei concorrenti e dei soggetti affidatari mediante cui si richiede la preventiva dichiarazione sostitutiva della sussistenza di possibili conflitti di interesse rispetto ai soggetti che intervengono nella procedura di gara o nella fase esecutiva e la comunicazione di qualsiasi conflitto di interesse che insorga successivamente alla dichiarazione originaria.

È stata evidenziata, altresì, l'opportunità di prevedere, nei protocolli di legalità e/o nei patti di integrità, sanzioni a carico dell'operatore economico, sia in veste di concorrente che di aggiudicatario, nel caso di violazione degli impegni sottoscritti.

Azioni da intraprendere:

2023: verifica a campione sulla misura tramite l'inserimento della clausola dinamica di rispetto del patto di integrità nei contratti stipulati in occasione della presentazione dei **Report semestrali 15 giugno /15 dicembre**.

2024: conferma della misura

2025: implementazione della misura per sopravvenute novità normative

SOGGETTI RESPONSABILI DELLA ATTUAZIONE DELLA MISURA: il RPCT, PO responsabile delle commesse pubbliche

M8) Rotazione del personale addetto alle aree di rischio

La rotazione ordinaria del personale del Comune in ragione delle dimensioni non è consentita, ma l'ente si impegna alla adozione di soluzioni alternative in linea con le indicazioni fornite dall'ANAC nell'Allegato 2 al PNA 2019 e con il parere n. 980 del 23 ottobre 2019.

L'istituto della rotazione straordinaria è, invece, previsto dall'art. 16, co. 1, lett. l-quater) d.lgs. n. 165/2001, come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi. **La norma citata prevede, infatti, la rotazione del personale** "nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva". Dalla disposizione si desume l'obbligo per l'amministrazione di assegnare il personale sospettato di condotte di natura corruttiva ad altro servizio. **Si tratta di una misura di natura non sanzionatoria** dal carattere eventuale e cautelare, tesa a garantire che nell' area/ ufficio in cui si sono verificati i fatti oggetto di procedimento penale o disciplinare siano attivate idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo al fine di tutelare l'immagine di imparzialità dell'amministrazione. L' istituto trova applicazione a tutti coloro che hanno un rapporto di lavoro con l'amministrazione: dipendenti, dirigenti, interni ed esterni, in servizio a tempo indeterminato o con contratto determinato.

In considerazione del carattere cautelare del provvedimento in questione, nel caso in cui raggiunto da procedimento penale o disciplinare sia una PO, l'applicazione dell'istituto comporterà la revoca dell'incarico ed eventuale assegnazione ad altro ufficio, se dipendente. Se non si tratta di dipendente, l'incarico andrà revocato.

Tuttavia, si verifica un'applicazione particolare della misura laddove è applicata nei confronti di colui che riveste un incarico amministrativo di vertice, e quindi, nei confronti del segretario comunali, visto e considerato che si tratta di incarichi di natura fiduciaria. In tali casi, l'amministrazione decide con decreto del sindaco se confermare l' incarico o sospenderlo previa audizione dell' agenzia dei segretari.. In tali casi, la rotazione, non potendo comportare l'assegnazione ad altro incarico equivalente, comporterà la revoca e risoluzione del contratto di lavoro a tempo determinato, senza che si possa procedere ad una mera sospensione.

La rotazione straordinaria consiste in un provvedimento dell'amministrazione, adeguatamente motivato, con il quale viene stabilito che la condotta corruttiva imputata può pregiudicare l'immagine di imparzialità dell'ente e con il quale viene individuato il diverso ufficio al quale il dipendente viene trasferito. Pur non trattandosi di un procedimento sanzionatorio di carattere disciplinare, è necessario che venga data all' interessato la possibilità di contraddittorio. Con l'obiettivo di fornire chiarimenti sui profili critici sopra rappresentati, **l'Anac ha adottato la recente delibera 215/2019**, recante «Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n. 165 del

2001».La norma in commento , se da un lato, afferma che la misura trova applicazione non appena l'amministrazione sia venuta a conoscenza dell'avvio del procedimento penale o disciplinare legato alla messa in atto da parte del dipendente di condotte di natura corruttiva, dall' altro non chiarisce né *i reati presupposto* , la cui commissione fa scattare l' applicazione della misura né *il momento del procedimento penale* in cui l' amministrazione è tenuta tramite l' adozione di un provvedimento formale a fare una valutazione sulla applicabilità della misura. Per l' ANAC, il momento dell'applicazione della misura della rotazione deve coincidere con l' iscrizione del soggetto nel registro delle notizie di reato, in quanto con tale atto prende avvio il procedimento penale ed in considerazione del fatto che al registro possono accedere solo l' autore del reato, la persona offesa ed i relativi difensori; per cui, ad avviso dell' Autorità, l' ente è tenuto ad adottare un provvedimento che disponga l' applicazione della misura o la conferma dell' incarico in attesa degli esiti del procedimento penale. Tuttavia, se ci si sofferma sulle modifiche apportate dalla l. n. 3/2019 c.d. legge spazza- corrotti, colpisce che la linea guida nulla dice al riguardo. L' avvento della legge e le modifiche da essa apportate al regime delle pene accessorie (art 317 bis c.p.), hanno, di fatto stravolto l' applicazione della misura in caso di sentenza di condanna superiore a 2 anni , se si considera che la nuova legge da un lato , dice che se il dipendente viene condannato con una pena superiore a 2 anni è sospeso ipso iure dalla legge, dall' altro non specifica di che tipo di sentenza si tratta (I grado o definitiva); si comprende come, di fatto queste lacune normative, hanno finito per restringere il campo di applicazione della misura da parte delle pubbliche amministrazioni in senso lato.

