

**Allegato A - Elenco misure generali (MG) e Misure specifiche (MS)**

Il presente Allegato, in relazione alle misure generali ed alle altre misure, individua le azioni da intraprendere e la programmazione delle stesse:

| Denominazione misura   | Fonti normative e regolazione Anac  | Descrizione della misura  | Azioni da intraprendere per l'attuazione della misura   | Area di rischio                      | Stato di attuazione   | Fasi e tempi di attuazione   | Responsabile attuazione  | Indicatori di attuazione | Dati utilizzati  |
|--|---|---|---|--------------------------------------|-----------------------|--|--|--------------------------|--|
| <b>1. MG - Approvazione/Aggiornamento PTPCT, o Sezione 2.3 anticorruzione PIAO</b> | - L. 6 novembre 2012, n. 190;<br>- Deliberazione Anac del 16 novembre 2022 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2022 | La prima misura di prevenzione si sostanzia nella approvazione del PTPCT, quale strumento di programmazione e pianificazione coordinato e armonizzato con tutti gli altri strumenti di programmazione e pianificazione. Il contenuto minimo essenziale del PTPCT, individuato nel PNA 2013, o della sezione anticorruzione del PIAO e' costituito dalle seguenti informazioni e dati:<br>- individuare aree a rischio;<br>- individuare per ciascuna area gli interventi per ridurre i rischi;<br>- programmare iniziative di formazione;<br>- individuare i referenti e i soggetti tenuti a relazionare al RPCT;<br>- individuare per ciascuna misura il responsabile e il termine per l'attuazione;<br>- individuare misure di trasparenza, anche ulteriori rispetto a quelle contenute nel PTTI;<br>- definire misure per l'aggiornamento ed il monitoraggio;<br>- individuare modalita' e tempi di attuazione delle misure; | - Aggiornare dati contesto interno ed esterno con particolare riferimento alla mappatura macroprocessi, processi<br>- Aggiornare dati misure generali e specifiche<br>- Adottare PTPCT o sezione anticorruzione del PIAO (nei termini di legge), nel caso in cui non si consideri adottato il PTPCT precedente edizione | Tutte i Settori - misura trasversale | In fase di attuazione | Aggiornamento dati e mappatura processi entro 30 novembre - Adozione entro 30 dicembre - Di norma Approvazione entro il 31 gennaio di ciascun anno | RPCT e Dirigente/Responsabile Titolare di E.Q. di ciascuna struttura organizzativa | PTPCT/PIAO approvato     | - Delibera CiVIT n.72/2013 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2013<br>- Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015 di approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione<br>- Determinazione Anac n. 831 del 03 agosto 2016 di approvazione definitiva del Piano Nazionale |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|
|  |  |  |  |  |  |  |  |  | <p>Anticorruzione<br/>2016;<br/>- Deliberazione Anac<br/>n. 1208 del 22<br/>novembre 2017 di<br/>Aggiornamento<br/>2017 al Piano<br/>Nazionale<br/>Anticorruzione<br/>2016;<br/>- Deliberazione Anac<br/>n. 1074 del 21<br/>novembre 2018 di<br/>approvazione<br/>definitiva<br/>dell'Aggiornamento<br/>2018 al Piano<br/>Nazionale<br/>Anticorruzione<br/>- Deliberazione Anac<br/>n. 1064 del 13<br/>novembre 2019 di<br/>approvazione<br/>definitiva del Piano<br/>Nazionale<br/>Anticorruzione<br/>2019<br/>- Deliberazione Anac<br/>16 novembre 2022<br/>di approvazione<br/>definitiva del Piano<br/>Nazionale<br/>Anticorruzione<br/>2022<br/>- Il Piano Nazionale<br/>Anticorruzione<br/>2022 a seguito della<br/>consultazione è</p> |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|

|  |  |  |   |                                  |                       |  |  |  |   |
|--|--|--|---|----------------------------------|-----------------------|--|--|--|---|
|  |  |  |   |                                  |                       |  |  |  | stato approvato con la Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023 (pubblicato avviso nella Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n.24 del 30 gennaio 2023) |
| 2. . <b>MG -</b><br>Trasparenza -<br><b>Registro degli accessi</b> |  | <p><b>REGISTRO DEGLI ACCESSI</b><br/>Le Linee Guida ANAC - Delibera n. 1309/2016 e la Circolare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione n. 2/2017 prevedono la realizzazione del Registro degli accessi.<br/>Il Registro dovrebbe contenere l'elenco delle richieste e il relativo esito, essere pubblico e perseguire una pluralita' di scopi: semplificare la gestione delle richieste e le connesse attivita' istruttorie; favorire l'armonizzazione delle decisioni su istanze di accesso identiche o simili; agevolare i cittadini nella consultazione delle istanze gia' presentate; monitorare l'andamento delle richieste di accesso e la trattazione delle stesse.<br/>Per promuovere la realizzazione del Registro, le attivita' di registrazione, gestione e trattamento della richiesta dovrebbero essere effettuate utilizzando i sistemi di gestione del protocollo informatico e dei flussi documentali, di cui le amministrazioni sono da tempo dotate ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, del d.lgs. n. 82/2005 (Codice dell'amministrazione digitale) e delle relative regole tecniche (D.P.C.M. 3 dicembre 2013).<br/>I dati da inserire nei sistemi di protocollo sono desumibili dall'istanza di accesso o dall'esito della richiesta. Ai fini della pubblicazione periodica del Registro (preferibilmente con cadenza trimestrale), le amministrazioni potrebbero ricavare i dati rilevanti attraverso estrazioni periodiche dai sistemi di protocollo informatico.</p> | <p><b>ISTRUTTORIA ACCESSO CIVICO E GENERALIZZATO</b><br/>Nei casi di accesso civico a dati, atti e informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria, il Responsabile della pubblicazione provvederà all'istruttoria della pratica, alla immediata trasmissione dei dati, documenti o informazioni non pubblicate all'operatore e alla trasmissione entro 30 giorni degli stessi o del link alla sottosezione di amministrazione trasparente ove sono stati pubblicati; in caso di diniego esso va comunicato entro il medesimo termine di 30 giorni.<br/>- Laddove l'istante abbia indirizzato la richiesta di accesso civico in questione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, questi provvede a trasmetterla al responsabile della pubblicazione dei dati, il quale provvederà all'istruttoria e alla conclusione nel termine di 30 giorni dall'acquisizione dell'istanza al protocollo generale del Comune, dandone comunicazione anche al responsabile della trasparenza, il quale può sempre "richiedere agli uffici informazioni sull'esito delle istanze" (cfr. art. 5, comma 6, ultimo periodo).<br/>- Nei casi di accesso civico generalizzato, invece, il Responsabile dell'ufficio che detiene i dati o i documenti oggetto di accesso provvederà ad istruirla secondo i commi 5 e 6 dell'art. 5 del d.lgs. 33/2013, individuando preliminarmente eventuali controinteressati, cui trasmettere copia dell'istanza di accesso civico. Il controinteressato può formulare la propria motivata opposizione entro 10 giorni dalla ricezione della comunicazione, durante i quali il termine per la conclusione resta sospeso; decorso tale termine l'amministrazione provvede sull'istanza (quindi, il termine di conclusione può allungarsi fino a 40 giorni).</p> | Tutte le aree misura trasversale | In fase di attuazione | Come previsto nel Disciplinare e successivo Regolamento approvato con DCC n. 68_2020 | Dirigente/Responsabile Titolare di E.Q. di ciascuna unita' organizzativa | nr. aggiornamenti del Registro effettuati in rapporto al nr. accessi gestiti |   |

|  |  |  |   |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|---|--|--|--|--|--|--|
|  |  | <p>L'obiettivo finale e' la realizzazione di un Registro degli accessi che consenta di "tracciare" tutte le istanze e la relativa trattazione in modalita' automatizzata, e renda disponibili ai cittadini gli elementi conoscitivi rilevanti.</p> <p>- Nel Comune di Valenzano è stato adottato nell'anno 2019 un "Disciplinare in materia dl Accesso Civico Semplice e Accesso Generalizzato" e nell'anno 2020 il "<b>Regolamento per la Disciplina dell'Accesso agli Atti</b>" (D.C.C. n. 68/2020) , così come suggerito nelle Linee guida dell'A.N.A.C. approvate con delibera n. 1309 del 28 dicembre 2016, che tiene conto anche dei chiarimenti operativi forniti con Circolare dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione n. 2 del 30.05.2017, ad oggetto: Attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA), e della successiva circolare interpretativa integrativa n. 1/2019 del 28.6.2019, nel quale sono confermate le misure appresso indicate concernenti i profili procedurali e organizzativi.</p> <p>In osservanza degli obblighi di legge, è stato istituito, con decorrenza dal 2020, il "Registro Unico dell'accesso civico", tenuto dal Delegato alla Trasparenza presso l'Ufficio Segreteria distinto in due Sottosezioni, una per l'accesso civico e l'altra per l'accesso civico generalizzato, nelle quali sono riportati gli esiti delle istanze che sono pubblicati anche annualmente in Amministrazione Trasparente.</p> <p>Il registro è aggiornato annualmente a cura del Delegato alla trasparenza.</p> <p>I Responsabili interessati, entro e non oltre 3 giorni lavorativi dall'arrivo dell'istanza di accesso civico o generalizzato, ove pervenuta direttamente al Loro ufficio, dovranno trasmettere al RPCT per conoscenza copia dell'istanza ricevuta e comunicare successivamente al RPCT, entro 5 giorni lavorativi, le misure adottate in corso d'anno di rispettiva competenza sulle istanze di accesso civico e generalizzato pervenute loro, affinché vengano inserite nel registro dell'accesso civico e pubblicate in Amministrazione Trasparente a cura del Delegato alla Trasparenza.</p> | <p>Laddove sia stata presentata opposizione e l'amministrazione decide di accogliere l'istanza, vi è l'onere di dare comunicazione dell'accoglimento dell'istanza al contro interessato e gli atti o dati verranno materialmente trasmessi al richiedente non prima di 15 giorni da tale ultima comunicazione; vi è, dunque, uno sdoppiamento del procedimento sull'accesso civico: da un lato, il provvedimento di accoglimento nonostante l'opposizione del controinteressato, dall'altra la materiale messa a disposizione degli atti o dati che avverrà almeno 15 giorni dopo la comunicazione al contro interessato dell'avvenuto accoglimento dell'istanza.</p> <p>Ciò è connesso alla circostanza che, in base al comma 9 dell'art.5, in tale ipotesi (accoglimento nonostante l'opposizione) il controinteressato può presentare richiesta di riesame al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (comma 7), ovvero al difensore civico (comma 8).</p> <p><b>LIMITI ED ESCLUSIONI</b></p> <p>Preliminarmente va detto, che in base al comma 6 dell'art.5 "il procedimento di accesso civico deve concludersi con provvedimento espresso e motivato"; inoltre "il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso devono essere motivati con riferimento ai casi e ai limiti stabiliti dall'art. 5-bis". Si può ragionevolmente ritenere che laddove si tratti di provvedimenti di accoglimento dell'istanza di accesso civico in assenza di soggetti contro-interessati, la motivazione può essere effettuata con un mero rinvio alle norme di legge; in presenza di contro interessati, ovvero nei casi di rifiuto, differimento o limitazione occorre, invece, una articolata ed adeguata motivazione che deve fare riferimento ai casi e ai limiti dell'art. 5-bis.</p> <p>Il comma 1 dell'art. 5-bis individua gli interessi pubblici la cui esigenza di tutela giustifica il rifiuto dell'accesso civico; il comma 2 individua gli interessi privati la cui esigenza di tutela, minacciata da un pregiudizio concreto, giustifica il rifiuto dell'accesso civico.</p> <p>L'accesso è escluso, a priori, nei casi di segreto di Stato e negli altri casi di divieti di accesso o divulgazione previsti dalla legge, ivi compresi i casi in cui l'accesso è subordinato dalla disciplina</p> |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|---|--|--|--|--|--|--|

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
|  |  | <p>Nell'apposita sottosezione "altri contenuti-accesso civico" saranno aggiornate le modalità di esercizio di tale diritto e la modulistica.</p> <p><b>PROCEDURA ACCESSO CIVICO DIGITALIZZATO</b><br/> La procedura esecutiva relativa alla gestione dell'accesso civico generalizzato ha la finalità di indicare i criteri e le modalità organizzative per la gestione dell'accesso medesimo.</p> | <p>vigente al rispetto di specifiche condizioni, modalità o limiti, inclusi quelli di cui all'articolo 24, comma 1, della legge n. 241 del 1990.</p> <p>I limiti per i quali (motivatamente) l'accesso civico può essere rifiutato o differito discendono dalla necessità di tutela "di interessi giuridicamente rilevanti" secondo quanto previsto dall'art. 5-bis e precisamente:</p> <p>1) evitare un pregiudizio ad un interesse pubblico:<br/> a) sicurezza pubblica e ordine pubblico; b) sicurezza nazionale; c) difesa e interessi militari; d) relazioni internazionali; e) politica e stabilità economico-finanziaria dello Stato; f) indagini su reati; g) attività ispettive;</p> <p>2) evitare un pregiudizio ad interessi privati:<br/> a) protezione dei dati personali; b) libertà e segretezza della corrispondenza; c) tutela degli interessi economici e commerciali di persone fisiche e giuridiche, tra i quali sono ricompresi il diritto d' autore, i segreti commerciali, la proprietà intellettuale.</p> <p>Con Deliberazione n. 1309 e n. 1310 del 28.12.2016, l'ANAC, d'intesa con il Garante per la protezione dei dati personali, ha emanato specifiche Linee Guida recanti indicazioni ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art 5, co. 2 del D. Lgs. 33/2013 (comma 6), cui si rinvia.</p> <p>Ai sensi dell'art. 46 "il differimento e la limitazione dell'accesso civico, al di fuori delle ipotesi previste dall'articolo 5-bis, costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili".</p> <p><b>RIMEDI</b><br/> Il comma 7 dell'art. 5 prevede che nelle ipotesi di mancata risposta entro il termine di 30 giorni (o in quello più lungo nei casi di sospensione per la comunicazione al controinteressato), ovvero nei casi di diniego totale o parziale, il richiedente può</p> |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

|   |  |  |  |  |                              |  |   |                                 |   |
|---|--|--|--|--|------------------------------|--|---|---------------------------------|---|
|   |  |  | <p>presentare entro trenta giorni, a pena di irricevibilità, richiesta di riesame al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza che decide con provvedimento motivato entro 20 giorni. In ogni caso, l'istante può proporre ricorso al TAR ex art. 116 del c.p. a. sia avverso il provvedimento dell'amministrazione che avverso la decisione sull'istanza di riesame.</p> <p>Il comma 8 prevede che il richiedente possa presentare ricorso anche al difensore civico, con effetto sospensivo del termine per il ricorso giurisdizionale ex art. 116 del c.p. a. Nel caso di specie, non essendo l'Ente dotato di difensore civico, il ricorso può essere proposto al difensore civico provinciale o regionale.</p>  |  |                              |  |   |                                 |   |
| <p><b>3. . MG - Codici di comportamento - diffusione di buone pratiche e valori</b></p> | <p>- D. lgs. n. 165/2001 (art. 54)<br/> - L. 6 novembre 2012, n. 190<br/> - DPR 16 aprile 2013, n. 62<br/> "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D. lgs. 165/2001<br/> - Delibera numero 177 del 19 febbraio 2020 - Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche;<br/> - Regolamento in materia di esercizio del potere sanzionatorio dell'Autorita' Nazionale Anticorruzione per l'omessa adozione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione, dei</p> | <p>L'articolo 54 del D.Lgs. 165/2001, ha previsto che il Governo definisse un "Codice di Comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni" per assicurare:<br/> - la qualita' dei servizi;<br/> - la prevenzione dei fenomeni di corruzione;<br/> - il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealta', imparzialita' e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.<br/> Il 16 aprile 2013 e' stato emanato il DPR 62/2013 recante il suddetto Codice di Comportamento e , in attuazione di tale DPR, l'Ente ha adottato il proprio Codice di comportamento dei dipendenti con D.G.C. n. 16 del 27.02.2014, ai sensi dell'art. 54, comma 5, del d.lgs.165/2001, come sostituito dall'art. 1, comma 44 della legge 6 novembre 2012, n.190 .<br/> Con DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 13 giugno 2023, n. 81 è stato aggiornato il precedente D.P.R. 62/2013, che sottolinea i doveri fondamentali di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i dipendenti pubblici devono osservare sia in servizio sia fuori servizio. Le modifiche danno attuazione dell'articolo 4 del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con legge 29 giugno 2022, n. 79, di attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR). Il nuovo decreto è entrato in vigore il 14 luglio 2023.<br/> Qui di seguito le principali novità:</p> | <p><b>AZIONI DA INTRAPRENDERE NEL TRIENNIO 2024-2026 ANNO 2024:</b><br/> 1. L'Ente provvederà <b>entro il 31.12.2024 ad approvare</b> il nuovo Codice di comportamento nel rispetto delle procedura disciplinata dalle Linee guida ANAC, approvate con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020.<br/> Il comma 3 dell'articolo 54 del D.Lgs. 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".<br/> Il Codice di Comportamento integra e specifica il Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici adottato con decreto del Presidente della Repubblica del 16 aprile 2013, n. 62 e ss.mm. e ii., che ne costituisce la base minima e indefettibile.<br/> Per la redazione del Codice si terrà conto, oltre che delle prescrizioni previste dal D.Lgs. 165/2001, anche delle "Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni" della ex CIVIT (delibera 75/2013), che forniscono indicazioni alla pubbliche amministrazioni sia sulla procedura da seguire ai fini della redazione del Codice, che in merito ai contenuti specifici.<br/> In merito alla procedura di definizione del Codice, si terrà conto di quanto previsto dall'art. 54, co.5 del D.Lgs. 165/2001, che stabilisce che "ciascuna pubblica amministrazione definisce, con</p> | <p>Tutte le aree misura trasversale<br/> <b>Soggetti coinvolti: RPCT e Nucleo di Valutazione e Titolari di Incarichi di E.Q.</b></p> | <p>In fase di attuazione</p> | <p>- <b>entro il 31.12.2024 Nuovo Codice di Comportamento - Acquisizione Dichiarazioni Sostitutive entro 31 Maggio</b></p> | <p>RPCT e Dirigente/Responsabile Titolare di E.Q. di ciascuna struttura organizzativa</p> | <p>nr. verifiche effettuate</p> | <p>dati ultima Relazione annuale RPCT pubblicata e relativi a adozione - adeguamento incarichi e contratti - segnalazioni violazione - procedimenti disciplinari originati da segnalazioni - giudizio</p> |

|  |   |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|
|  | <p>Programmi triennali di trasparenza, dei Codici di comportamento;</p> <p>- Delibera n. 75/2013</p> <p>Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni;</p> <p>- Art. 4 D.L. 30 aprile 2022, n. 36 che dispone l'obbligo di un ciclo formativo su etica e legalità';</p> <p>- D.P.R. del 13 giugno 2023 n. 81 "Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante: «Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165»;</p> | <p><i>-la responsabilità attribuita al dirigente per la crescita professionale dei collaboratori e per favorirne le occasioni di formazione e le opportunità di sviluppo</i></p> <p><i>- l'espressa previsione della misurazione della performance dei dipendenti anche sulla base del raggiungimento dei risultati e del loro comportamento organizzativo</i></p> <p><i>- l'imposizione di comportamenti che sono atti a prevenire il compimento di illeciti e di svolgere le proprie mansioni nel rispetto della legge, al fine di anteporre l'interesse pubblico a quello privato</i></p> <p><i>- il divieto di discriminazione basato sulle condizioni personali del dipendente, quali ad esempio orientamento sessuale, genere, disabilità, etnia e religione</i></p> <p><i>- le condotte personali dei dipendenti realizzate attraverso l'utilizzo dei social media non devono in alcun modo essere riconducibili all'amministrazione di appartenenza o lederne l'immagine ed il decoro rispetto dell'ambiente</i></p> <p><i>- contribuire alla riduzione del consumo energetico e della risorsa idrica</i></p> <p><i>- riduzione dei rifiuti e il loro riciclo.</i></p> <p>Il Codice di Comportamento costituisce uno dei principali strumenti di prevenzione della corruzione, idonea a mitigare la maggior parte delle tipologie dei comportamenti a rischio di corruzione, in quanto specificamente diretto a favorire la diffusione di buone pratiche, valori e comportamenti ispirati a standard di legalità ed eticità nell'ambito dell'amministrazione.</p> <p>Tale misura opera, quindi, in maniera assolutamente trasversale all'interno dell'amministrazione, in quanto è applicabile nella totalità dei processi mappati, sebbene contenga altresì norme specifiche relative a processi o attività tipiche dell'Ente, come l'attività ispettiva.</p> <p>Di particolare rilievo è l'ambito di applicazione del Codice, che deve estendersi non soltanto a tutti i dipendenti, anche di livello dirigenziale ed a tutti coloro che, a qualsiasi titolo, prestano servizio alle dipendenze dell'Ente, ma anche a tutti i collaboratori o consulenti, titolari di qualsiasi tipologia di</p> | <p>procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione, un proprio Codice di Comportamento".</p> <p>2. allegare Il codice di comportamento, debitamente sottoscritto, a tutti i contratti di lavoro, anche a tempo determinato o comunque garantirne la presa visione e conoscenza mediante apposita dichiarazione sostitutiva;</p> <p>3. allegare Il codice di comportamento, debitamente sottoscritto, a tutti i contratti di incarichi di collaborazione;</p> <p>4. effettuare le verifiche dei Responsabili e dell'UPD/RPC sulla attuazione delle disposizioni di cui al DPR 62/2013 e al Codice dell'amministrazione;</p> <p>5. segnalare entro cinque giorni dal momento in cui si venga a conoscenza di un comportamento (attivo o omissivo) in violazione delle prescrizioni contenute nel Codice di Comportamento dell'Ente la notizia all'ufficio procedimenti disciplinari. La nota di segnalazione deve essere sufficientemente circostanziata e sottoscritta;</p> <p>6. inserire nelle lettere di invito, nei bandi e nei relativi disciplinari, indipendentemente dal valore economico e dalla procedura prescelta, relativi ad appalti e concessioni di lavori servizi e forniture nonché a incarichi di collaborazione esterna a qualsiasi titolo l'assunzione dell'obbligo da parte del privato concorrente, all'osservanza del Codice di comportamento dell'Ente nei limiti della compatibilità dei diversi obblighi di condotta ivi previsti pena la risoluzione o la decadenza dal rapporto in caso di violazione;</p> <p>7. acquisire dal privato al momento della presentazione della istanza all'Amministrazione per la partecipazione alla gara pena l'esclusione, apposita dichiarazione sostitutiva di certificazione ai sensi dell'art. 47 del DPR n. 445/2000, nella quale si obbligano all'osservanza del Codice di comportamento dell'Ente nei limiti della compatibilità dei diversi obblighi di condotta ivi previsti e manifestano di conoscere le conseguenze interdittive che ne derivano dalla loro violazione;</p> <p>8. inserire nei contratti, aggiudicata in via definitiva la procedura, apposita clausola con la quale il privato contraente assume formalmente l'obbligo all'osservanza del Codice di</p> |  |  |  |  |  |  |
|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|

contratto, nonche' ai collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi.  
*A tal fine nei provvedimenti di incarico o nei contratti di collaborazione, consulenza o servizi, va inserita una apposita clausola di risoluzione del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice.*  
 Per quanto concerne i meccanismi di denuncia delle violazioni del Codice di Comportamento, trova applicazione l'articolo 55-bis comma 3 del D.Lgs. 165/2001 in materia di segnalazione all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari.  
 L'ufficio competente a vigilare sullo stato di attuazione del Codice e ad emanare pareri sulla applicazione dello stesso e' l'ufficio competente a svolgere e concludere i procedimenti disciplinari (UPD) a norma dell'articolo 55- bis comma 4 del D.Lgs. 165/2001

comportamento dell'Ente nei limiti della compatibilita' dei diversi obblighi di condotta ivi previsti pena la risoluzione o la decadenza dal rapporto in caso di violazione;  
 9. **Per i Titolari di incarichi di EQ comunicare, di norma entro il 31 gennaio di ogni anno ma il 2024 entro il 31 maggio p.v.** le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attivita' politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovra' dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attivita' inerenti all'ufficio;  
 10. **Per tutti i dipendenti, comunicare tempestivamente per iscritto** al responsabile dell'ufficio di appartenenza la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, (eccezion fatta per partiti politici o sindacati) a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi possano interferire con lo svolgimento dell'attivita' dell'ufficio;  
 11. **Per tutti i dipendenti, informare tempestivamente, per iscritto,** il responsabile della struttura in cui i dipendenti sono incardinati, di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che gli stessi abbiano o abbiano avuto negli ultimi tre anni, precisando:  
 - se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;  
 - se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attivita' o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate;  
 - comunicare tempestivamente per iscritto al responsabile della struttura in cui i dipendenti sono incardinati le imprese con le quali abbiano stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilita' nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile. Nell'ipotesi in cui ricorrano anche alcune delle condizioni sopra indicate, il

|   |  |   |   |   |                              |   |   |  |   |
|---|--|---|---|---|------------------------------|---|---|--|---|
|   |  |   | <p><u>dipendente deve astenersi dall'adottare provvedimenti o atti endoprocedimentali che coinvolgano interessi diretti di tali soggetti privati;</u><br/> 12. Verificare da parte dei Responsabili titolari di Incarico di EQ l'adempimento degli obblighi di cui ai precedenti punti 10 e 11, mediante acquisizione annuale, di norma entro il 31 gennaio ma <b>per il 2024 entro il 31.05.2024</b>, da parte di tutti i dipendenti incardinati nel settore di competenza di apposita dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato ai sensi dell'art. 47 del DPR n. 445/2000, con obbligo di adottare i provvedimenti consequenziali anche sanzionatori in caso di accertate violazioni agli obblighi.<br/> <b>ANNO 2025: Azione di sensibilizzazione in ordine al nuovo Codice di comportamento</b><br/> <b>ANNO 2026: Verifica delle ipotesi di implementazione della Misura in questione.</b></p>   |   |                              |   |   |  |   |
| <p><b>4. . MG - Autorizzazioni allo svolgimento di incarichi d'ufficio - attivita' ed incarichi extra-istituzionali</b></p> | <p>FONTI NORMATIVE<br/> - L. n. 662/1996<br/> - Art. 53 D.lgs. n. 165/2001<br/> - L. 6 novembre 2012, n. 190</p> <p>FONTI REGOLAMENTARI<br/> - Nuovo Codice di Comportamento dei dipendenti dell'amministrazione, approvato con D.G.C. n. 99/2023</p> <p>REGOLAZIONE ANAC<br/> - Delibera CIVIT n.72/2013 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2013</p> | <p>Il cumulo in capo ad un medesimo dirigente o funzionario di incarichi conferiti dall'amministrazione puo' comportare il rischio di un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale. La concentrazione del potere decisionale aumenta il rischio che l'attivita' amministrativa possa essere indirizzata verso fini privati o impropri determinati dalla volonta' del dirigente stesso.</p> <p>Inoltre, lo svolgimento di incarichi, soprattutto se extra-istituzionali, da parte del dirigente o del funzionario puo' realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi altresì come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi.</p> <p>Per questi motivi, la l. n. 190 del 2012 e' intervenuta a modificare anche il regime dello svolgimento degli incarichi da parte dei dipendenti pubblici contenuto nell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001, in particolare prevedendo che:<br/> <b>A)</b> degli appositi regolamenti (adottati su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, di concerto con i Ministri interessati, ai sensi dell'art. 17, comma 2, della l. n. 400 del 1988) debbono individuare,</p> | <p><b>AZIONI DA INTRAPRENDERE NEL TRIENNIO 2024-2026</b><br/> <b>ANNO 2024: 1. Approvazione regolamento di definizionee criteri e procedure per l'affidamento di incarichi extra istituzionali da parte di tutte le EQ. 2. Il Responsabile Settore Affari Generali – servizio personale – curerà oltre all'istruttorie, di concerto con il RPCT- anche la pubblicazione su Amministrazione trasparente nei termini di legge e l'eventuale aggiornamento del regolamento e della modulistica .</b><br/> <b>Soggetti coinvolti:</b><br/> <b>2. Acquisire l'autorizzazione allo svolgimento di attivita' extra-istituzionali, a tiolo oneroso o gratuito, non compresi nei compiti e doveri d'ufficio,</b> indicando nell'istanza il tipo di incarico o di attivita', l'Ente od il soggetto per conto del quale l'attivita' deve essere svolta, modalita', luogo di svolgimento, compenso e durata nonche' l'assenza di ipotesi, anche potenziali, di conflitto di interesse o di cause di inconfiribilita' e incompatibilita' previsti all'art. 1, co. 49 e 50, L.190/2012 e D.lgs. n. 39/2013.</p> | <p>Tutte le aree misura trasversale:<br/> <b>EQ, Responsabile del Settore Affari Generali-Servizio personale e RPCT</b></p> | <p>In fase di attuazione</p> | <p>Verifiche in occasione del rilascio delle autorizzazioni</p> | <p>RPCT, Dirigente/Responsabile Titolare di E.Q. di ciascuna struttura organizzativa e Dirigente dell'Ufficio personale</p> | <p>nr. di autorizzazioni rilasciate nel rispetto dei criteri su nr. totale delle autorizzazioni rilasciate</p> | <p>dati ultima Relazione annuale RPCT pubblicata e reattivi a adozione procedura - segnalazioni</p> |

|  |   |   |  |  |  |  |  |  |  |
|--|---|---|--|--|--|--|--|--|--|
| <p>- Deliberazione Anac n. 1064 del 13 novembre 2019 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2019</p> <p>-Deliberazione n. 1201 del 18 dicembre 2019</p> | <p>secondo criteri differenziati in rapporto alle diverse qualifiche e ruoli professionali, gli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001; analoga previsione e' contenuta nel comma 3 del citato decreto per il personale della magistratura e per gli avvocati e procuratori dello Stato;</p> <p><b>B)</b> le amministrazioni debbono adottare dei criteri generali per disciplinare i criteri di conferimento e i criteri di autorizzazione degli incarichi extra-istituzionali; infatti, l'art. 53, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dalla l. n. 190 del 2012, prevede che "In ogni caso, il conferimento operato direttamente dall'amministrazione, nonche' l'autorizzazione all'esercizio di incarichi che provengano da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza, ovvero da societa' o persone fisiche, che svolgono attivita' d'impresa o commerciale, sono disposti dai rispettivi organi competenti secondo criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalita', tali da escludere casi di incompatibilita', sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione o situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che pregiudichino l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente";</p> <p><b>C)</b> in sede di autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali, secondo quanto previsto dall'art. 53, comma 7, del d.lgs. n. 165 del 2001, le amministrazioni debbono valutare tutti i profili di conflitto di interesse, anche quelli potenziali; l'istruttoria circa il rilascio dell'autorizzazione va condotta in maniera molto accurata, tenendo presente che talvolta lo svolgimento di incarichi extra-istituzionali costituisce per il dipendente un'opportunita', in special modo se dirigente, di arricchimento professionale utile a determinare una positiva ricaduta nell'attivita' istituzionale ordinaria; ne consegue che, al di la' della formazione di una black list di attivita' precluse, la possibilita' di svolgere incarichi va attentamente valutata anche in ragione dei criteri di crescita professionale, culturale e scientifica nonche' di valorizzazione di un'opportunita'</p> | <p><b>3.</b> Verificare, ai fini del rilascio dell'autorizzazione, alla sussistenza delle seguenti condizioni relative all'incarico da autorizzare:</p> <p><b>a) costituisca motivo di crescita professionale, anche nell'interesse dell'Ente;</b></p> <p><b>b) sia svolta al di fuori dell'orario di lavoro;</b></p> <p><b>c) non interferisca con l'ordinaria attivita' svolta nell'Ente;</b></p> <p><b>d) non sia in contrasto con gli interessi dell'Ente;</b></p> <p><b>e) non generi conflitto di interesse.</b></p> <p><b>4. Comunicare entro il 31.05.2024 , a cura dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione non superiore al 50% dell'orario di lavoro, gli incarichi che intendono svolgere,</b> al fine di consentire all'Ente di appartenenza di verificare che i medesimi non interferiscono con le esigenze di servizio, non concretizzino occasioni di conflitto di interessi con il Comune, e non ne pregiudichino l'imparzialita' ed il buon andamento.</p> <p>5. Adottare di procedure standardizzate disciplinate da regolamenti interni.</p> <p>6. Pubblicare sul sito internet dell'Ente di tutti gli incarichi autorizzati o conferiti, di cui deve essere assicurata la trasparenza ai sensi dell'art. 18 del d.lgs. 33/2013.</p> <p>7. Comunicare da parte dell'Ufficio personale competente in via telematica al Dipartimento della Funzione pubblica delle informazioni di cui ai commi 12, 13 e 14 dell'art.53 del D.Lgs. 165/2001 nei termini ivi previsti.</p> <p>8. Verificare la corretta applicazione delle misure anche ai fini della valutazione della performance individuale.</p> <p>9. Attivare la responsabilita' disciplinare dei dipendenti in caso di violazione dei doveri.</p> <p><b>ANNO 2025: Applicazione del Regolamento</b></p> <p><b>ANNO 2026: Applicazione del Regolamento</b></p> |  |  |  |  |  |  |  |
|--|---|---|--|--|--|--|--|--|--|

personale che potrebbe avere ricadute positive sullo svolgimento delle funzioni istituzionali ordinarie da parte del dipendente;

**D)** il dipendente e' tenuto a comunicare formalmente all'amministrazione anche l'attribuzione di incarichi gratuiti (comma 12); in questi casi, l'amministrazione - pur non essendo necessario il rilascio di una formale autorizzazione deve comunque valutare tempestivamente (entro 5 giorni dalla comunicazione, salvo motivate esigenze istruttorie) l'eventuale sussistenza di situazioni di conflitto di interesse anche potenziale e, se del caso, comunicare al dipendente il diniego allo svolgimento dell'incarico; gli incarichi a titolo gratuito da comunicare all'amministrazione sono solo quelli che il dipendente e' chiamato a svolgere in considerazione della professionalita' che lo caratterizza all'interno dell'amministrazione di appartenenza (quindi, a titolo di esempio, non deve essere oggetto di comunicazione all'amministrazione lo svolgimento di un incarico gratuito di docenza in una scuola di danza da parte di un funzionario amministrativo di un ministero, poiche' tale attivita' e' svolta a tempo libero e non e' connessa in nessun modo con la sua professionalita' di funzionario); continua comunque a rimanere estraneo al regime delle autorizzazioni e comunicazioni l'espletamento degli incarichi espressamente menzionati nelle lettere da a) ad f-bis) del comma 6 dell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001, per i quali il legislatore ha compiuto a priori una valutazione di non incompatibilita'; essi, pertanto, non debbono essere autorizzati ne' comunicati all'amministrazione;

**E)** il regime delle comunicazioni al D.F.P. avente ad oggetto gli incarichi si estende anche agli incarichi gratuiti, con le precisazioni sopra indicate; secondo quanto previsto dal comma 12 del predetto art. 53, gli incarichi autorizzati e quelli conferiti, anche a titolo gratuito, dalle pubbliche amministrazioni debbono essere comunicati al D.F.P. in via telematica entro 15 giorni; per le modalita' di comunicazione dei dati sono fornite apposite indicazioni sul sito

www.perlapa.gov.it nella sezione relativa all'anagrafe delle prestazioni;

**F)** e' disciplinata esplicitamente un'ipotesi di responsabilita' erariale per il caso di omesso versamento del compenso da parte del dipendente pubblico indebitato percettore, con espressa indicazione della competenza giurisdizionale della Corte dei conti.