Per i motivi esposti, di conseguenza, la misura della rotazione straordinaria troverà applicazione:

- solo per la fase di mezzo tra il rinvio a giudizio o l'iscrizione nel registro delle notizie di reato (come sostenuto dall' ANAC) e la sentenza di condanna di primo grado, prendendo in considerazione **i reati declinati nell' art 1 c. 1 lett. m) l. n. 3/2019** (artt. 314, 317, 318, 319, 319 bis, 319 ter, 319 quater c. 1, 320, 321, 322, 322 bis e 346 bis c.p.)
- Dalla sentenza di condanna in I grado fino al giudizio di Cassazione: se la pena è superiore a 2 anni scatta l' interdizione perpetua, in caso contrario, se la pena non supera i 2 anni la misura andrà rimodulata e nell' ipotesi in cui il giudice ha comminato anche la pena accessoria la misura non troverà applicazione, ma andrà verificata l' inconfirmità.

Per i motivi esposti, al Comune spetterà nei casi di rinvio a giudizio e fino alla sentenza di primo grado per i reati indicati nella l. n. 3/2019 decidere se adottare un provvedimento di conferma della fiducia fino alla sentenza di primo grado o di revoca della fiducia e, in quest' ultimo caso, si procederà ad applicare la misura della rotazione straordinaria in attesa della sentenza di condanna di primo grado.

Il provvedimento, poiché può avere effetto sul rapporto di lavoro del dipendente/ PO è impugnabile davanti al giudice amministrativo o al giudice ordinario territorialmente competente, a seconda della natura del rapporto di lavoro in atto.

Azioni da intraprendere:

2023: il comune si impegna, in alternativa all'applicazione della misura della rotazione ordinaria delle P.O., ad adottare meccanismi di doppia sottoscrizione dei procedimenti, dove firmano a garanzia della correttezza e legittimità il soggetto istruttore e il titolare del potere di adozione dell' atto finale, laddove possibile, invece, per il personale dipendente, sarà garantita una rotazione delle pratiche assegnate all' interno dello stesso ufficio.

2024: Monitoraggio sull' attuazione della misura in sede di controlli interni da parte del RPCT

2025: implementazione della misura per intervenute modifiche normative

SOGGETTI RESPONSABILI DELL' ATTUAZIONE DELLA MISURA: il RPCT

M09) Il codice di Comportamento

Il Codice di comportamento costituisce un'efficace misura di prevenzione della corruzione, in quanto si propone di orientare l'operato dei dipendenti pubblici in senso eticamente corretto e in funzione di garanzia della legalità, anche attraverso specifiche disposizioni relative all'assolvimento degli obblighi di trasparenza e delle misure previste nel PTPC.

L'articolo 54 del D. Lgs. n° 165/2001, ha previsto che il Governo definisse un "Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni".

Tale Codice di comportamento deve assicurare: la qualità dei servizi; la prevenzione dei fenomeni di corruzione; il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.

Il 16 aprile 2013 è stato emanato il DPR 62/2013 recante il suddetto Codice di comportamento.

Il co. 3 dell'art. 54 del D. Lgs. n° 165/2001, dispone che ciascuna amministrazione elabori un proprio Codice di comportamento "con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione".

Tutti le P.O. cureranno l'inserimento di clausole specifiche in ordine alla osservanza di Codici di comportamento nei contratti da loro stipulati con consulenti, collaboratori, progettisti, professionisti esterni incaricati e/o anche convenzionati, compresi i legali, dichiarando a fine anno l'osservanza dell'obbligo

Il comune ha provveduto all'aggiornamento del Codice di Comportamento a seguito della entrata in vigore della linea guida ANAC n. 177/20 con D.G.C n. 17 del 04.03.2021

Azioni da intraprendere

2023: Attestazione dei Responsabili nel primo referto infrannuale (15 giugno)

2024: Introduzione di misure ulteriori scaturite dall'adozione di un Codice di comportamento sottoposto a revisione. **Attestazione dei Responsabili nel primo referto infrannuale (15 giugno)**

2025: adeguamento della misura in rapporto agli esiti del monitoraggio 2023

SOGGETTI RESPONSABILI DELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA: il RPCT, le PO, l'UPD

NOTE: misura trasversale comune a tutti i settori

M10) Il divieto di pantouflage

La misura mira a prevenire il rischio che, durante il periodo lavorativo il dipendente possa, sfruttando il ruolo che ricopre all'interno dell'Ente pubblico, precostituirsi situazioni lavorative al fine di poter

poi, una volta concluso il rapporto con l'amministrazione, ottenere un impiego più vantaggioso presso l'impresa o il soggetto privato con cui ha avuto contatti.