A queste nuove previsioni si aggiungono le prescrizioni contenute nella normativa gia' vigente.

Si segnala, in particolare, la disposizione contenuta nel comma 58 bis dell'art. 1 della l. n. 662 del 1996, che stabilisce: "*Ferma restando la valutazione in concreto dei singoli casi di conflitto di interesse, le amministrazioni provvedono, con decreto del Ministro competente, di concerto con il Ministro per la funzione pubblica, ad indicare le attivita' che in ragione della interferenza con i compiti istituzionali, sono comunque non consentite ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50 per cento di quella a tempo pieno.*".

**SINTESI**

Una particolare attenzione merita il tema dello svolgimento di incarichi esterni da parte dei dipendenti comunali. L'elevata specializzazione di alcune professionalita' puo' dar luogo a opportunita' di incarichi in conflitto di interessi con l'esercizio delle funzioni istituzionali.

La possibilita' di svolgere attivita' esterne, non comprese nei compiti d'ufficio, necessita di rispettare in modo rigoroso la disciplina speciale e quella di cui all'art. 53 del d.lgs. 165/2001, sul conferimento di incarichi ai dipendenti pubblici e sul relativo regime autorizzatorio. Il principio generale ad essa sotteso e' il divieto per le pubbliche amministrazioni di conferire ai dipendenti incarichi, al di fuori dei compiti d'ufficio, che non siano previsti da una espressa previsione normativa o in assenza di un'aspecifica autorizzazione. In considerazione delle modifiche apportate dalla l. 190/2012 all'art. 53 del d.lgs. 165/2001, tale principio vale sia in caso di onerosita' che di gratuita' dell'incarico. Il

regime delle incompatibilita' e' quello previsto dall'art. 53 del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 e con riferimento al personale dirigenziale, anche in virtu' di contratti stipulati ai sensi dell'art. 110 del TUEL, si applicano altresì i casi di incompatibilita' assoluta di cui agli artt. 9 e 12 del D.Lgs. 8/04/2013 n. 39.

**Fatte salve le eccezioni previste da leggi speciali, il dipendente con prestazione a tempo pieno o tempo parziale superiore al 50% non puo' in nessun caso:**

a) esercitare attivita' commerciali, artigianali, industriali o professionali autonome;

b) esercitare attivita' imprenditoriali in agricoltura a titolo professionale ai sensi dell'art. 1 del D.lgs. 29/03/2004, n. 99;

c) instaurare altri rapporti di lavoro subordinato sia alle dipendenze di altri enti pubblici che alle dipendenze di soggetti privati;

d) assumere a qualunque titolo cariche in societa' di persone o di capitali, aziende o enti aventi scopo di lucro o in fondazioni, salvo che si tratti di cariche in societa' od enti per le quali la nomina spetti all'Amministrazione comunale;

e) partecipare a societa' di persone o di capitali qualora la titolarita' di quote di patrimonio comporti di diritto, in base alle disposizioni di legge o statutarie, compiti di gestione per la realizzazione dell'oggetto sociale;

f) ricevere incarichi da soggetti privati che abbiano avuto nel biennio precedente, o abbiano in atto, un interesse economico significativo in decisioni o attivita' inerenti all'ufficio;

g) svolgere qualunque attivita', che, in ragione della interferenza con i compiti istituzionali, possa generare situazione, anche solo apparente, di conflitto di interesse o possa compromettere il decoro ed il prestigio dell'Amministrazione o danneggiarne l'immagine;

h) ricevere incarichi per attivita' e prestazioni che rientrino in compiti d'ufficio del dipendente;

i) esercitare attivita' libero professionali e consulenze esterne con caratteristiche di abitualita', sistematicita' e continuita', nonche' consulenze o collaborazioni che consistano in

prestazioni comunque riconducibili ad attivita' libero professionali;

l) ricevere incarichi per attivita' e prestazioni da rendere in connessione con la carica o in rappresentanza dell'Amministrazione. Si considerano rese in rappresentanza dell'Amministrazione quelle prestazioni nelle quali il dipendente agisce per conto del Comune, rappresentando la sua volonta' e i suoi interessi, anche per delega o mandato ricevuto da organi della stessa.

I suddetti divieti valgono anche durante i periodi di aspettativa o congedo straordinario a qualsiasi titolo concessi al dipendente, salvo i casi previsti dalla legge. Nessuna delle attivita' sopra richiamate puo' essere autorizzata.

Restano ferme le disposizioni previste dal D.Lgs. 165/2001 in merito alle **incompatibilita' dei dipendenti pubblici, e in particolare l'articolo 53, comma 1 bis, relativo al divieto di conferimento di incarichi di Responsabili di settore, deputati alla gestione del personale** (cioe' competenti in materia di reclutamento, trattamento e sviluppo delle risorse umane) a soggetti che rivestano o abbiano rivestito negli ultimi due anni cariche in partiti politici ovvero in movimenti sindacali oppure che abbiano avuto negli ultimi due anni rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni.

Ai sensi dell'articolo 53, comma 3-bis, del D.Lgs. 165/2001 e **altresi' vietato ai dipendenti comunali svolgere anche a titolo gratuito i seguenti incarichi:**

a) Attivita' di collaborazione e consulenza a favore di soggetti ai quali abbiano, nel biennio precedente, aggiudicato ovvero concorso ad aggiudicare, per conto dell'Ente, appalti di lavori, forniture o servizi;

b) Attivita' di collaborazione e consulenza a favore di soggetti con i quali l'Ente ha in corso di definizione qualsiasi controversia civile, amministrativa o tributaria;

c) Attivita' di collaborazione e consulenza a favore di soggetti pubblici o privati con i quali l'Ente ha instaurato o e' in procinto di instaurare un rapporto di partenariato.

La violazione dei suddetti divieti si puo' configurare come giusta causa di recesso o di decadenza dall'impiego.

Il dipendente pubblico, anche se a tempo pieno, puo' svolgere, se autorizzato dalla propria Amministrazione, incarichi di tipo diverso rispetto a quelli sopra indicati, conformi alle seguenti condizioni e ai seguenti criteri:

- la compatibilita' dell'impegno lavorativo derivante dall'incarico con l'attivita' lavorativa di servizio cui il dipendente e' addetto, tale da non pregiudicarne il regolare svolgimento.

Non sono soggette ad autorizzazione le attivita' da svolgere, al di fuori dell'orario di servizio, e a titolo gratuito aventi ad oggetto prestazioni di carattere intellettuale e saltuario, quali la partecipazione a convegni e mostre, l'attivita' di pubblicista su stampa specializzata, l'attivita' quale esperto in commissioni di studio, concorso nonche' le attivita' rese esclusivamente presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assistenziale senza scopo di lucro. Rimane fermo in questi casi l'obbligo di comunicazione. Non necessitano di autorizzazione gli incarichi espressamente previsti in provvedimenti adottati da organi del Comune.

**I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione non superiore al 50% dell'orario di lavoro possono svolgere un'altra attivita' lavorativa, sia come dipendente di altro ente locale, sia come lavoratore autonomo, a condizione che tali attivita' non comportino un conflitto di interesse con la specifica attivita' di servizio del dipendente, e sono tenuti a comunicare all'Amministrazione, ai fini dell'ottenimento dell'autorizzazione, l'incarico che intendono assumere.**

Tutti i dipendenti pubblici, anche a tempo parziale, non possono assumere la qualifica di amministratore o procuratore, o avere poteri di rappresentanza di operatori economici che siano fornitori di beni e di servizi o abbiano in corso appalti di lavori con il Comune, indipendentemente dal Settore di assegnazione.

|   |  |   |  |   |   |                                      |  |                                       |   |
|---|--|---|--|---|---|--------------------------------------|--|---------------------------------------|---|
|   |  | L'assunzione da parte di un dipendente comunale di un incarico retribuito in difetto della necessaria autorizzazione al suo espletamento comporta, ai sensi dell'articolo 53, comma 7, del D.Lgs. 165/2001, salve le piu' gravi sanzioni previste a suo carico, e ferma restando la responsabilita' disciplinare del dipendente medesimo, l'obbligo a cura del soggetto erogante o, in difetto, del dipendente percettore, di versare il relativo compenso nel conto dell'entrata del bilancio del Comune, ad incremento del fondo di produttivita' del personale.  |  |   |   |                                      |  |                                       |   |
| <b>5. . MG - Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower)</b> | <p>FONTI NORMATIVE</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L. 190/2012</li> <li>- D.Lgs. n. 165/2001 art. 54 bis</li> <li>- D.Lgs.n. 39/2013</li> <li>- L n. 179/2017</li> <li>- Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24</li> </ul> <p>REGOLAZIONE ANAC</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Delibera CIVIT n.72/2013 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2013</li> <li>- Delibera n. 469 del 9 giugno 2021;</li> <li>- Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 - Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la</li> </ul> | <p>La misura di tutela del dipendente che segnala condotte illecite, prevista per la prima volta nel nostro ordinamento dalla Legge 6 novembre 2012, n.190 (che ha introdotto un nuovo articolo 54 bis all'interno del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165) e' espressamente ricondotta, dal PNA 2013, alle misure di carattere generale finalizzate alla prevenzione della corruzione.</p> <p>La misura ha acquisito grande rilevanza nel corso del 2016 e 2017, come risulta dimostrato dalla circostanza che, nell'anno 2017, sono pervenute all'ANAC circa 350 nuove segnalazioni di whistleblowing, provenienti da soggetti esterni, circa il doppio di quelle pervenute nel 2016.</p> <p>La rilevanza della misura e' destinata a crescere ulteriormente in futuro in conseguenza:</p> <p>a) della progressiva formazione della cultura dell'integrita' e dell'etica del comportamento pro-attivo di segnalazione in sostituzione del comportamento omissivo di omerta' e silenzio;</p> <p>b) della realizzazione, a cura dell'ANAC, della applicazione informatica/piattaforma tecnologica per la segnalazione e dell'attivazione del relativo servizio online;</p> <p>c) dell'approvazione della Legge 30 novembre 2017, n. 179 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarita' di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato".</p> <p>In conseguenza della nuova disciplina e' stato modificato l'articolo 54-bis del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come segue: "Art. 54-bis (Tutela del dipendente pubblico</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diffondere la conoscenza procedura idonea a ricevere le segnalazioni e a trattarle secondo criteri di riservatezza.</li> <li>- Utilizzare la procedura di gestione delle segnalazioni di illecito mediante ricorso alla piattaforma Whistleblowing-PA di Transparency International cui il Comune ha aderito.</li> <li>- in data 20 luglio 2023, l'ANAC ha pubblicato sul proprio sito istituzionale, a questo link <a href="https://www.anticorruzione.it/-/in-funzione-la-nuova-piattaforma-anac-per-le-segnalazioni-whistleblowing">https://www.anticorruzione.it/-/in-funzione-la-nuova-piattaforma-anac-per-le-segnalazioni-whistleblowing</a>, un comunicato con il quale ha reso noto che la piattaforma di whistleblowing (<a href="https://whistleblowing.anticorruzione.it">https://whistleblowing.anticorruzione.it</a>) è stata aggiornata ed adeguata al d.lgs. 24/2023. È stata operata la migrazione di dati e documenti dalla vecchia piattaforma ed è stato facilitato l'accesso e la fruizione per l'utente. Inoltre, attraverso schede sintetiche, vengono illustrate le novità della legge e gli strumenti a disposizione per segnalare eventuali illeciti. La nuova versione della piattaforma di whistleblowing è raggiungibile al seguente link: <a href="https://whistleblowing.anticorruzione.it">https://whistleblowing.anticorruzione.it</a>).</li> </ul> <p><b>I Canali di Segnalazione, più in generale, sono i seguenti:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>☑ interno (nell'ambito del contesto lavorativo);</li> <li>☑ esterno (ANAC);</li> <li>☑ divulgazione pubblica (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone);</li> <li>☑ denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.</li> </ul> <p><b>Oggetto e destinatario della segnalazione.</b></p> | Tutte le aree misura trasversale<br><b>Soggetti coinvolti: RPCT ed E.Q.</b> | In fase di attuazione e implementazione | entro il 31 dicembre di ciascun anno | RPCT, Dirigenti/P.O. di ciascuna struttura organizzativa | aggiornamento procedura e Linee guida | dati ultima Relazione annuale RPCT pubblicata e relativi a procedura segnalazione-segnalazione dipendenti-segnalazioni anonime o di non dipendenti-giudizio |

|  |   |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|
|  | <p>presentazione e gestione delle segnalazioni esterne;</p> <p>- Delibera Anac n. 301 del 12 luglio 2023:<br/>REGOLAMENTO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI ESTERNE E PER L'ESERCIZIO DEL POTERE SANZIONATORIO DELL'ANAC IN ATTUAZIONE DEL DECRETO LEGISLATIVO 10 MARZO 2023, N. 24.</p> | <p>che segnala illeciti).1. L'articolo 54-bis del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e' sostituito dal seguente:<br/>"Art. 54-bis (Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti).<br/>- 1. Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrita' della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della Legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorita' nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorita' giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui e' venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non puo' essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante e' comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attivita' e gli eventuali provvedimenti di competenza. 2. Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica. 3. L'identita' del segnalante non puo' essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identita' del segnalante e' coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identita' del segnalante non puo' essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento</p> | <p>La segnalazione deve essere inoltrata ad almeno uno delle quattro tipologie di destinatari indicati nell'art. 54-bis, co. 1 del d.lgs. 165/2001 (RPCT, ANAC, Autorità giudiziaria ordinaria o contabile).</p> <p>Chiunque venga a conoscenza di fatti e/o comportamenti che possano considerarsi in violazione del presente Piano è tenuto a segnalarlo al RPCT.</p> <p>I fatti illeciti oggetto delle segnalazioni whistleblowing comprendono non solo le fattispecie riconducibili all'elemento oggettivo dell'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche tutte le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontrino comportamenti impropri di un funzionario pubblico che, anche al fine di curare un interesse proprio o di terzi, assuma o concorra all'adozione di una decisione che devia dalla cura imparziale dell'interesse pubblico. Si deve ritenere che la categoria di fatti illeciti comprenda, almeno per alcune fattispecie di rilievo penale, anche la configurazione del tentativo, ove ne sia prevista la punibilità.</p> <p>Possono pertanto formare oggetto di segnalazione attività illecite non ancora compiute ma che il whistleblower ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi precisi e concordanti.</p> <p>In dettaglio, si ritiene che le condotte illecite che costituiscono oggetto di segnalazioni intercettino sicuramente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- comportamenti che si materializzano in delitti contro la Pubblica Amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, c.p. (ossia le ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio e corruzione in atti giudiziari, disciplinate rispettivamente agli artt. 318, 319 e 319-ter del predetto codice);</li> <li>- comportamenti dai quali possa riscontrarsi l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa <i>ab externo</i>.</li> </ul> |  |  |  |  |  |  |
|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|

*disciplinare l'identita' del segnalante non puo' essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identita' del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sara' utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identita'. 4. La segnalazione e' sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni. 5. L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalita' anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identita' del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione. 6. Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, fermi restando gli altri profili di responsabilita', l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attivita' di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. L'ANAC determina l'entita' della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione. 7. E' a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente di cui al comma 2 dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni*

La segnalazione, oltre a indicare condotte illecite, deve essere effettuata al fine di tutelare **“l’interesse all’ integrità della pubblica amministrazione”**.  
 Comportamenti, atti od omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato e che consistono in:  
 ☒ illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;  
 ☒ condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;  
 ☒ illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti;  
 ☒ sicurezza dei trasporti; tutela dell’ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;  
 ☒ atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione;  
 ☒ atti od omissioni riguardanti il mercato interno;  
 ☒ atti o comportamenti che vanificano l’oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell’Unione.

Infine, ai sensi del co. 1 dell’art. 54-bis, le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni, fatti, circostanze, di cui il soggetto sia venuto a conoscenza **«in ragione del rapporto di lavoro»**.  
 È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la delibazione dei fatti da parte del RPCT o di ANAC. 39  
 In particolare è necessario risultino chiare:  
 - le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;  
 - la descrizione del fatto;  
 - le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

*estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli. 8. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione e' reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 23. 9. Le tutele di cui al presente articolo non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilita' penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilita' civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave".*

Al fine di evitare che il dipendente ometta di segnalare condotte illecite per il timore di subire misure discriminatorie, l' amministrazione si dota di un sistema che si compone di una parte organizzativa, di una parte procedurale e di una parte tecnologica, tra loro interconnesse. La necessita' di dotarsi di una soluzione informatizzata si giustifica in base all'evidente considerazione che, ai fini della tutela della riservatezza dell'identita' del segnalante, la gestione delle segnalazioni realizzata attraverso l'ausilio di procedure informatiche e' largamente preferibile a modalita' di acquisizione e gestione delle segnalazioni che comportino la presenza fisica del segnalante.

Nell'individuare, secondo i tempi previsti nella programmazione della misura, la soluzione gestionale informatizzata per la gestione delle segnalazioni, l'amministrazione privilegia l'applicativo che presenta adeguate misure di sicurezza delle informazioni, nel rispetto di tutte le indicazioni in merito alle specifiche tecniche del sistema applicativo contenute nelle Linee guida.

Con **decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24** è stata recepita in Italia la Direttiva UE riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, i cosiddetti whistleblower, entrano in vigore le nuove Linee guida Anac volte a dare indicazioni per la presentazione all'Autorità delle segnalazioni esterne e per la relativa gestione. Le nuove Linee Guida forniscono indicazioni e principi di cui gli enti pubblici e privati possono tener conto

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

In buona sostanza, costituiscono oggetto di segnalazione le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

I fatti devono essere riportati secondo modalità circostanziate e chiare, se possibile con dovizia di particolari.

La presente sezione disciplina il procedimento volta alla segnalazione di fatti che possano avere attinenza al piano anticorruzione segnalati unicamente da dipendenti della struttura organizzativa allorquando il segnalante renda nota la sua identità.

Non rientrano in questa disciplina le segnalazioni anonime, quelle poste in essere da soggetti esterni in cui il segnalante renda nota la sua identità ovvero denunce obbligatorie all'autorità giudiziaria che devono essere fatte da soggetti il cui l'obbligo è previsto direttamente dalla legge.

**Ruolo del RPCT.**

Già la legge 179 del 2017 assegnava al RPCT un ruolo fondamentale nella gestione delle segnalazioni. Il RPCT oltre a ricevere e prendere in carico le segnalazioni, pone in essere gli atti necessari a una prima "attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute", da ritenersi obbligatoria in base al co. 6, dell'art. 54-bis, pena le sanzioni di ANAC (co. 1 e 6, art. 54-bis).

Il RPCT è, inoltre, il soggetto legittimato, per legge, a trattare i dati personali del segnalante e, eventualmente, a conoscerne l'identità. Il RPCT può coincidere con il custode dell'identità.

Spetta al RPCT la valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali contenuti nel co. 1 dell'art. 54-bis per poter accordare al segnalante le tutele ivi previste. Per la valutazione dei suddetti requisiti, il RPCT può utilizzare i criteri definiti dalle richiamate Linee Guida, e cioè:

- manifesta mancanza di interesse all'integrità della pubblica amministrazione;
- manifesta incompetenza dell'Autorità sulle questioni segnalate;

|  |  |   |   |  |  |  |  |  |  |
|--|--|---|---|--|--|--|--|--|--|
|  |  | <p>per i propri canali e modelli organizzativi interni, su cui Anac si riserva di adottare successivi atti di indirizzo. Pubblicato anche il nuovo Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio Anac.</p> <p><b>Gli obiettivi della nuova disciplina:</b></p> <p>-La nuova disciplina sul whistleblowing è orientata, da un lato, a <b>garantire la manifestazione della libertà di espressione e di informazione, che comprende il diritto di ricevere e di comunicare informazioni, nonché la libertà e il pluralismo dei media.</b></p> <p>-Dall'altro, è strumento per contrastare (e prevenire) la corruzione e la cattiva amministrazione nel settore pubblico e privato. Chi segnala fornisce informazioni che possono portare all'indagine, all'accertamento e al perseguimento dei casi di violazione delle norme, rafforzando in tal modo i principi di trasparenza e responsabilità delle istituzioni democratiche. Le nuove norme hanno l'obiettivo di <b>garantire la protezione – sia in termini di tutela della riservatezza che di tutela da ritorsioni - dei soggetti che si espongono con segnalazioni, denunce o, con il nuovo istituto della divulgazione pubblica, contribuiscono all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la stessa amministrazione o ente di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.</b></p> <p>Tale protezione viene, ora, ulteriormente rafforzata ed estesa a soggetti diversi da chi segnala, come il facilitatore o le persone menzionate nella segnalazione, a conferma dell'intenzione, del legislatore europeo e italiano, di creare condizioni per rendere l'istituto in questione un importante presidio per la legalità e il buon andamento delle amministrazioni/enti.</p> <p>Le disposizioni del d.lgs. n. 24/2023 hanno prodotto effetti a decorrere dal 15 luglio 2023 per i soggetti del settore pubblico e per i soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, superiore a 249.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;</li> <li>- manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'esercizio dei poteri di vigilanza dell'Autorità;</li> <li>- accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente;</li> <li>- produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite o irregolarità;</li> <li>- mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione di illeciti indicati al comma 2.</li> </ul> <p><b>Tutela del segnalante (whistleblower)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>☒ L'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni;</li> <li>☒ La protezione riguarda non solo il nominativo del segnalante ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante;</li> <li>☒ La segnalazione è sottratta all'accesso agli atti amministrativi e al diritto di accesso civico generalizzato;</li> <li>☒ La protezione della riservatezza è estesa all'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.</li> </ul> <p><b>Protezione dei dati personali</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>☒ Il trattamento di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni è effettuato dai soggetti del settore pubblico e privato, nonché da ANAC, in qualità di titolari del trattamento, nel rispetto dei principi europei e nazionali in materia di protezione di dati personali, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte nelle segnalazioni, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.</li> <li>☒ Inoltre, i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto</li> </ul> |  |  |  |  |  |  |
|--|--|---|---|--|--|--|--|--|--|

|  |  |  |   |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|---|--|--|--|--|--|--|
|  |  |  | <p>previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.</p> <p>☒ Le segnalazioni interne ed esterne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui alla normativa europea e nazionale in materia di protezione di dati personali.</p> <p><b>Condotte ritorsive nei confronti del Segnalante</b></p> <p>Il sistema di protezione che la legge riconosce al whistleblower si compone oltre che per la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e della <b>segnalazione anche per la tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie</b>. Ritorsione è qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare, alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, da intendersi come danno ingiustificato.</p> <p>La gestione delle comunicazioni di ritorsioni nel settore pubblico e nel settore privato compete ad Anac che può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'Ispettorato nazionale del lavoro. La dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi spetta all'Autorità giudiziaria.</p> <p>ANAC deve accertare che il comportamento (atto o omissione) ritenuto ritorsivo sia conseguente alla segnalazione, denuncia o divulgazione.</p> <p>Una volta che il segnalante provi di aver effettuato una segnalazione in conformità alla normativa e di aver subito un comportamento ritenuto ritorsivo, spetta al datore di lavoro l'onere di provare che tale comportamento non è in alcun modo collegato alla segnalazione.</p> <p>Trattandosi di una presunzione di responsabilità, è necessario che le prove in senso contrario emergano nel contraddittorio davanti ad ANAC. A tal fine è fondamentale che il presunto responsabile fornisca tutti gli elementi da cui dedurre l'assenza</p> |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|---|--|--|--|--|--|--|

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
|  |  |  | <p>della natura ritorsiva della misura adottata nei confronti del segnalante.</p> <p><b>Protezione da Ritorsioni è stata estesa ad altri soggetti dal D. Lgs. n. 24/2023:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>☑ al facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione e operante all'interno del medesimo contesto lavorativo);</li> <li>☑ alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;</li> <li>☑ ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;</li> <li>☑ agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.</li> </ul> <p><b>Non punibilità dei segnalanti</b></p> <p>Non è punibile chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>☑ coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello professionale forense e medico, o</li> <li>☑ relative alla tutela del diritto d'autore o</li> <li>☑ alla protezione dei dati personali ovvero</li> <li>☑ se, al momento della segnalazione, denuncia o divulgazione, aveva ragionevoli motivi di ritenere che la rivelazione o diffusione delle informazioni fosse necessaria per effettuare la segnalazione e la stessa è stata effettuata nelle modalità richieste dalla legge.</li> </ul> <p><b>Perdita delle tutele</b></p> <p>Le tutele non sono garantite quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave; in tali casi alla persona</p> |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

|  |  |  |   |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|---|--|--|--|--|--|--|
|  |  |  | <p>segnalante o denunciante può essere irrogata una sanzione disciplinare.</p> <p><b>Misure di sostegno ai segnalanti</b><br/> Sono previste misure di sostegno che consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.</p> <p>È istituito presso l'ANAC l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno. L'elenco, pubblicato dall'ANAC sul proprio sito, contiene gli enti del Terzo settore che esercitano, secondo le previsioni dei rispettivi statuti, le attività di cui al decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117, e che hanno stipulato convenzioni con ANAC.</p> <p>Inoltre, come reso noto dall'Anac, è disponibile on-line sul sito della medesima Autorità (al seguente indirizzo <a href="https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/">https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/</a>) l'applicazione informatica Whistleblowing - Modulo per la segnalazione di condotte illecite ai sensi del decreto legislativo n. 24/2023 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. L'Autorità, laddove dalla segnalazione emergessero profili di rilievo penale e di danno erariale, provvederà a trasmettere la segnalazione alle competenti Autorità giudiziarie. Laddove le competenti Autorità giudiziarie dovessero richiedere i dati identificativi del segnalante, l'ANAC è tenuta a fornire tale indicazione.</p> <p><b>Modalità di segnalazione verso l'ANAC.</b><br/> I segnalanti possono utilizzare il canale esterno (ANAC) quando:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto richiesto dalla legge;</li> <li><input type="checkbox"/> la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;</li> <li><input type="checkbox"/> la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe</li> </ul> |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|---|--|--|--|--|--|--|

|                              |  |  |   |  |                       |   |   |   |  |
|------------------------------|--|--|---|--|-----------------------|---|---|---|--|
|                              |  |  | <p>dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare un rischio di ritorsione;</p> <p>☒ la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;</p> <p>I segnalanti possono effettuare direttamente una divulgazione pubblica quando:</p> <p>☒ la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;</p> <p>☒ la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;</p> <p>☒ la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.</p> <p>La piattaforma informatica predisposta da ANAC è riscontrabile al seguente indirizzo <a href="https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/">https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/</a>.</p> <p><b>AZIONI DA INTRAPRENDERE NEL TRIENNIO 2024- 2026</b><br/> <b>ANNO 2024: Sensibilizzazione delle politiche di whistleblowing: Soggetti coinvolti: RPCT ed E.Q.</b><br/> ANNO 2025: Sensibilizzazione delle politiche di whistleblowing.<br/> ANNO 2026: Sensibilizzazione delle politiche di whistleblowing.</p> |  |                       |   |   |   |  |
| <b>6. . MG - Trasparenza</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- L. 190/2012</li> <li>- D.Lgs. n. 33/2013</li> <li>- L. 241/1990</li> <li>- Delibera CIVIT n.72/2013 di approvazione definitiva</li> </ul> | <p>La trasparenza e l'accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dall'amministrazione, allo scopo di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- tutelare i diritti dei cittadini;</li> <li>- promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa,</li> </ul> | <p><b>AZIONI DA INTRAPRENDERE NEL TRIENNIO 2024- 2026</b><br/> <b>ANNO 2024:</b><br/> <b>1. Verifica straordinaria alla data del 15 ottobre 2024 da parte dell'RPCT su 1 Sezioni presenti all'interno dell'Amministrazione Trasparente, con Sistema random a campione. 2.Verifica, a cura dell'ufficio competente, circa la</b></p>   | Tutte le aree misura trasversale - <b>Tutte le E.Q. per il caricamento</b> | In fase di attuazione | - Verifica in Occasione controllo da parte NIV dell'assolvimento degli Obblighi di Pubblicazione, entro | Dirigente/Responsabile Titolare di E.Q. di ciascuna unità organizzativa | 100% obblighi di pubblicazione adempiti |  |

|  |   |  |   |  |  |   |  |  |  |
|--|---|--|---|--|--|---|--|--|--|
|  | <p>del Piano Nazionale Anticorruzione 2013</p> <p>- Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015 di approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione</p> <p>- Deliberazione Anac n. 1064 del 13 novembre 2019 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2019</p> <p>Regolamento del 29/03/2017</p> <p>- Deliberazione Anac del 16 novembre 2022 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2022</p> <p>- Determinazione Anac n. 1310 del 28/12/2016</p> <p>- Circolare n. 1/2019 della Funzione Pubblica nella recante "Attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA)</p> <p>- Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023 di Approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione PNA 2022 e Allegato 9 al PNA 2022</p> | <p>- favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.</p> <p>La trasparenza, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio, di segreto statistico e di protezione dei dati personali:</p> <p>- concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione.</p> <p>Essa:</p> <p>- e' condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali</p> <p>- integra il diritto ad una buona amministrazione;</p> <p>- concorre alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino.</p> <p>Le disposizioni sulla trasparenza:</p> <p>- integrano l'individuazione del livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche a fini di trasparenza, prevenzione, contrasto della corruzione e della cattiva amministrazione, a norma dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione;</p> <p>- costituiscono altresì esercizio della funzione di coordinamento informativo statistico e informatico dei dati dell'amministrazione statale, regionale e locale, di cui all'articolo 117, secondo comma, lettera r), della Costituzione.</p> <p>La trasparenza:</p> <p>- rileva, altresì, come dimensione principale ai fini della determinazione degli standard di qualità dei servizi pubblici da adottare con le carte dei servizi ai sensi dell'articolo 11 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, così come modificato dall'articolo 28 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.</p> <p>Nell'Allegato 9 al PNA 2022, approvato con delibera n. 7 del 17.01.2023, sono stati individuati - con specifico riferimento alla Sotto Sezione di Primo Livello "Bandi di gara e contratti" - gli obblighi di trasparenza in materia di contratti pubblici oggi vigenti cui le amministrazioni devono riferirsi per i dati, atti,</p> | <p><b>possibile informatizzazione del flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente", compatibilmente con le disponibilità finanziarie dell'ente.</b></p> <p><b>Soggetti coinvolti: Tutte le E.Q. per il caricamento di atti e informazioni, il RPCT e il Responsabile Servizi Web.</b></p> <p>2. pubblicazione, nel sito istituzionale, dei dati concernenti l'organizzazione e l'attività secondo le indicazioni contenute nel D.lgs. n. 33/2013 e le altre prescrizioni vigenti (Allegato 1 alla determinazione 1310 del 2016 di Anac e aggiornamenti) con adempimento degli obblighi di trasparenza e rilevazione delle principali inadempienze riscontrate nonché i principali fattori che rallentano l'adempimento</p> <p>3. rilevazione numero di richieste di accesso civico "semplice" pervenute e il numero di richieste che hanno dato corso ad un adeguamento nella pubblicazione dei dati</p> <p>4. rilevazione numero complessivo di richieste di accesso civico "generalizzato" e, se disponibili, i settori interessati dalle richieste di accesso generalizzato;</p> <p>5. Rafforzare la trasparenza amministrativa garantendo e monitorando il costante flusso delle informazioni al fine di dare attuazione alle prescrizioni vigenti in materia, ivi incluse quelle impartite dalla Funzione Pubblica nella Circolare n. 1/2019 recante "Attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA) nonché a quelle introdotte con l'Allegato 9 al PNA 2022 che - con specifico riferimento alla Sotto Sezione di Primo Livello "Bandi di gara e contratti" - individua gli obblighi di trasparenza in materia di contratti pubblici oggi vigenti cui le amministrazioni devono riferirsi per i dati, atti, informazioni da pubblicare nella sotto-sezioni di primo livello "Bandi di gara e contratti" della sezione "Amministrazione trasparente";</p> <p>6. Implementazione di informazioni e dei documenti richiesti dall'Allegato 9 al PNA 2022-2024 con il supporto di tutti i Titolari di incarichi di EQ, adeguando la sotto-sezione "Bandi di gara e contratti" nel rispetto dei principi di gradualità e progressivo miglioramento richiamati nella Delibera Anac n.</p> | <p><b>di atti e informazioni, il RPCT e il Responsabile Servizi Web.</b></p> |  | <p>scadenza fissata da Anaca;</p> <p>- Verifica a campione Infrannuale RPCT entro 15 ottobre 2024</p> |  |  |  |
|--|---|--|---|--|--|---|--|--|--|