Per eliminare il rischio di accordi fraudolenti, il legislatore ha limitato la capacità negoziale del dipendente cessato dall'incarico pubblico per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego. Ne deriva che "i dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali non possono svolgere in detto periodo attività lavorativa o professionale presso soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione o dell'ente, svolta attraverso i medesimi poteri.

Per attività lavorativa o professionale deve intendersi "qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale che possa instaurarsi con i soggetti privati, mediante l'assunzione a tempo determinato o indeterminato o l'affidamento di incarico o consulenza da prestare in loro favore".

Per "poteri autoritativi e negoziali" si intendono i provvedimenti afferenti alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi per la p.a. sia i provvedimenti che incidono unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari, atti volti a concedere in generale vantaggi o utilità al privato, quali autorizzazioni, concessioni, sovvenzioni, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere

I contratti conclusi e gli incarichi conferiti sono nulli; ai soggetti privati che li hanno conferiti o conclusi è vietato di contrattare con la P.A interessata per 3 anni successivi e sono tenuti a restituire compensi eventualmente percepiti.

Per tali motivi, negli atti di gara è inserito:

1) l'obbligo di autocertificazione, da parte dei concorrenti di non avere stipulato rapporti di collaborazione/lavoro dipendente con ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali nei loro confronti. L'obbligo di rendere la predetta dichiarazione è stato ribadito nei bandi-tipo emanati dall'Autorità in attuazione del d.lgs. 50/2016, recante il codice dei contratti pubblici. 2) Analogo obbligo dovrà essere previsto dai Dirigenti, con apposita clausola da inserire nei contratti stipulati; 3) Infine, è previsto l'obbligo per il dipendente, al momento della cessazione dal servizio, di sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma.

Con la sentenza n. 7411/19 il Consiglio di Stato dopo aver ribadito la competenza dell'ANAC in merito alla vigilanza e all' accertamento delle fattispecie di pantouflage previste dall' art 53, c. 16-ter, d.lgs. n. 165/'01, ne ha riconosciuto anche i poteri sanzionatori. (comunicato ANAC del 30 ottobre 2019). Se da un lato , il Consiglio di Stato, con sentenza n. 7411/2019, pronunciata nella Camera di consiglio del 18/07/2019, pubblicata in data 29/10/2019, ha stabilito che l'ANAC ha competenza in merito alla vigilanza e all'accertamento della fattispecie del pantouflage e che ad essa spettano i previsti poteri sanzionatori, dal momento che esiste un chiaro“ *nesso finalistico fra la norma assistita dalla sanzione amministrativa e le funzioni attribuite all'Autorità*”, dall' altro permangono molti dubbi sulla legittimità del potere riconosciuto dell'Autorità di occuparsi dell'escussione delle somme a titolo di sanzioni pecuniarie nei confronti di un soggetto che non ha rapporti di natura pubblicistica con l'amministrazione, così come della possibilità, riconosciuta sempre all' Autorità, di entrare nel merito di un rapporto sinallagmatico di natura privatistica quale il contratto stipulato tra l'ex dipendente pubblico e il soggetto privato che gli ha affidato l'incarico in violazione della disposizione in esame. Tutte queste difficoltà applicative solo parzialmente risolte dalla sentenza del Consiglio di Stato e riscontrate nel corso della sua attività consultiva e di vigilanza, hanno portato l' ANAC , con **atto di segnalazione n. 6 del 27 maggio 2020 approvato con delibera n. 448 del 27 maggio 2020**, a proporre una modifica della disciplina del pantouflage di cui all'art. 53, comma 16-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”), spinta dalla necessità di armonizzare e chiarire a livello legislativo la normativa che regola l'istituto del pantouflage.

Azioni da intraprendere

2023: monitoraggio con cadenza semestrale sulle dichiarazioni acquisite

2024: conferma della misura

2025: implementazione della misura per sopravvenute modifiche normative

SOGGETTI RESPONSABILI DELL' ATTUAZIONE DELLA MISURA: il RPCT e le P.O.

M11) Svolgimento di attività e incarichi extra Istituzionali

Il cumulo in capo ad un medesimo funzionario di incarichi conferiti dall' Amministrazione può aumentare il rischio che l'attività svolta possa essere finalizzata a scopi privati o impropri per un'eccessiva concentrazione di potere; inoltre, lo svolgimento di incarichi extra istituzionali può dar luogo a situazioni di conflitto di interessi, che possono costituire a loro volta sintomo di fatti corruttivi.