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
|  |  | <p>informazioni da pubblicare nella sotto-sezioni di primo livello “Bandi di gara e contratti” della sezione “Amministrazione trasparente.</p> <p>Per quanto riguarda la trasparenza degli interventi finanziati con i fondi del PNRR, l’Autorità ha inteso fornire alcuni suggerimenti volti a semplificare e a ridurre gli oneri in capo delle Amministrazioni centrali titolari di interventi.</p> <p>In particolare, laddove gli atti, dati e informazioni relativi al PNRR, da pubblicare secondo le indicazioni della RGS, rientrano in quelli previsti dal d.lgs. n. 33/2013, l’Autorità ritiene che gli obblighi stabiliti in tale ultimo decreto possano essere assolti dalle Amministrazioni centrali titolari di interventi, inserendo, nella corrispondente sottosezione di A.T., un link che rinvia alla predetta sezione dedicata all’attuazione delle misure del PNRR.</p> <p>Con riferimento ai Soggetti attuatori degli interventi (tra cui i Comuni) – in assenza di indicazioni della RGS sugli obblighi di pubblicazione sull’attuazione delle misure del PNRR - si ribadisce la necessità di dare attuazione alle disposizioni del d.lgs. n. 33/2013.</p> <p>In ogni caso, tali soggetti, qualora lo ritengano utile, possono, in piena autonomia, pubblicare dati ulteriori relativi alle misure del PNRR in una apposita sezione del sito istituzionale, secondo la modalità indicata dalla RGS per le Amministrazioni centrali titolari di interventi. Viene raccomandato, in tale ipotesi, di organizzare le informazioni, i dati e documenti in modo chiaro e facilmente accessibile e fruibile al cittadino. Ciò nel rispetto dei principi comunitari volti a garantire un’adeguata visibilità alla comunità interessata dai progetti e dagli interventi in merito ai risultati degli investimenti e ai finanziamenti dell’Unione europea. Tale modalità di trasparenza consentirebbe anche una visione complessiva di tutte le iniziative attinenti al PNRR, evitando una parcellizzazione delle relative informazioni.</p> <p>Anche i Soggetti attuatori, in un’ottica di semplificazione e di minor aggravamento, laddove i dati rientrano in quelli da pubblicare nella sezione “Amministrazione trasparente” ex d.lgs. n. 33/2013, possono inserire in A.T., nella</p> | <p>7/2023 considerato l’impatto organizzativo di questa modalità di pubblicazione;</p> <p>7. E’ costituito l’ufficio per la gestione delle misure PNRR costituito dai Responsabili del Settore V Lavori Pubblici e del Settore Economico-Finanziario pro tempore, coadiuvati dal “Funzionario esperto in gestione, rendicontazione e controllo” e dal “Funzionario Esperto in funzioni tecniche” assegnati al Settore V, con funzioni inerenti l’attuazione degli interventi ricadenti nel PNRR, supportati dal Segretario generale. Con riferimento al PNRR per la transizione digitale l’ufficio è costituito dal Responsabile della Transizione Digitale e dal Responsabile dell’Area Economico-Finanziaria.</p> <p><b>ANNO 2025: Verifica straordinaria alla data del 31 luglio da parte dell’RPCT su 2 Sezioni presenti all’interno dell’Amministrazione Trasparente, con Sistema random a campione.</b></p> <p><b>ANNO 2026: Verifica straordinaria alla data del 31 luglio da parte dell’RPCT su 3 Sezioni presenti all’interno dell’Amministrazione Trasparente, con Sistema random a campione</b></p> |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

|  |  |   |   |   |                              |   |  |  |  |
|--|--|---|---|---|------------------------------|---|--|--|--|
|  |  | <p>corrispondente sottosezione, un link che rinvia alla sezione dedicata all'attuazione delle misure del PNRR.</p> <p>Per i controlli di legge si provvederà ad utilizzare la modulistica di cui alle <b>Check list approvate con decreto del Ministero dell'Interno del 23.11.2022</b> e ss.mm.ii., da aggiornarsi alla luce del nuovo Codice dei Contratti Pubblici di cui al Decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36.</p>   |   |   |                              |   |  |  |  |
| <p>7. <b>MG -</b><br/>Rotazione del personale:<br/><b>- ROTAZIONE ORDINARIA E STRAORDINARI A</b></p> | <p>- L. 6 novembre 2012, n. 190<br/>- D. Lgs. n. 165/2001 ( art. 16, comma 1, lett. l-quater)<br/>- Delibera CIVIT n.72/2013 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2013<br/>- Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015 di approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione;<br/>- linee guida ANAC contenute nella Delibera n. 831 del 3 agosto 2016;<br/>- Deliberazione Anac n. 1064 del 13 novembre 2019 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2019;<br/>- Delibera Anac n. 345/2020 circa l'individuazione dell'organo competente</p> | <p>Secondo le linee guida ANAC contenute nella Delibera n. 831 del 3 agosto 2016 la <b>ROTAZIONE ORDINARIA</b> del personale:<br/>- e' considerata quale misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.<br/>L'alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attivita', servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate;<br/>- rappresenta anche un criterio organizzativo che puo' contribuire alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del lavoratore;<br/>- e' una tra le diverse misure che le amministrazioni hanno a disposizione in materia di prevenzione della corruzione, in una logica di necessaria complementarieta' con le altre misure di prevenzione della corruzione specie laddove possano presentarsi difficoltà applicative sul piano organizzativo.<br/>Detta misura deve essere impiegata correttamente in un quadro di elevazione delle capacita' professionali complessive dell'amministrazione senza determinare inefficienze e malfunzionamenti. Per le considerazioni di cui sopra, essa va vista prioritariamente come strumento ordinario di organizzazione e utilizzo ottimale delle risorse umane da non</p> | <p><b>ROTAZIONE ORDINARIA - AZIONI DA INTRAPRENDERE PER IL TRIENNIO 2024-2026:</b><br/><b>1. Entro settembre si valuterà la possibilità in concreto di operare la rotazione ordinaria degli incarichi dei Responsabili di Settore che allo stato è risultata impraticabile avendo l'ente a disposizione pochi dipendenti apicali nonché a causa del ridotto numero degli stessi.</b><br/><b>2. Entro ottobre per evitare il consolidarsi di posizioni di privilegio nell'ambito degli uffici, si procederà ove possibile alla mobilità interna (tra settori) dei dipendenti non apicali (istruttori amministrativi e/o contabili), valutando anche una diversa una diversa distribuzione dei Servizi all'interno dei diversi Settori;</b><br/><b>3. In caso di mancata variazione dell'attuale assetto organizzativo per impraticabilità delle azioni sub 1) e 2), ciascun Responsabile di Settore, valuterà la "rotazione" dei compiti assegnati ai dipendenti e le specifiche responsabilità o responsabilità dei procedimenti, anche garantendo idonea formazione e affiancamento, motivando le ragioni della oggettiva impossibilità di attuazione dei tale misura.</b><br/><b>4. Per le istruttorie di procedimenti più delicati nelle aree a rischio, ove possibile, la nomina del responsabile del procedimento diverso da colui che adotta il provvedimento finale, avendo peraltro cura di affiancare al funzionario istruttore altro funzionario istruttore, motivando le ragioni della oggettiva impossibilità di attuazione della misura.</b></p> | <p><b>Tutte le aree misura trasversale a tutti i Settori: Sindaco, Assessori e Segretario generale - RPCT ed E.Q.</b></p> | <p>In fase di attuazione</p> | <p>Su rotazione Ordinaria: Verifica Entro Settembre 2024</p> <p>Su rotazione Straordinaria: Acquisizione Dichiarazioni Sostitutive entro 31 maggio 2024</p> | <p>Dirigente/Responsabile Titolare di E.Q. di ciascuna struttura organizzativa</p> | <p>100% processi gestiti nel rispetto della procedura o criteri per la rotazione o misure alternative ( in caso di impossibilita' di applicare la rotazione)</p> | <p>dati ultima Relazione annuale RPCT pubblicata e relativi a nr. dirigenti - non dirigenti - attuazione misura - riorganizzazione</p> |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
|  | <p>all'adozione del provvedimento di rotazione straordinaria, con particolare riguardo agli enti di ridotte dimensioni.</p> <p>- Deliberazione Anac del 16 novembre 2022 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2022;</p> | <p>assumere in via emergenziale o con valenza punitiva e, come tale, va accompagnata e sostenuta anche da percorsi di formazione che consentano una riqualificazione professionale.</p> <p>Ove, tuttavia, non sia possibile utilizzare la rotazione come misura di prevenzione contro la corruzione, vengono operate scelte organizzative, nonche' adottare altre misure di natura preventiva che possono avere effetti analoghi, quali a titolo esemplificativo, la previsione da parte del dirigente di modalita' operative che favoriscono una maggiore condivisione delle attivita' fra gli operatori, evitando cosi' l'isolamento di certe mansioni, avendo cura di favorire la trasparenza "interna" delle attivita' o ancora l'articolazione delle competenze, c.d. "segregazione delle funzioni".</p> <p>Sulla rotazione "ordinaria" e' intervenuto infine l'Allegato 2 del PNA 2019 al quale si rinvia.</p> <p>- <b>ROTAZIONE STRAORDINARIA:</b> delibera Anac n. 215/2019: Vigé la previsione della rotazione straordinaria nelle ipotesi di commissione di fatti di reato all'interno dell'Ente, secondo gli indirizzi, anche innovativi, di cui alla Delibera Anac n. 215/2019. In particolare, a tale riguardo, si rileva che l'Autorità ritiene, rivedendo la posizione precedentemente assunta, che l'elencazione dei reati (delitti rilevanti previsti dagli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale), di cui all'art. 7 della legge n. 69 del 2015, per "fatti di corruzione" possa essere adottata anche ai fini della individuazione delle "condotte di natura corruttiva" che impongono la misura della rotazione straordinaria ai sensi dell'art.16, co. 1, lettera l-quater, del d.lgs.165 del 2001. Per i reati previsti dai richiamati articoli del codice penale è da ritenersi obbligatoria l'adozione di un provvedimento motivato con il quale viene valutata la condotta "corruttiva" del dipendente ed eventualmente disposta la rotazione straordinaria. Ciò significa che:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- al ricorrere di tali reati l'Amministrazione è obbligata all'adozione di un provvedimento motivato con il</li> </ul> | <p><b>Soggetti coinvolti: Giunta comunale e RPCT per le azioni sub n. 1 e 2; Elevate Qualificazioni per le azioni sub. n. 3 e 4</b></p> <p><b>ANNO 2025: stesse azioni dell'anno 2024.</b><br/><b>ANNO 2026: stesse azioni dell'anno 2025.</b></p> <p>Se e' compatibile, attuare la rotazione secondo gli atti di organizzazione da adottare a cura del massimo organo amministrativo di vertice, in collaborazione con il RPCT.</p> <p>In particolare, come chiarito con Delibera n. 345/2020 gli enti locali l'adozione del provvedimento di <b>rotazione straordinaria</b> spetta ai dirigenti degli uffici dirigenziali generali, ove presenti, o al Segretario comunale, laddove il Sindaco abbia espressamente conferito a quest'ultimo dette funzioni ai sensi degli artt. 108 e ss. del Tuel. Nel caso in cui il provvedimento di rotazione interessi il Direttore generale, è il Sindaco che ha conferito l'incarico a valutare, in relazione ai fatti di natura corruttiva per i quali il procedimento è stato avviato, se confermare o meno il rapporto fiduciario. Tale valutazione spetta al Sindaco anche nel caso in cui il provvedimento interessi il Segretario comunale.</p> <p><b>ROTAZIONE STRAORDINARIA - AZIONI DA INTRAPRENDERE PER IL TRIENNIO 2024-2026:</b></p> <p><b>1. ANNO 2024: entro il 31 maggio 2024:</b><br/><b>Tutte i Titolari di Incarico di EQ devono compilare la Autocertificazione in merito a insussistenza/sussistenza cause di inconferibilità e/o incompatibilità di cui al D.lgs n. 39/2013, nonché in ordine alle situazioni di cui all'art. 71 comma 3) lett. q) CCNL del 16-11-2022 e di quelle rilevanti ai fini della verifica dell'applicabilità della misura della ROTAZIONE STRAORDINARIA. ANNO 2024; Vedasi Modulo.</b></p> <p><b>a. Tutti i dipendenti devono dichiarare di essere consapevoli e di conoscere la disposizione del codice disciplinare di cui al CCNL del 16-11-2022,</b></p> |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
|  |  | <p>quale viene valutata la condotta “corruptiva” del dipendente ed eventualmente disposta la rotazione straordinaria;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- in simili casi l’elemento di particolare rilevanza da considerare è quello della motivazione adeguata del provvedimento con cui viene valutata la condotta del dipendente ed eventualmente disposto lo spostamento;</li> <li>- il provvedimento - nel caso di reati contro la pa di cui al Capo I del Titolo II del Libro II del Codice penale diversi dai reati previsti dagli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353- bis del codice penale - può anche non disporre la rotazione, ma l’ordinamento raggiunge lo scopo di indurre l’amministrazione ad una valutazione trasparente, collegata all’esigenza di tutelare la propria immagine di imparzialità.</li> <li>- Il momento rilevante per l’amministrazione, ai fini dell’applicazione della misura della rotazione straordinaria, è il momento in cui il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all’art. 335 c.p.p., in quanto è proprio con quell’atto che inizia un procedimento penale;</li> <li>- L’avvio del procedimento penale riguarda un momento del procedimento che non ha evidenza pubblica (in quanto l’accesso al registro di cui all’art. 335 c.p.p. è concesso ai soli soggetti ex lege legittimati).</li> </ul> <p>Pertanto, l’amministrazione potrà venire a conoscenza dell’avvio del procedimento penale nei confronti di un proprio dipendente, ad esempio, attraverso fonti aperte (notizie rese pubbliche dai media) o anche dalla comunicazione del dipendente che ne abbia avuto cognizione o per avere richiesto informazioni sulla iscrizione ex art. 335 c.p.p. o per essere stato destinatario di provvedimenti che contengono la notizia medesima (ad esempio, notifica di un’informazione di garanzia, di un decreto di</p> | <p><b>all’art. 71 comma 3) lett. q)</b>, che prevede <u>l’obbligo di “comunicare all’amministrazione la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali”, nonché gli eventuali successici sviluppi.</u></p> |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

|  |  |   |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|---|--|--|--|--|--|--|--|
|  |  | <p>perquisizione, di una richiesta di proroga delle indagini, di una richiesta di incidente probatorio, etc.);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- I procedimenti disciplinari da tener conto ai fini dell'applicazione della rotazione del personale straordinaria sono quelli avviati dall'amministrazione per comportamenti che possono integrare fattispecie di natura corruttiva considerate nei reati presupposto all'applicazione della misura, elencati all'art. 7 della legge n. 69 del 2015. Nelle more dell'accertamento in sede disciplinare, tali fatti rilevano per la loro attitudine a compromettere l'immagine di imparzialità dell'amministrazione e giustificano il trasferimento, naturalmente temporaneo, ad altro ufficio;</li> <li>- In assenza di una precisa disposizione di legge, le amministrazioni in sede di regolamento sull'organizzazione degli uffici o di regolamento del personale, possono disciplinare il provvedimento e chiarire la durata della sua efficacia. Comunque, in assenza di norme regolamentari, l'amministrazione provvede caso per caso, adeguatamente motivando sulla durata della misura.</li> </ul> <p>L'adozione del provvedimento di cui sopra resta facoltativa nel caso di procedimenti penali avviati per altri reati (quelli di cui al Capo I del Titolo II del Libro secondo del Codice Penale, rilevanti ai fini delle inconferibilità ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013, dell'art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001 e del d.lgs. n. 235 del 2012).</p> <p>Essendo l'istituto finalizzato a tutelare l'immagine di imparzialità dell'amministrazione, lo stesso risulta applicabile anche se riferito a fatti compiuti dal dipendente in altra amministrazione.</p> <p>Il procedimento relativo all'eventuale applicazione della misura della rotazione straordinaria per condotte di natura corruttiva come sopra identificate all'art. 3 si instaura:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- a seguito dell'avvio di un procedimento penale (l'avvio del procedimento penale viene identificato dal momento in cui il dipendente viene iscritto nel registro delle notizie di reato di</li> </ul> |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|---|--|--|--|--|--|--|--|

cui all'art. 335 codice di procedura penale, come precisato dalle Linee guida Anac punto 3.4);  
- a seguito dell'avvio di un procedimento disciplinare, nel caso in cui per le medesime condotte di natura corruttiva non risulti avviato il procedimento penale.