E' altrettanto vero, però che lo svolgimento di tali incarichi può costituire per il dipendente una valida occasione di arricchimento professionale con utili ricadute sull' amministrazione dell'ente.

Con delibera di Giunta n. 49 del 27/04/2018 è stato adottato il nuovo Regolamento in materia, per cui le vigenti disposizioni interne disciplinano le modalità di autorizzazione al personale dipendente degli incarichi extraistituzionali.

AZIONI DA INTRAPRENDERE:

2022: avvio di un'attività di sensibilizzazione nei confronti del personale interno del comune su tale aspetto, al fine di eliminare situazioni di criticità, attraverso il rispetto del regolamento interno. Avvio di un monitoraggio e verifica delle situazioni esistenti di cui il RPCT darà contezza nella relazione annuale

2023: obbligo per le PO di relazionare al RPCT sulla tipologia di richieste di autorizzazione acquisite in occasione del report infrannuale, in linea con le indicazioni del PNA 2019, che invita l'ente ad attivare un sistema di verifica interno al riguardo, al fine di verificare il rispetto di uno dei criteri oggettivi previsti per il riconoscimento dell'autorizzazione, ovvero l'assenza di situazioni di conflitto di interessi anche potenziale.

2024: aggiornamento del Regolamento se necessario, per sopravvenuta modifica del quadro normativo

LA FORMAZIONE

La legge n. 190/2012 prevede che il Responsabile per la prevenzione della corruzione definisca procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio corruttivo.

La formazione costituisce elemento basilare e ruolo strategico nella qualificazione e mantenimento

delle competenze, considerata come misura essenziale tanto dal PNA 2015 quanto dalla Deliberazione n. 831 del 3 agosto 2016 (PNA 2016).

Trattandosi di formazione obbligatoria non rientra nei limiti di spesa previsti dall'art. 6, comma 13, del Dl 78/2010 come confermato dalla giurisprudenza contabile della Corte Conti Emilia Romagna – Deliberazione n. 276/2013 (*ex multis* Sezione regionale di controllo per il Friuli Venezia Giulia n. 106/2012).

Il comune di Pollena Trocchia si impegna alla adozione di un piano di formazione annuale e triennale con percorsi di formazione sui temi della legalità, ma anche con percorsi specifici per il personale che si trova ad operare in aree a rischio, oltre a garantire incontri formativi sul tema della trasparenza e della privacy entro e non oltre il 30 luglio 2022/2023/2024. La verifica sul rispetto della misura verrà fatta prendendo in considerazione le attività che saranno deliberate nel piano di formazione dell'ente.

ART. Rappresentazione grafica della programmazione delle misure di prevenzione descritte

Misura proposta	Tempi di Realizzazione 2023 20242025	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio
La trasparenza			N. di accessi pervenuti all' ente / esiti delle istanze
Il conflitto di interessi			N. di determine con clausola di stile ex l. n. 241/'90/ N. di segnalazioni pervenute/ N. di dichiarazioni acquisite e verificate
La formazione			N. di partecipanti ad un determinato corso su numero dei dipendenti interessati

Il Patto di integrità			Patti di integrità sottoscritti nell' arco dei 6 mesi/ anno
Il monitoraggio dei termini procedurali			N. dei procedimenti in cui sono stati riscontrati uno sfioramento dei termini e/o anomalie sul totale dei procedimenti trattati nel periodo di riferimento preso in considerazione ai fini del monitoraggio
Le cause di inconferibilità / incompatibilità di cui al d.lgs. n. 39/13			N. di dichiarazioni acquisite / N. di dichiarazioni verificate
L' attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro c.d. pantouflage			N. di dichiarazioni acquisite/ n. di dipendenti cessati dal lavoro /N. di gare svolte nell' anno e contratti stipulati
Gli incarichi extraistituzionali			N. di autorizzazioni concesse / N. di autorizzazioni pubblicate sulla scorta del nuovo Regolamento adottato dall' ente con D.G.C. n. del
La rotazione ordinaria del personale			Uffici interessati dalla adozione della misura alternativa descritta nel presente piano / numero di dipendenti destinatari con cadenza semestrale di un meccanismo di rotazione delle pratiche sul totale del personale in servizio

Misure ulteriori

L' Antiriciclaggio

Il D.lgs. 21 novembre 2007, n. 231, recante “Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione”, come successivamente integrato e modificato dal D.lgs. n. 90/2017, prevede una serie di adempimenti a fini preventivi nonché obblighi di segnalazione, che coinvolgono anche le Pubbliche Amministrazioni.

L'art. 10, comma 1, del citato Decreto, come successivamente modificato ha ridefinito il perimetro per gli uffici delle pubbliche amministrazioni relativamente a “procedure o procedimenti” potenzialmente esposti al rischio di operazioni di riciclaggio e più in dettaglio essi sono:

- a) procedimenti finalizzati all'adozione di provvedimenti di autorizzazione o concessione;
- b) procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi secondo le disposizioni di cui al codice dei contratti pubblici;

procedimenti di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere a persone fisiche ed enti pubblici e privati. Da quanto fin qui esposto, appare evidente la stretta assonanza tra l'art. 10, comma 1, del D.lgs. 231/2007 e s.m.i, sopra citato, e l'art. 1, comma 16, della Legge n. 190/2012, che individua sostanzialmente le medesime aree di rischio per la prevenzione della corruzione. Di qui la correlazione tra l'attività di prevenzione della corruzione e quella di contrasto del riciclaggio.

A completamento del quadro normativo fin qui esposto, nella Gazzetta Ufficiale n. 269 del 19/11/2018, è stato pubblicato il provvedimento dell'Unità di Informazione Finanziaria (UIF) della Banca d'Italia, adottato ai sensi dell'art. 10, comma 4 del D.lgs. n. 231/2017 e s.m.i., e recante “Istruzioni sulle comunicazioni di dati e informazioni concernenti le operazioni sospette da parte degli uffici delle pubbliche amministrazioni”.

Stante il complessivo quadro normativo e attuativo fin qui delineato, appare evidente che oltre a dover procedere alla nomina del soggetto preposto alla trasmissione delle segnalazioni alla UIF e destinatario interno di dette segnalazioni interne, quale “soggetto gestore”, a dover promuovere un percorso

formativo che interessi tutti i dipendenti coinvolti nell'ambito dei processi indicati nell'art 10 comma 1, si debba procedere ad una specifica analisi degli stessi nell'ottica dell'attività antiriciclaggio.

L'ente ha provveduto alla nomina del gestore antiriciclaggio con decreto sindacale n. 6 del 28 gennaio 2020.

Azioni da intraprendere:

2023: predisposizione di una direttiva per la nomina degli incaricati; **attestazioni da parte delle PO di situazioni riscontrate anomale in rapporto ai procedimenti trattati.**

2024: **attestazioni da parte delle PO di situazioni riscontrate anomale in rapporto ai procedimenti trattati** e avvio di percorsi formativi in materia di antiriciclaggio per il personale operante in aree a rischio in considerazione della necessità di collegare le misure di prevenzione della corruzione con le misure antiriciclaggio

2025: adeguamento della misura in rapporto agli esiti del 2023

Le attività di monitoraggio

La gestione del rischio si completa con la successiva azione di vigilanza e monitoraggio finalizzata alla verifica dell'efficacia delle misure di prevenzione adottate e che coinvolge sia il RPCT che i Responsabili di P.O. chiamati a relazionare sull'attuazione delle misure previste in relazione ai processi / procedimenti amministrativi rientranti in ciascun settore.

Per tali motivi, in linea con il PNA 2019 l'ente si impegna nella adozione di note ad hoc per verificare l'attuazione delle misure da parte dei responsabili dei singoli settori; note che confluiranno in una tabella nella sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2023-2025 dal titolo "gli esiti del monitoraggio sulle misure di prevenzione descritte nella sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2023-2025", così articolata :

ATTIVITA' DEL RPCT	DESCRIZIONE ATTIVITA'	RISCONTRO DIRIGENTI/P.O.

--	--	--

Misure per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati

Nel 2015, l'ANAC con determinazione n. 8 del 17 giugno 2015 aveva affrontato il problema dell'applicazione della normativa in materia di anticorruzione e trasparenza da parte delle società ed enti di diritto privato controllati e partecipati da amministrazioni pubbliche nazionali o locali e degli enti pubblici economici, in modo da orientarli nell'attuazione delle c.d. misure di prevenzione e delle regole sulla trasparenza. Una prima distinzione suggerita dalla linea guida n. 8/15 e confermata dalla recente linea guida n. 1134/17 è stata quella relativa **alle società in controllo pubblico e società a partecipazione pubblica non di controllo**; distinzione non meramente formale, ma che determina in modo differenziato l'applicazione della normativa anticorruzione, in ragione del diverso grado di coinvolgimento delle amministrazioni all'interno delle due diverse tipologie di società. L'Autorità in tempi non sospetti aveva sottolineato come le società controllate sono esposte a rischi analoghi a quelli che il legislatore ha inteso prevenire con la normativa anticorruzione del 2012 in relazione all'amministrazione controllante, ribadendo più volte, la necessità di adottare o misure di prevenzione della corruzione integrative del modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. n. 231/01, se dotate già di un Modello, o, in caso contrario, ad adottare un piano che contenga le misure e le definisca in relazione alle funzioni svolte e alla propria specificità organizzativa. Tuttavia, le società pubbliche e le Pubbliche amministrazioni scontano una disciplina normativa non coincidente, poiché la legge 190/2012 ed il d.lgs. n.231/2001, sebbene finalizzate alla prevenzione dei reati all'interno delle proprie strutture organizzative, evidenziano profonde differenze. I reati presi in considerazione dalla l. 190/12 costituiscono fattispecie di reato al cui rischio sono esposte la gran parte delle società c.d. pubbliche; ovviamente per le società nelle quali il rapporto con il servizio pubblico sia addirittura connaturato, tale rischio è amplificato sia per la necessaria costanza dei rapporti con la P.A., sia per il verosimile coinvolgimento di molteplici livelli aziendali nei suddetti rapporti.