Negli enti locali l'adozione del provvedimento di rotazione straordinaria spetta ai dirigenti degli uffici dirigenziali generali ove presenti o al Segretario Comunale solo laddove il Sindaco abbia conferito a quest'ultimo dette funzioni in base all'art. 108, d.lgs. 267 del 18 agosto 2000.

Nel caso in cui il provvedimento di rotazione interessi il Direttore generale sarà il Sindaco che ha conferito l'incarico a valutare, in relazione ai fatti di natura corruttiva per i quali il procedimento è stato avviato, se confermare o meno il rapporto fiduciario. Parimenti è rimessa al Sindaco valutare il permanere o meno del rapporto fiduciario nel caso in cui la condotta di natura corruttiva interessi il Segretario comunale.

Negli enti di ridotte dimensioni come il Comune di Valenzano, privi di dirigenti e di direttore generale e comunque in assenza di delega espressa ai sensi dell'art. 108 del Tuel al Segretario comunale, le funzioni rimangono in capo all'Organo di indirizzo politico e l'adozione del provvedimento di "rotazione straordinaria" spetta a quest'ultimo.

In ogni caso va escluso che la competenza dell'adozione del provvedimento di **rotazione straordinaria** possa essere posta in capo al Responsabile anticorruzione: la competenza sul provvedimento di rotazione straordinaria esula dalle attribuzioni tipiche del Responsabile della prevenzione della corruzione, come stabilite dalla legge anticorruzione del 2012. Nel Comune di Valenzano, privo di personale di qualifica dirigenziale e privo di un direttore generale, le funzioni in argomento, in mancanza di delega da parte del Sindaco al Segretario comunale, rimangono riservate al Sindaco stesso. In altre parole in tali casi l'adozione del provvedimento di

|  |  |   |  |                                  |                       |  |   |  |   |
|--|--|---|--|----------------------------------|-----------------------|--|---|--|---|
|  |  | <p><u>rotazione straordinaria compete all'Organo di indirizzo politico dell'Ente.</u></p> <p>A ciò aggiungasi che anche il <b>codice disciplinare di cui al CCNL del 16-11-2022, all'art. 71 comma 3) lett. q)</b>, prevede per i dipendenti <u>l'obbligo di "comunicare all'amministrazione la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali"</u></p>   |  |                                  |                       |  |   |  |   |
| <b>9. MG - Formazione .</b>  | <p>FONTI NORMATIVE</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L. 6 novembre 2012, n. 190</li> <li>- D. Lgs. n. 165/2001 ( art. 16, comma 1, lett. l-quater)</li> <li>- Piano Nazionale Anticorruzione - PNA</li> </ul> <p>REGOLAZIONE ANAC</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Delibera CiVIT n.72/2013 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2013</li> <li>Delibere di approvazione dei PNA, da ultimo delibera 16 novembre 2022 di approvazione del PNA 2022</li> </ul> | <p>La misura della formazione riveste importanza strategica nell'eco-sistema anticorruzione.</p> <p>Va svolta non solo sui temi dell'etica e della legalita' ma anche nelle materie che sono di competenza specifica di ciascun Ufficio, al fine di potenziare le competenze dei pendenti, in funzione di prevenzione degli errori.</p> <p>In particolare, la politica formativa deve essere di ampio respiro, E deve avere ad oggetto anche le materie trasversali a tutti gli uffici, come, A titolo meramente esemplificativo :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'organizzazione del lavoro</li> <li>- le competenze digitali</li> <li>- le tecniche e le metodologie di redazione degli atti</li> </ul> <p>In tal senso, la formazione funge anche da strumento di valorizzazione e riqualificazion delle risorse umane.</p> | <p><b>AZIONI DA INTRAPRENDERE PER IL TRIENNIO 2024-2026:</b></p> <p><b>1.</b> Programmare adeguati percorsi di formazione, da trasferire nell'apposita Sezione del PIAO, tenendo presente una strutturazione su due livelli:</p> <p>a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti: riguarda l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico); e le tematiche dell'etica e della legalita' (approccio valoriale);</p> <p>b) livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai Titolari di incarichi di EQ e funzionari addetti alle aree a rischio: riguarda le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.</p> <p><b>2.</b> Definire procedure per formare i dipendenti</p> <p><b>3.</b> Pubblicizzare i criteri di selezione del personale da formare</p> <p><b>4. Entro il 30 settembre di ogni anno le EQ,</b> anche su impulso dell'RPCT comunicheranno i dipendenti che necessitano di formazione e le materie di interesse <b>tenendo conto anche del Piano della Formazione allegato al PIAO approvato nell'Ente e che potrà essere aggiornato;</b></p> <p><b>5. Entro il 31 ottobre di ogni anno l'RPCT e le E.Q. avvieranno i processi di formazione per il personale assegnato.</b></p> | Tutte le aree misura trasversale | In attuazione         | entro 31 dicembre di ciascun anno  | RPC - Dirigente/PO Ufficio Risorse Umane                                    | nr. corsi svolti su nr. corsi programmati                    | dati ultima Relazione annuale RPCT pubblicata e relativi a erogazione - soggetti-giudizio |
| <b>10. . MG - Gestione del conflitto di interesse - Obbligo di</b> | <p>FONTI NORMATIVE</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L. 241/1990 ( art. 6 bis)</li> <li>- L. 6 novembre 2012, n. 190</li> <li>- DPR 62/2013</li> </ul>  | <p>Come indicato nella audizione dell'ANAC al Parlamento del giugno 2019:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- nella sua accezione piu' stretta, il conflitto di interessi e' la situazione nella quale si viene a trovare un funzionario pubblico legittimamente in carica, quando una sua decisione</li> </ul>  | <p><b>AZIONI DA INTRAPRENDERE NEL TRIENNIO 2024-2026</b></p> <p><b>ANNO 2024: Entro il 30 settembre 2023 obbligo di comunicazione dei rapporti di debito e credito di cui all'art. 6 del DPR 62/2013 da parte delle EQ.</b></p>  | Tutte le aree misura trasversale | In fase di attuazione | Le fasi e i tempi sono indicati nella procedura di gestione del conflitto di interesse | Dirigente/Responsabile Titolare di E.Q. di ciascuna struttura organizzativa | nr. di dichiarazioni verificate su nr. di dichiarazioni rese | dati ultima Relazione annuale RPCT pubblicata   |

|  |   |   |   |  |  |  |  |  |  |  |
|--|---|---|---|--|--|--|--|--|--|--|
| <p><b>astensione in caso di conflitto di interesse</b></p> | <p>REGOLAZIONE ANAC<br/> - Delibera CiVIT n.72/2013 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2013<br/> - Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015 di approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione;<br/> - Deliberazione Anac n. 1064 del 13 novembre 2019 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2019<br/> - Delibera n. 494 del 05 giugno 2019 di approvazione delle Linee Guida n. 15 recanti "Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici".<br/> - Delibera 16 novembre 2022 di approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione 2022;</p> | <p>pubblica (a anche la sola partecipazione alla decisione) possa essere impropriamente influenzata dall'esistenza di interessi particolari verso i quali il funzionario sia per diverse ragioni molto sensibile, distorcendo la cura imparziale dell'interesse pubblico;<br/> - in una accezione piu' ampia il conflitto di interessi consiste in situazioni che l'ordinamento deve prevenire anche prima (e dopo) il concreto esercizio delle funzioni pubbliche. Ad una piu' puntuale definizione provvede il DPR n. 62/2013, agli articoli 6, comma 2,e 7.<br/> La seconda norma prevede che "Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attivita' che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, societa' o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza".<br/> In conformita' alle citate disposizioni del DPR n. 62/2013, nonche' alle Circolari del RPCT, la regolamentazione di tutte le ipotesi di conflitto di interessi in cui possano venire a trovarsi i dipendenti e dei relativi obblighi di comunicazione e di astensione e' affidata alla disciplina del Codice di Comportamento dell'Ente, nonche' al Registro degli eventi rischiosi allegato al PTPCT che individua preventivamente possibili situazioni di rischio che possano far emergere conflitti di interesse non dichiarati o non comunicati. La prevenzione del conflitto di interessi si realizza con vari strumenti giuridici tra cui la previsione di:<br/> - doveri ricadenti sui pubblici dipendenti di segnalare le situazioni di conflitto e di astenersi dalla partecipazione alle decisioni amministrative.</p> | <p><b>Disciplina con apposita Circolare o nel nuovo Codice di Comportamento della procedura di segnalazione/comunicazione e gestione di possibili situazioni di conflitto, anche potenziale e di astensione.</b><br/> <b>Soggetti coinvolti: EQ e RPCT .</b><br/> <b>ANNO 2025: Entro il 31 marzo obbligo di comunicazione dei rapporti di debito e credito di cui all'art. 6 del DPR 62/2013 da parte delle EQ.</b><br/> <b>ANNO 2026: Entro il 31 marzo obbligo di comunicazione dei rapporti di debito e credito di cui all'art. 6 del DPR 62/2013 da parte delle EQ.</b><br/> Secondo Anac, la principale misura per la gestione del conflitto di interessi è costituita dal sistema delle dichiarazioni che vengono rese dai dipendenti e dai soggetti esterni coinvolti, dalle successive verifiche e valutazioni svolte dall'amministrazione e dall'obbligo di astensione in caso di sussistenza del conflitto.<br/> Innanzitutto, occorre considerare la dichiarazione da rendere al dirigente all'atto dell'assegnazione all'ufficio, secondo quanto previsto dal Codice di comportamento e del RUP per ogni gara. Al fine di modulare gli oneri per le stazioni appaltanti, si propongono poi due diverse ipotesi di attuazione del sistema delle dichiarazioni.<br/> Per quanto concerne i contratti che utilizzano i fondi PNRR e fondi strutturali si ritiene che, in un'ottica di rafforzamento dei presidi di prevenzione, ad avviso dell'Autorità, i dipendenti, per ciascuna procedura di gara in cui siano coinvolti, forniscano un aggiornamento della dichiarazione con le informazioni significative in relazione all'oggetto dell'affidamento. Ciò si desume proprio dallo specifico articolo del Codice dei contratti pubblici che direttamente prevede un obbligo di comunicazione alla stazione appaltante e di astensione dal partecipare alla specifica procedura di aggiudicazione di appalti e concessioni. Nel caso in cui emergano successivamente, nel corso delle varie fasi dell'affidamento, ipotesi di conflitto di interessi non dichiarate,</p> |  |  |  |  |  |  |  |
|--|---|---|---|--|--|--|--|--|--|--|

Tale principio e' affermato, in via generale, dall'art. 6-bis introdotto nella legge sul procedimento amministrativo (legge n. 241 del 1990) dalla legge n. 190 del 2012 (art. 1, comma 41). Questa norma non definisce puntualmente la situazione di conflitto di interessi, ma stabilisce che esso impone la segnalazione mediante dichiarazione e l'astensione anche quando il conflitto sia meramente "potenziale".

La potenzialita' del conflitto - affermata in via generale dall'art. 6-bis - e la considerazione anche delle "gravi ragioni di convenienza", dimostrano che la prevenzione del conflitto di interessi e' ormai volta non solo a garantire l'imparzialita' della singola decisione pubblica, ma piu' in generale il profilo dell'immagine di imparzialita' dell'amministrazione.

A completare il quadro e' intervenuto l'art. 42 del d.lgs. n. 50 del 2016 che disciplina il conflitto di interessi nella gestione dei contratti pubblici (in tutte le sue fasi), considerando, ad integrazione della definizione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, la situazione di un:

- "interesse finanziario, economico o altro interesse personale che puo' essere percepito come una minaccia alla sua imparzialita' e indipendenza".

Con specifico riferimento alle procedure di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni, le previsioni dell'articolo 42 del codice dei contratti pubblici devono considerarsi prevalenti rispetto alle disposizioni contenute nelle altre disposizioni vigenti, ove contrastanti.

In ordine alla individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici, si applicano integralmente le Linee Guida ANAC n. 15/2019, approvate dal Consiglio dell'Autorita' con delibera n. 494 del 05 giugno 2019, nonche' quanto indicato dal PNA 2022.

**Conflitti di interessi in materia di contratti pubblici**

Il PNA 2022 si compone di una Parte Speciale dove sono disciplinate le misure relative ai contratti pubblici, con focus anche sui contratti pubblici relativi all'implementazione dei fondi di cui al PNRR.

In particolare, si evidenzia come le disposizioni sul conflitto di interessi fanno riferimento a un'accezione ampia, con

occorre integrare detta dichiarazione. Vale evidenziare che tale soluzione è in linea con l'orientamento delle LLGG MEF adottate con la circolare n. 30/2022.

Anche i soggetti esterni, cui sono affidati incarichi in relazione a uno specifico contratto, sono tenuti a rendere la dichiarazione per la verifica dell'insussistenza di conflitti di interessi. I dipendenti rendono la dichiarazione riferita alla singola procedura di gara al responsabile dell'ufficio di appartenenza e al RUP. Per i contratti invece che non utilizzano fondi PNRR e fondi strutturali, resta fermo l'orientamento espresso da ANAC nelle LL.GG. n. 15/2019 che prevedono una dichiarazione solo al momento dell'assegnazione all'ufficio o dell'attribuzione dell'incarico. Resta fermo l'obbligo di rendere la dichiarazione ove i soggetti tenuti ritengano - alla luce dell'art. 6 del DPR n. 62/2013 - di trovarsi in una situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, rispetto alla specifica procedura di gara e alle circostanze conosciute che potrebbero far insorgere detta situazione.

Tale ultima dichiarazione dovrà essere aggiornata in caso di conflitti di interesse che insorgano successivamente nel corso delle diverse fasi della procedura di gara, ivi inclusa la fase esecutiva. Resta fermo comunque l'obbligo di rendere la dichiarazione per ogni singola gara da parte del RUP (cfr. § 6.3. LL.GG. n. 15/2019) e dei commissari di gara.

particolare riguardo al conflitto di interessi in materia di contratti pubblici, attribuendo rilievo a posizioni che potenzialmente possono minare il corretto agire amministrativo e compromettere, anche in astratto, il comportamento imparziale del dipendente pubblico nell'esercizio del potere decisionale e in generale della propria attività. Alle situazioni tipizzate di conflitto di interessi individuate dalle norme e, in particolare, agli artt. 7 e 14 del Codice di comportamento di cui al d.P.R. n. 62/2013 come recentemente aggiornato, si aggiungono quelle fattispecie - identificabili con le "gravi ragioni di convenienza", cui pure già faceva riferimento lo stesso citato art. 7, ovvero con "altro interesse personale" previsto dall'art. 42 del Codice dei contratti - che potrebbero interferire con lo svolgimento dei doveri pubblici. Si tratta di ipotesi che, per la loro prossimità alle situazioni tipizzate, sono comunque idonee a determinare il pericolo di inquinare l'imparzialità o l'immagine imparziale dell'amministrazione.