"Alla legge 190/12 si deve poi, l'introduzione, in tale contesto del c.d. catalogo dei reati presupposto di cui può essere chiamata a rispondere la società in termini di responsabilità

amministrativa dipendente da reato, del reato di “**corruzione tra privati**” disciplinato dall’ art 2635 c.c., in passato, rubricato “infedeltà patrimoniale”. Successivamente, la c.d. legge “spazzacorrotti” n. 3/2019 ha apportato delle modifiche rilevanti alla disciplina descritta nel D. Lgs 231/01.

In particolare, all’ art 7 della l. n. 3 /19 si devono le modifiche agli artt. 13 e 25 del d.lgs. n. 231/’01:

Una prima modifica consiste nell’ aver inserito al c. 1 dell’art 25, fra i reati che determinano la responsabilità della società anche l’art 346 bis c.p. (traffico di influenze illecite).

Altra novità relativa all’ art 25 riguarda il c. 5 : è stato , infatti, previsto che “ *nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nei commi 2 e 3, si applicano le sanzioni interdittive previste dall’ art 9 c. 2 del d.lgs. n. 231/’01 (interdizione dall’esercizio dell’attività, alla sospensione o revoca delle autorizzazioni ,licenze o concessioni, al **divieto di contrattare con la P.A.**, all’esclusione da agevolazioni ,finanziamenti, contributi o sussidi e all’eventuale divieto di pubblicizzare beni o servizi), “non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni” ove il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto apicale ovvero durata “non inferiore a due anni e non superiore a quattro anni” ove il reato presupposto sia stato, invece, commesso da un soggetto sottoposto alla direzione e controllo del soggetto apicale. E’ stata **ampliata la durata delle sanzioni interdittive che possono essere comminate alle persone giuridiche ritenute responsabili dei reati elencati dai commi 2 e 3 dell’ art 25.***

Inoltre, in virtù del nuovo testo normativo:

1) la sanzione interdittiva potrà avere una durata tra 4 e 7 anni, se l’ autore del reato è uno dei soggetti che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano anche di fatto , la gestione e il controllo sulla società; 2) nel caso in cui il reato sia commesso da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti che riveste posizioni apicali, la durata prevista è fra i 2 e i 4 anni.

Dunque, si tratta di un rilevante aumento della durata della sanzione che, in passato, era prevista sino ad un massimo di 1 anno e senza che vi fosse diverso trattamento sanzionatorio a seconda del ruolo ricoperto dal soggetto che operava per conto della società.

- La modifica che l'art 7 introduce all' art 13 c. 3 del d.lgs. n. 231/'01 rubricato "sanzioni interdittive", ha la funzione di coordinare l'art 13 con il novellato art 25 in relazione alla durata delle sanzioni interdittive: infatti, alla previsione dei limiti minimi (3 mesi) e massimi (2 anni), viene ora premessa la clausola di salvezza "*fermo restando quanto previsto dall' art 25 c. 5*".
- Infine è stata introdotta al comma 5 bis una sanzione interdittiva attenuata ("non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni") nel caso in cui, prima della sentenza di primo grado, la società si sia efficacemente adoperata per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità e abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Viene pertanto prevista, per la società o l'ente che collabora, uno sconto della pena che però non riguarda il reato presupposto del "*traffico di influenze illecite*", visto l'inserimento dell'art. 346 bis c.p. nel **solo primo comma** dell'art 25 e in considerazione della mancata previsione di sanzioni interdittive al riguardo per l'Ente".

Tutte queste novità impongono un aggiornamento immediato del MOG 231/'01 adottato dalle società pubbliche. Il Comune si impegna pertanto ad inviare una nota per informare quest' ultime delle novità introdotte dalla c.d. legge spazza- corrotti e sopra richiamate.

II PARTE

SEZIONE TRASPARENZA

PREMESSA

Alla luce delle novità introdotto dal GDPR n. 679/16 e dal codice privacy riscritto dal D.lgs. n. 101/18 e, di riflesso dell'inevitabile intreccio tra le due normative, sarà cura del RPCT, effettuare almeno una volta l'anno una verifica straordinaria sul rispetto delle discipline in sede di pubblicazione dei dati, documenti, informazione in Amministrazione Trasparente.

La normativa sulla trasparenza rimane ad oggi racchiusa nelle Delibere ANAC nn. 1310 e 1309 del 2016.

Cronoprogramma attività da svolgere nel triennio.

Anno 2023: attivazione di un sistema di verifica della corretta pubblicazione dei dati pubblicati in Amministrazione Trasparente, una volta all' anno, entro il 30 ottobre, su almeno **3** delle sezioni che compongono la precitata sezione, individuate mediante il meccanismo del sorteggio.

Anno 2024: implementazione del sistema di verifica relativo alla pubblicazione di dati, documenti ed informazioni con previsione di un controllo una volta all' anno, entro il 30 ottobre, su almeno **5** delle **sezioni** che compongono la sezione Amministrazione Trasparente

Anno 2025: attività di verifica della corretta pubblicazione di dati, documenti ed informazioni, con un controllo una volta all' anno, entro il 30 ottobre, su **8 sezione** di cui si compone la sezione Amministrazione Trasparente.

Il Responsabile della trasparenza

Il Responsabile della trasparenza La figura del Responsabile della prevenzione della corruzione (RPC) è stata interessata in modo significativo dalle modifiche introdotte dal d.lgs n.97/2016, in quanto la nuova disciplina è volta ad unificare in capo ad un solo soggetto l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione

e della trasparenza e a rafforzarne il ruolo. Dall'anno 2017 il Responsabile viene identificato con riferimento ad entrambe i ruoli, Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT). Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) svolge le attività di controllo sull'adempimento dei compiti degli obblighi di pubblicazione recati dalle normative vigenti, segnalando le eventuali inadempienze al Sindaco, alla Giunta e al Consiglio Comunale, per le rispettive competenze, al Nucleo di valutazione e all'ANAC. Nei casi di accertati mancati o ritardati adempimenti degli obblighi di pubblicazione, il RPCT procede alle formali comunicazioni all'ufficio di disciplina ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare. L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione è elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'Ente, è valutato ai fini della corresponsione della retribuzione e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale.

IL NIV

Il Nucleo di valutazione Il Nucleo di valutazione sarà di supporto all'A.N.AC per la vigilanza sull'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e alla integrità di cui all'art.14, comma 4, lettera g) del D.Lgs n.150/2009, e di cui all'art. 44 del novellato d.lgs. n.33/2013. Il Nucleo di valutazione rilascia annualmente l'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione proposta dal responsabile per la trasparenza, secondo le direttive ANAC.

I Responsabili della trasmissione e pubblicazione dei documenti, informazioni e dati

I soggetti che sono responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati sono:

- a) Il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- b) I responsabili dei singoli settori (Titolari di P.O. con deleghe dirigenziali).

Ciascun Funzionario è tenuto, per il settore di propria competenza, alla pubblicazione di dati, documenti e informazioni nei vari flag della Sezione "*Amministrazione Trasparente*".

Sulla pubblicazione dei dati il RTTI opererà una verifica a controllo a campione semestrale, al fine di consentire una più agevole disamina della situazione all'interno dell'Ente.

Ciascun funzionario curerà, inoltre, l'aggiornamento di quanto già pubblicato.

Di seguito si riportano i responsabili di ciascun Settore (indicare nominativi, recapiti telefonici, mail / pec):
(inserire i nominativi):

- 6) **Responsabile del I Settore Socio-Culturale, Amministrativo – Santolo Vecchione**
- 7) **Responsabile del II Settore Economico – Finanziario – d.ssa Anna Paparo**
- 8) **Responsabile del III Settore Lavori Pubblici, Ambiente, Urbanistica Ing. Francesco Schiavone**
- 9) **Responsabile del IV Settore Polizia locale, Videosorveglianza, Protezione Civile Aldo Barrera**
- 10) **Responsabile dell'Ufficio Contenzioso- dott.ssa Ilaria Ranaldi-**

-BARRERA ALDO

PEC: plpollenatrocchia@pcert.postecert.it
tel: 0818936759

-PAPARO ANNA

PEC: comunepollenatrocchia.ragioneria@postecert.it
MAIL: annapaparo@libero.it
TEL: 0818936755

-SCHIAVONE FRANCESCO

PEC: comunepollenatrocchia.utc@postecert.it
TEL: 0818936734

-SANTOLO VECCHIONE

PEC: comunepollenatrocchia.segreteria@postecert.it
TEL: 0818936731

-RANALDI ILARIA

PEC: protocollo@pec.comune.pollenatrocchia.na.it

TEL 0818936749

L' accesso civico

Con l'accesso civico è stata riconosciuta la partecipazione e la collaborazione diretta del cittadino-utente. L'attivazione di questo strumento di tutela diffusa non richiedeva una motivazione, era gratuita e non presupponeva una situazione legittimante in capo all'istante. L'amministrazione era tenuta a rispondere entro 30 giorni e a procedere alla pubblicazione sul sito di quanto richiesto, con evidente beneficio non solo per il richiedente, ma anche per l'intera collettività. Oggi, invece, a seguito della riforma ad opera dell'art 6 del precitato d.lgs. n. 97/16 e, in considerazione dell'obiettivo del c.d. FOIA, ovvero, quello di consentire l'accesso ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni per i quali non vi fosse l'obbligo della pubblicazione, è consentito *“a chiunque senza motivazione di accedere ai dati e documenti detenuti dalle amministrazioni pubbliche, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione”*, (art 5 c. 2, d.lgs. n. 33/13).