**Inquadramento normativo e ambito di applicazione delle disposizioni del Codice dei Contratti in materia di conflitto di interessi: raffronto tra art. 42, d.lgs. n. 50/2016 e art. 16 del Nuovo Codice di cui al D.Lgs. n. 36/2023.**

L'art. 42 d.lgs. 50/2016 **recitava:***Si ha conflitto d'interesse 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. In particolare, costituiscono situazione di conflitto di interesse quelle che determinano l'obbligo di astensione previste dall'articolo 7 del decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, 62.*

**L'art. 16 del testo del nuovo codice dei contratti di cui al D.Lgs. n. 36/2023** recita: *Si ha conflitto di interessi quando un soggetto che, a qualsiasi titolo, interviene con compiti funzionali nella procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione degli appalti o delle concessioni e ne può influenzare, in qualsiasi modo, il risultato, gli esiti e la gestione, ha direttamente o indirettamente un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia concreta ed effettiva alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione.*

**L'aspetto soggettivo:** Mentre nella norma attualmente vigente il soggetto in conflitto di interessi può essere il personale della stazione appaltante o di un prestatore di servizi, nella nuova formulazione è un qualsiasi "soggetto". Dalla formulazione letterale si evidenzia l'ampliamento della platea dei possibili interessati, in modo da evitare ambiguità e possibili "zone d'ombra".

Con la terminologia utilizzata, invece, nella nuova formulazione della norma, si supera definitivamente ogni ambiguità e ogni limite, poiché "un soggetto" è un'espressione molto ampia che include potenzialmente dipendenti e collaboratori, persone fisiche e giuridiche, personale dipendente e vertici di indirizzo politico, personale della stazione appaltante o di un altro ente, anche sovraordinato (si pensi, per esempio, al personale della Regione che redige delle direttive per l'approvvigionamento poi effettuato dalle ASL).

E' inoltre specificato che il soggetto deve intervenire "con compiti funzionali", cioè compiti che implicino esercizio della funzione amministrativa, con esclusioni quindi di mansioni meramente materiale o d'ordine.

**L'aspetto oggettivo: non solo la procedura di gara**

Mentre la norma previgente faceva riferimento alla "procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni", la nuova norma fa riferimento alla "*procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione degli appalti o delle concessioni*".

E' evidente l'inserimento della fase di esecuzione degli appalti.

In realtà anche la normativa precedente, nel comma 4 dell'art. 42, faceva riferimento anche alla fase di esecuzione degli appalti, ma con la nuova formulazione, anche da un punto di vista lessicale, la fase di esecuzione acquista la stessa dignità della procedura di aggiudicazione.

**La prova del conflitto di interessi**

In coerenza con il principio della fiducia e al fine di preservare la funzionalità dell'azione amministrativa, la norma precisa che la minaccia all'imparzialità e all'indipendenza deve essere provata da chi invoca il conflitto sulla base di presupposti specifici e documentati e deve riferirsi ad interessi effettivi, la cui soddisfazione sia conseguibile solo subordinando un interesse all'altro.

La "Guida pratica OLAF", cioè il testo elaborato dalla Commissione Europea, Ufficio Europeo per la lotta antifrode (OLAF), nella linea pratica per i dirigenti recante «Individuazione dei conflitti di interessi nelle procedure d'appalto nel quadro delle azioni strutturali», richiama la definizione di corruzione elaborata dall'OCSE: *"Un 'conflitto di interessi' implica un conflitto tra la missione pubblica e gli interessi privati di un funzionario pubblico, in cui quest'ultimo possiede a titolo privato interessi che potrebbero influire indebitamente sull'assolvimento dei suoi obblighi e delle sue responsabilità pubblici."* L'OLAF richiama anche la posizione della UE, la quale, dal canto suo, all'art. del regolamento finanziario applicabile al bilancio generale dell'Unione europea (regolamento n. 2018/1046), chiarisce che: *"... esiste un conflitto d'interessi quando l'esercizio imparziale e obiettivo delle funzioni di un agente finanziario o di un'altra persona di cui al paragrafo 1 è compromesso da motivi familiari, affettivi, da affinità politica o nazionale, da interesse economico o da qualsiasi altro interesse personale diretto o indiretto."*

Tali definizioni sono di contenuto alquanto generico. In particolare la definizione di cui al regolamento della UE è talmente generale e generica da ricomprendere, praticamente, qualsiasi rapporto umano che non sia puramente occasionale, e dunque si pone fuori dalla nostra

tradizione giuridica che richiede una precisa individuazione dei casi di conflitto.

Già con il parere n. 667/2019, il Consiglio di Stato avvertiva che *“Tale interpretazione, però, si appalesa, se ristretta in questi semplici termini, troppo generica e generalizzata. Essa finirebbe col comprendere un numero infinito di situazioni razionalmente, ma solo astrattamente, individuabili a tavolino, misurabile utilizzando la categoria del possibile piuttosto che quella del probabile, con conseguente impossibilità di fornire elementi precisi di valutazione. Questa è la strada percorsa dalla UE con la definizione che si è sopra criticata e occorre guardarsi dal pericolo di percorrerla utilizzando categorie di situazioni troppo generiche ed indeterminate.”*

Elaborando il testo del nuovo codice dei contratti, però, evidentemente il Consiglio di Stato ha mutato orientamento e ha deciso di adottare una definizione molto più vicina a quella europea, anche se priva di una “tipizzazione” delle varie fattispecie. Quindi il conflitto di interessi potrà ben comprendere situazioni ulteriori e diverse rispetto a quelle tipizzate fino ad oggi dall’ordinamento.

Probabilmente per bilanciare tale indeterminatezza, la norma indica che la prova deve essere fornita in riferimento ad elementi precisi.

In sintesi, la nuova norma è fortemente diversa da tutte quelle fino ad oggi previste nell’ordinamento italiano sul tema del conflitto di interessi. Sicuramente cerca quindi di adattarsi meglio ad una realtà socio-economica che è in forte evoluzione, nonchè al diritto europeo i cui canoni interpretativi sono sempre più presenti anche nell’applicazione delle norme nazionali.

**PROCEDURA**

Ai sensi di quanto previsto dalle citate disposizioni, il dipendente ha l’obbligo di astenersi e di dichiarare la propria situazione al dirigente/Responsabile Titolare di E.Q. del proprio ufficio, a cui compete di valutare la sussistenza delle

|  |   |   |   |  |                       |  |  |  |   |
|--|---|---|---|--|-----------------------|--|--|--|---|
|  |   | eventuali condizioni che integrino ipotesi di conflitto di interesse.<br>La procedura esecutiva relativa alla rilevazione della situazione di conflitto di interesse ha la finalità di indicare i criteri e le modalità organizzative per la gestione dei conflitti di interesse, individuando le circostanze che generano o potrebbero generare conflitti di interesse, nonché le misure interne da adottare per prevenire situazioni di conflitto, al fine di ridurre il rischio.   |   |  |                       |  |  |  |   |
| 11. . MG -<br>Attività<br>successiva alla<br>cessazione del<br>rapporto di<br>lavoro -<br><b>pantouflage</b> | FONTI NORMATIVE<br>- D. lgs. n. 165/2001<br>- L. 6 novembre 2012, n. 190<br><br>REGOLAZIONE ANAC<br>- Delibera CIVIT n.72/2013 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2013<br>- Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015 di approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione<br>- Deliberazione Anac 16 novembre 2022 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2022 che dedica un approfondimento proprio sul Pantouflage. | Le disposizioni introdotte dall'articolo 11 della legge 190 del 6 novembre 2012, per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, hanno inserito l'ulteriore divieto per i dipendenti, che negli ultimi tre anni di servizio, <b>hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni</b> , di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. <b>I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di date divieto sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.</b><br>Si tratta di una pratica molto diffusa nella pubblica amministrazione che sostanzia il passaggio di alti funzionari statali a ditte private, detta delle porte girevoli e meglio conosciuta "pantouflage". Sulla norma del comma 16-bis dell'art. 53 del t.u.p.i. introdotta dalla legge 190 del 2012, l'ANAC ha dettato un interessante parere orientativo affermando sostanzialmente che essa «mira a ridurre il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del | <b>AZIONI DA INTRAPRENDERE NEL TRIENNIO 2024-2026 ANNO 2024:</b><br><b>1. L'ufficio personale deve inserire nell'atto/contratto di assunzione il divieto per i dipendenti di svolgere nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso con l'intervento decisionale del dipendente (tale adempimento potrebbe essere assolto, secondo le indicazioni ANAC, anche a momento della cessazione del servizio da parte del dipendente sottoscrivendo apposita dichiarazione con cui si impegna al rispetto del "pantouflage").</b><br><b>2. Nei bandi di gara e negli atti prodromici e negli affidamenti diretti e contratti va inserita la condizione soggettiva che l'impresa deve dichiarare in gara di non aver assunto (in qualsiasi forma) ex dipendenti che hanno svolto poteri autoritativi e decisionali per il triennio successivo alla cessazione di lavoro alle dipendenze della PA, nonché altre misure previste in "Altre misure operative".</b><br><b>Soggetti coinvolti: EQ.</b><br>ANNO 2025: stesse azioni dell'anno 2024.<br>ANNO 2026: stesse azioni dell'anno 2024.<br><b>1) Tutti i responsabili di strutture di massima dimensione dell'Ente devono:</b><br>a) inserire nelle lettere di invito, nei bandi e nei relativi disciplinari, indipendentemente dal valore economico e dalla | Tutte le aree misura trasversale:<br>Responsabile Servizio Personale e Titolari di Incarichi di EQ | In fase di attuazione | Verifiche al momento dell'acquisizione delle dichiarazioni | RPCT e Dirigente/Responsabile Titolare di E.Q. di ciascuna struttura organizzativa | nr. di dichiarazioni acquisite su nr. di dipendenti cessati dal servizio che devono rendere la dichiarazione | dati ultima Relazione annuale RPCT pubblicata |

<sup>1</sup> Il comma 42, lett. l), art. 1 della legge 190 del 2012 ha introdotto il comma 16-ter all'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001.

dipendente successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro. Si intende, dunque, evitare che, durante il periodo di servizio, il dipendente stesso possa preconstituirsì delle situazioni lavorative vantaggiose sfruttando la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro presso il soggetto privato in cui entra in contatto».

**Il divieto di pantouflage preclude la possibilità di instaurare rapporti di lavoro ovvero professionali presso soggetti privati, soltanto per un periodo di tre anni decorrenti dalla cessazione del rapporto con la pubblica amministrazione.** È utile richiamare, altresì, l'art. 21 del d.lgs. 39/2013 a tenore del quale «Ai soli fini dell'applicazione dei divieti di cui al comma 16-ter dell'articolo 53 del t.u.p.i., sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al decreto n. 39/2013, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo. Tali divieti si applicano a far data dalla cessazione dell'incarico».

**L'ANAC sulla disciplina recata dall'art. 53, comma 16-ter del t.u.p.i. è intervenuta con diverse pronunce<sup>2</sup> al fine di fornire agli operatori del settore, indicazioni in ordine al campo di applicazione della stessa.**

Il rischio valutato dalla norma è che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente preconstituirsì delle situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto. La norma prevede quindi una limitazione della libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto per eliminare la "convenienza" di accordi fraudolenti.

procedura prescelta, relativi ad appalti e concessioni di lavori servizi e forniture l'assunzione dell'obbligo da parte del privato concorrente a non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi nei tre anni precedenti a ex dipendenti pubblici dell'Ente, di cui all'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001 e di essere consapevole delle sanzioni conseguenti alla violazione del divieto;

b) acquisire dal privato al momento della presentazione della istanza all'Amministrazione per la partecipazione alla gara pena l'esclusione, apposita dichiarazione sostitutiva di certificazione ai sensi dell'art. 47 del DPR n. 445/2000, nella quale si obbligano ad attestare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi nei tre anni precedenti a ex dipendenti pubblici dell'Ente, di cui all'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001 e manifestano di conoscere le conseguenze interdittive che ne derivano dalla loro violazione;

c) inserire nei contratti, aggiudicata in via definitiva la procedura, apposita clausola con la quale il privato contraente assume formalmente l'obbligo all'osservanza delle previsioni di cui all'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001 pena la risoluzione o la decadenza dal rapporto in caso di violazione.

2) Obbligo per il Responsabile di struttura di massima dimensione di applicare i provvedimenti consequenziali in caso di accertamento della violazione del divieto de quo, eccezion fatta per il recupero dei compensi percepiti relativamente ai quali si rinvia alle successive determinazioni dell'ANAC o di altri organismi dello Stato;

3) Il Responsabile dell'Ufficio competente in materia di risorse umane deve acquisire apposita dichiarazione con la quale il dipendente si impegna a rispettare la norma sopra citata, secondo lo schema indicato da Anacreontico nel PNA 2022, possibilmente all'atto di assunzione.

<sup>2</sup> Deliberazioni n. 292 del 09 marzo 2016, AG2 del 4 febbraio 2015, AG8 del 18 febbraio 2015, AG74 del 21 ottobre 2015, nonché gli orientamenti da n. 1) a n. 4) e 24) del 2015.

|   |  |  |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|--|--|
| <p>Con riferimento ai dipendenti <b>con poteri autoritativi e negoziali</b>, cui fa riferimento la norma, l'ANAC ha affermato che tale definizione è riferita sia <b>a coloro che sono titolari del potere</b> (come nel caso dei dirigenti degli uffici competenti all'emanazione dei provvedimenti amministrativi per conto dell'amministrazione e perfezionano negozi giuridici attraverso la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'ente), <b>sia ai dipendenti che pur non essendo titolari di tali poteri, collaborano al loro esercizio svolgendo istruttorie</b> (pareri, certificazioni, perizie) che incidono in maniera determinante sul contenuto del provvedimento finale, ancorché redatto e sottoscritto dal funzionario competente.</p> <p>Si è altresì evidenziata la necessità di dare <b>un'interpretazione ampia della definizione dei soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri</b> (autoritativi e negoziali), presso i quali i dipendenti, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, non possono svolgere attività lavorativa o professionale. A tal riguardo è stato chiarito dall'ANAC, in sede di approvazione definitiva dell'Aggiornamento al Piano nazionale anticorruzione, con la delibera numero 1074 del 21 novembre 2018, che occorre ricomprendere in tale novero anche i soggetti formalmente privati ma partecipati o in controllo pubblico, nonché i soggetti che potenzialmente avrebbero potuto essere destinatari dei predetti poteri e che avrebbero realizzato il proprio interesse nell'omesso esercizio degli stessi.</p> <p>Nel nuovo PNA 2022, alla luce dell'interesse dell'Autorità a potenziare le misure in materia, è stato svolto un approfondimento sul divieto di pantouflage, ipotesi di conflitto di interessi da inquadrare come incompatibilità successiva, di cui all'art. 53, co. 16-ter, d.lgs. n. 165/2001.</p> <p>Da valutare l'inserimento nel Codice di comportamento l'esplicito dovere per il dipendente di sottoscrivere, entro un</p> |  |  |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|--|--|

determinato termine ritenuto idoneo dall'amministrazione, previa comunicazione via PEC da parte dell'amministrazione, una dichiarazione con cui il dipendente prende atto della disciplina del pantouflage e si assume l'impegno di rispettare il divieto di pantouflage. Ciò anche allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma.