Il primo elemento da cogliere è che l'accesso civico non ha più solo come presupposto l'inadempimento degli obblighi di pubblicazione, ma è utilizzabile da chiunque senza motivazione sui dati e sui documenti detenuti dalla P.A. ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria.

Il Consiglio di Stato ha, al riguardo, parlato di trasparenza di tipo “reattivo” alle istanze di conoscenza avanzate dagli interessati, che si aggiunge a una trasparenza di tipo “proattivo” realizzata grazie alla pubblicazione sui siti istituzionali dei documenti, informazioni e dati indicati dalla legge.

In coerenza con il quadro normativo, il diritto di accesso civico c.d. generalizzato non richiede una situazione legittimante in capo all'istante e non richiede una motivazione oltre ad essere gratuito, salvo il rimborso del costo effettivamente sostenuto e documentato dall'amministrazione per la riproduzione su supporti materiali, (c.d. diritti di segreteria).

Ai sensi del c. 3 del medesimo articolo, l'istanza può essere trasmessa per via telematica e le istanze presentate per via telematica sono valide se:

- sottoscritte mediante firma digitale
- l'istante è identificato attraverso il sistema pubblico di identità digitale, nonché carta di identità elettronica

- sono state sottoscritte e presentate unitamente alla copia del documento di identità
- trasmesse dall'istante mediante la propria PEC

Resta salva la possibilità di presentare l'istanza anche a mezzo posta o direttamente presso i seguenti uffici:

- all'ufficio che detiene i dati, le informazioni o i documenti
- all'ufficio relazioni con il pubblico o ad altro ufficio indicato dall'amministrazione nella sezione "Amministrazione- Trasparente" del sito istituzionale
- al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, ove l'istanza abbia ad oggetto dati, documenti, informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria in base al d.lgs. n. 33/13

NB:

la P.A. è tenuta a rispondere entro e non oltre 30 giorni.

Le risposte all'istanza di accesso civico di cui all'art 5 c. 2, saranno date al cittadino direttamente dal settore competente che detiene gli atti; laddove la richiesta coinvolga più settori, il riscontro sarà dato da quello che detiene il provvedimento finale.

Interessante è la circolare n. 1/2019 del Ministro della pubblica amministrazione che approfondisce alcuni aspetti in ordine all'attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA), tra cui

- criteri applicativi di carattere generale (§ 3);
- regime dei costi (§ 4);
- notifica ai controinteressati (§ 5);
- partecipazione dei controinteressati alla fase di riesame (§ 6);
- termine per proporre l'istanza di riesame

In considerazione delle novità introdotte dall'Adunanza Plenaria del Consiglio di Stato con la sentenza n. 10/20, il Comune si impegna ad aggiornare il Regolamento sull'accesso civico e i moduli entro e non oltre il 30 luglio 2022.

Trasparenza e nuova disciplina della tutela dei dati personali (Reg. UE 2016/679)

A seguito dell'entrata in vigore, il 25 maggio 2018, del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento

Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 «relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)» (si seguito RGPD) e, il 19 settembre 2018, del decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali - decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 - alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679, sono stati richiesti chiarimenti all’Autorità sulla compatibilità della nuova disciplina con gli obblighi di pubblicazione previsti dal d.lgs. 33/2013. Occorre evidenziare, al riguardo, che l’art. 2-ter del d.lgs. 196/2003, introdotto dal d.lgs. 101/2018, in continuità con il previgente articolo 19 del Codice, dispone al comma 1 che la base giuridica per il trattamento di dati personali effettuato per l’esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all’esercizio di pubblici poteri, ai sensi dell’art. 6, paragrafo 3, lett. b) del Regolamento (UE) 2016/679, «è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento». Inoltre il comma 3 del medesimo articolo stabilisce che «La diffusione e la comunicazione di dati personali, trattati per l’esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all’esercizio di pubblici poteri, a soggetti che intendono trattarli per altre finalità sono ammesse unicamente se previste ai sensi del comma 1».

In tale contesto occorre inserire il c.d. decreto capienze convertito nella l. n. 205/21, che oggi consente alla PA, laddove la finalità per il trattamento di dati personali non è prevista da norme di legge, di stabilirla con proprio atto amministrativo 8 art 9 c. 1 , lett. a) del DL n. 139/21).

Entrata in vigore della sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2023- 2025

La sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO entra in vigore il giorno successivo alla pubblicazione in Amministrazione Trasparente /altri contenuti – corruzione.