**Altre misure operative**

- inserimento nell'atto/contratto di assunzione il divieto per i dipendenti di svolgere nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso con l'intervento decisionale del dipendente (tale adempimento potrebbe essere assolto, secondo le indicazioni ANAC, anche a momento della cessazione del servizio da parte del dipendente sottoscrivendo apposita dichiarazione con cui si impegna al rispetto del "pantouflage");
- previsione nei bandi di gara e negli atti prodromi e negli affidamenti diretti e contratti della condizione soggettiva che l'impresa deve dichiarare in gara di non aver assunto (in qualsiasi forma) ex dipendenti che hanno svolto poteri autoritativi e decisionali per il triennio successivo alla cessazione di lavoro alle dipendenze della PA;
- in caso di soggetti esterni con i quali l'amministrazione stabilisce un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o uno degli incarichi di cui all'art. 21 del d.lgs. 39/2013 previsione di una dichiarazione da rendere una tantum o all'inizio dell'incarico, con cui l'interessato si impegna al rispetto del divieto di pantouflage;
- inserimento nei bandi di gara, nonché negli atti di autorizzazione e concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici di qualunque genere a enti privati, come pure nelle Convenzioni comunque stipulati dall'Amministrazione di un richiamo esplicito alle sanzioni cui incorrono i soggetti per i quali emerga il mancato rispetto dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001;

|   |  |   |   |   |                       |  |  |   |   |
|---|--|---|---|---|-----------------------|--|--|---|---|
|   |  | - inserimento di apposite clausole nel patto di integrità sottoscritto dai partecipanti alle gare, ai sensi dell'art. 1, co. 17, della l. n. 190/2012;  |   |   |                       |  |  |   |   |
| <b>12. MG - Inconferibilità incarichi di Titolari di EQ</b> | <p>FONTI NORMATIVE</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L. 190/2012</li> <li>- D.Lgs. n. 33/2013</li> <li>- L. 241/1990</li> <li>- D.Lgs. n. 165/2001 art. 53 comma 16-ter</li> <li>- D.Lgs. n. 150/2009</li> <li>- D.Lgs. n. 39/2013</li> </ul> <p>REGOLAZIONE ANAC</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Delibera CIVIT n.72/2013 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2013</li> <li>- Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015 di approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione;</li> <li>- Deliberazione n. 1201 del 18 dicembre 2019</li> </ul> | <p>Il D.Lgs. 8 aprile 2013, n. 39, recante "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico" ha introdotto una disciplina specifica sia in tema di inconferibilità di incarichi dirigenziali (Capi II, III e IV), che in tema di incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali (Capi V e VI).</p> <p>Ha sancito, in particolare, ipotesi di <b>inconferibilità di incarichi dirigenziali:</b></p> <p><b>a) a soggetti che siano destinatari di sentenze di condanna per reati contro la pubblica amministrazione;</b></p> <p><b>b) a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni;</b></p> <p><b>c) a componenti di organi di indirizzo politico.</b></p> <p>Cio' premesso, dalla Tavola n. 8 del PNA 2013 emerge che le Amministrazioni destinatarie di tale misura di prevenzione della corruzione sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le Amministrazioni pubbliche, di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. 165/2001;</li> <li>- gli Enti pubblici economici;</li> <li>- le Società partecipate e da queste controllate;</li> <li>- gli Enti di diritto privato in controllo pubblico.</li> </ul> <p>Conformemente a quanto richiesto dall'articolo 20 del D.Lgs. n.39 del 2013, l'amministrazione verifica la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti cui l'organo di indirizzo politico intende conferire incarico all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dai Capi III e IV del D.Lgs. n. 39 del 2013. Le condizioni sono quelle previste nei suddetti Capi, salva la valutazione di ulteriori situazioni di conflitto di interesse o cause impeditive.</p> | <p><b>AZIONI DA INTRAPRENDERE NEL TRIENNIO 2024 - 2026</b></p> <p><b>ANNO 2024:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Acquisire, all'atto del conferimento dell'incarico,</b> dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato ai sensi dell'art. 47 del DPR n. 445/2000 con la quale si attesti l'assenza di cause di inconferibilità e incompatibilità previsti dal D.lgs. n. 39/2013, certificando gli incarichi in corso a qualunque titolo svolti e con l'impegno a comunicare tempestivamente eventuali variazioni successivamente intervenute;</li> <li>2. <b>Acquisire nuovamente,</b> di norma entro il 31 gennaio di ogni anno e <b>per il 2024 entro il 31 Maggio,</b> la dichiarazione di cui sopra per ciascun dipendente incaricato o, comunque, in occasione del conferimento dell'incarico;</li> <li>3. Verificare da parte del Servizio Personale delle dichiarazioni di cui ai punti 1) e 2), mediante <b>acquisizione del certificato dei carichi pendenti e del casellario giudiziale e trasmissione degli stessi, ove risultano pendenze rilevanti, al RPCT;</b></li> <li>4. Contestare le cause di inconferibilità o incompatibilità, nel momento in cui se ne viene a conoscenza, previo contraddittorio con l'interessato;</li> <li>5. Adottare i provvedimenti consequenziali di revoca da parte di chi ha conferito l'incarico/Sindaco qualora si accerti in via definitiva la sussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità.</li> <li>6. Pubblicare sul sito internet dell'Ente, sezione amministrazione trasparente, delle dichiarazioni di cui ai punti 1) e 2);</li> <li>7. Verificare la corretta applicazione delle misure anche ai fini della valutazione della performance individuale e della i</li> </ol> | Tutte le aree misura trasversale<br><b>Soggetti coinvolti: EQ, Responsabile del Settore Affari Generali-Servizio personale e RPCT .</b> | In fase di attuazione | Verifiche in occasione dell'acquisizione delle dichiarazioni | RPCT e Dirigente/Responsabile Titolare di E.Q. di ciascuna struttura organizzativa | 100% delle dichiarazioni acquisite, pubblicate e riscontrate conformi al dettato di legge | dati ultima Relazione annuale RPCT pubblicata e relativi a adozione misure di verifica - giudizio |

|  |  |   |  |                                  |                       |  |  |   |   |
|--|--|---|--|----------------------------------|-----------------------|--|--|---|---|
|  |  | <p>L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del DPR n. 445 del 2000 pubblicata sul sito (art. 20 D.Lgs. n. 39 del 2013). Se all'esito della verifica risulta la sussistenza di una o piu' condizioni ostative, <u>l'amministrazione si astiene dal conferire l'incarico e provvede a conferire l'incarico nei confronti di altro soggetto.</u></p> <p>Tutti i dirigenti/responsabili Titolari di Incarico di E.Q. devono rilasciare apposita dichiarazione in merito all'insussistenza di alcuna delle cause di inconfiribilita' o incompatibilita' previste dal medesimo decreto, impegnandosi, altresì, a comunicare tempestivamente eventuali variazioni successivamente intervenute; la dichiarazione viene pubblicata nel sito Internet dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente - Personale - Dirigenti".</p> <p>In caso di violazione delle previsioni di inconfiribilita', secondo l'art. 17 D.Lgs. n. 39, <b>l'incarico e' nullo e si applicano le sanzioni di cui all'art. 18 del medesimo decreto.</b></p> <p>Oltre alle azioni in precedenza indicate, dalla Tavola n. 8 del PNA 2013 emerge che l'amministrazione e' tenuta ad impartire:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- direttive interne affinche' negli interpelli per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento;</li> <li>- direttive affinche' i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconfiribilita' all'atto del conferimento dell'incarico.</li> </ul> <p>Sempre dalla Tavola n. 8 del PNA 2013 si evince che, sia in relazione alle P.A. regionali e locali, sia in relazione alle P.A. diverse da queste, tale misura ha decorrenza immediata e deve essere riprodotta nell'ambito del PTPCT.</p> | <p>responsabilita' disciplinare dei dipendenti in caso di violazione dei doveri.<br/> <b>ANNO 2025: Stesse Azioni previste nel 2024.</b><br/> <b>ANNO 2026: Stesse Azioni previste nel 2025.</b></p> |                                  |                       |  |  |   |   |
| <b>13 . MG - Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici e</b> | <p>FONTI NORMATIVE</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L. 190/2012</li> <li>- D.Lgs. n. 33/2013</li> <li>- L. 241/1990</li> <li>- D.Lgs. n. 165/2001</li> </ul> | <p><b>La Legge n. 190/2012 ha introdotto un nuovo articolo 35 bis nel D.Lgs. 165/2001 che fa divieto a coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non definitiva, per reati contro la pubblica amministrazione di assumere i seguenti incarichi:</b></p>  | <p><b>AZIONI DA INTRAPRENDERE NEL TRIENNIO 2024 - 2026</b><br/> <b>ANNO 2024:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Acquisire, all'atto del conferimento dell'incarico</b></li> </ul>  | Tutte le aree misura trasversale | In fase di attuazione | Verifiche in occasione dell'acquisizione delle dichiarazioni | RPCT e Dirigente/Responsabile Titolare di E.Q. di ciascuna struttura organizzativa | nr. di dichiarazioni acquisite su nr. soggetti nominati | dati ultima Relazione annuale RPCT pubblicata |

|  |  |  |   |   |                              |   |   |   |  |
|--|--|--|---|---|------------------------------|---|---|---|--|
| <b>conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione</b> | <p>- D.Lgs. n. 150/2009<br/>- D.Lgs.n. 39/2013</p> <p>REGOLAZIONE ANAC<br/>- Delibera CIVIT n.72/2013 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2013<br/>-Deliberazione n. 1201 del 18 dicembre 2019</p>                                   | <p><b>- far parte di commissioni di concorso per l'accesso al pubblico impiego;</b><br/><b>- essere assegnati ad uffici che si occupano della gestione delle risorse finanziarie o dell'acquisto di beni e servizi o della concessioni dell'erogazione di provvedimenti attributivi di vantaggi economici;</b></p> <p>- far parte delle commissioni di gara per la scelta del contraente per l'affidamento di contratti pubblici o per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni o benefici.<br/>La condanna, anche non definitiva per i reati di cui sopra si rileva, inoltre, ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. n. 39/2013 come ipotesi di inconfiribilita' di incarichi dirigenziali, come illustrato al paragrafo precedente.<br/>Ulteriore elemento da tenere in considerazione rispetto all'inconfiribilita' disciplinata dall'art. 35- bis del D.lgs. n. 165/2001 e' la sua durata illimitata, cio' in ragione della loro natura di misure di natura preventiva e della lettura in combinato degli artt. 25, co. 2, Cost. e 2, co. 1, c.p.</p> | <p>Acquisire, <b>all'atto del conferimento dell'incarico</b>, apposita dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato ai sensi dell'art. 46 del DPR n. 445/2000 con la quale: <b>attesti l'assenza di condanne, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale e si impegni altresì, a comunicare tempestivamente eventuali variazioni successivamente intervenute.</b></p> <p>- Verificare le dichiarazioni di cui sopra tramite acquisizione di certificato del casellario giudiziale e dei carichi pendenti<br/>- Contestare la cause di inconfiribilita' nel momento in cui ne viene a conoscenza l'organo competente secondo l'ordinamento interno<br/>- Adottare i provvedimenti consequenziali da parte di chi ha conferito l'incarico qualora si accerti in via definitiva la sussistenza della causa di inconfiribilita' de quo.<br/>- Applicare le misure previste dall'art. 3 del D. Lgs. N. 39/2013 da parte dell'organo competente secondo l'ordinamento interno<br/>- Pubblicare sul sito internet dell'Ente delle dichiarazioni di cui sopra<br/>- Verificare della corretta applicazione delle misure anche ai fini della valutazione della performance<br/>- Attivare la responsabilita' disciplinare dei dipendenti in caso di violazione dei doveri.</p> <p><b>ANNO 2025: Stesse Azioni previste nel 2024.</b><br/><b>ANNO 2026: Stesse Azioni previste nel 2025.</b></p> |   |                              |   |   |   |  |
| <b>14. MS-Monitoraggio dei tempi procedurali</b>   | <p>FONTI NORMATIVE<br/>- L. 6 novembre 2012, n. 190<br/>- D. Lgs. n. 165/2001 ( art. 16, comma 1, lett. l-quater)<br/>- Intesa tra Governo, Regioni ed Enti Locali sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013;<br/>- D.Lgs 33/2013</p> | <p>L'Allegato 1 del PNA del 2013 riporta, tra le misure di carattere trasversale, il monitoraggio sul rispetto dei termini procedurali: "attraverso il monitoraggio emergono eventuali omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi".<br/>L' importanza di tale misura e dell'attivazione di un sistema interno di verifica in ordine all'attuazione della stessa e' confermato dal PNA 2019.<br/>Il sistema di monitoraggio dei principali procedimenti e' gestito con ricorso, ove possibile:</p>   | <p><b>AZIONI DA INTRAPRENDERE NEL TRIENNIO 2024 - 2026</b><br/><b>ANNO 2024:</b> effettuare il monitoraggio sui procedimenti conclusi nell'anno, utilizzando ed eventualmente aggiornando le informazioni contenute le Schede dei procedimenti pubblicate in Amministrazione trasparente &gt; attivita' e procedimenti &gt; tipologie di procedimenti, facendo riferimento agli obiettivi di semplificazione di cui al PIAO 2024-2026.<br/><b>ANNO 2025: Stesse Azioni previste nel 2024.</b><br/><b>ANNO 2026: Stesse Azioni previste nel 2025.</b></p>  | <p>Tutte le aree misura trasversale</p> | <p>In fase di attuazione</p> | <p>Monitoraggio effettuato entro il 31 dicembre di ciascun anno</p> | <p>Dirigente/Responsabile Titolare di E.Q. di ciascuna unita' organizzativa</p> | <p>nr. procedimenti monitorati su nr. programmato</p> | <p>dati ultima Relazione annuale RPCT pubblicata</p> |

|  |   |   |   |   |                              |  |   |  |  |
|--|---|---|---|---|------------------------------|--|---|--|--|
|  | <p>REGOLAZIONE ANAC<br/>Deliberazioni di approvazione dei PNA, da ultimo deliberazione 16 novembre 2022 di approvazione del PNA 2022.</p>   | <p>- con modalita' informatizzate e digitalizzate in grado di automatizzare il processo.<br/>Al riguardo va evidenziato che il costante rispetto dei termini di conclusione del procedimento amministrativo, in particolare quando avviato su "istanza di parte", e' indice di buona amministrazione ed una variabile da monitorare per l'attuazione delle politiche di contrasto alla corruzione.<br/>La misura prevede che i Responsabili relazioni al RPCdi aver effettuato il monitoraggio annuale sul rispetto dei tempi di conclusione di procedimenti, per i procedimenti d'ufficio e ad istanza di parte, di loro competenza;<br/>ai sensi dell'art. art. 1, commi 9, lett. d) e 28, legge n. 190/2012, i Responsabili di settore titolari di P.O. relazionano al RPC, sull'attuazione della misura con Report semestrale:<br/>- di aver effettuato il monitoraggio annuale sul rispetto dei tempi di conclusione di procedimenti per i procedimenti, d'ufficio e ad istanza di parte, di loro competenza;<br/>- di aver/non aver rilevato anomalie procedurali e il motivo delle eventuali anomalie accertate;<br/>- il rispetto nella evasione delle pratiche dell'ordine cronologico di protocollo della istanza da parte dei dipendenti e collaboratori addetti agli uffici da loro diretti;<br/>I relativi risultati non sono piu' soggetti a pubblicazione obbligatoria per intervenuta abrogazione dell'art.24 del D.lgs. 14 marzo 2013 n. 33, ai sensi del D.lgs. 25 maggio 2016 n. 97.</p> |   |   |                              |  |   |  |  |
| <p><b>15. MS - Monitoraggio Sotto Sezione 2.3 Rischi Corruttivi e Trasparenza del pIAO</b></p> | <p>FONTI NORMATIVE<br/>- L. 3 agosto 2009, n. 116 di ratifica della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003<br/>- L. 28 giugno 2012, n.110 di ratifica della Convenzione penale sulla</p> | <p>Al fine di consentire al Responsabile della Prevenzione della Corruzione di monitorare costantemente l'andamento di attuazione delle Misure del Piano, dando così la possibilità allo stesso di intraprendere le iniziative necessarie ed opportune nel caso in cui occorressero modifiche o integrazioni, con particolare riferimento per gli uffici esposti al rischio corruzione così come individuati, sono nominati quali referenti i Responsabili Titolari di Incarichi di EQ allo scopo di garantire, un report specifico circa l'applicazione della disciplina nei singoli Uffici.<br/>Per gli anni 2024-2026 le EQ produrranno un Report infrannuale ed entro il 10 gennaio dell'anno successivo, un report finale a</p>  | <p><b>AZIONI DA INTRAPRENDERE NEL TRIENNIO 2024-2026</b><br/><b>ANNO 2024: 1. Adozione da parte delle EQ di una relazione infrannuale (entro il 15 settembre 2024 ed entro il 10 gennaio dell'anno successivo da inoltrare al RPCT circa l'applicazione della disciplina anticorruzione nei singoli Uffici. 2. Verifica da parte del RPCT sulla necessità di apportare in corso d'anno eventuali variazioni, modifiche e/o integrazione delle misre, anche all'esito delle relazioni delle EQ</b><br/><b>Soggetti coinvolti: EQ e RPCT.</b><br/>ANNO 2025: Adozione da parte delle EQ di una relazione infrannuale (entro il 15 agosto (I° semestre) ed entro il 10 gennaio</p> | <p>Tutte le aree misura trasversale</p> | <p>In fase di attuazione</p> | <p>Monitoraggio effettuato entro 31 dicembre di ciascun anno</p> | <p>Dirigente/Responsabile Titolare di E.Q. di ciascuna unita' organizzativa</p> | <p>nr. monitoraggi effettuati su nr. programmato</p> | <p>dati ultima Relazione annuale RPCT pubblicata</p> |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
|  | <p>corruzione, fatta a Strasburgo il 27 gennaio 1999</p> <p>- L. 6 novembre 2012, n. 190;</p> <p>- D.p.c.m. 16 gennaio 2013 di approvazione Linee di indirizzo del Comitato interministeriale per la predisposizione, da parte del Dipartimento della funzione pubblica, del Piano Nazionale Anticorruzione di cui alla legge 6 novembre 2012, n. 190</p> <p>REGOLAZIONE ANAC</p> <p>- Delibera CiVIT n.72/2013 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2013</p> <p>- Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015 di approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione</p> <p>- Determinazione Anac n. 831 del 03 agosto 2016 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016;</p> <p>- Deliberazione Anac n. 1208 del 22 novembre 2017 di Aggiornamento</p> | <p>rendicontazione per consentire di prendere atto delle risultanze così prodotte per la redazione del successivo Piano anticorruzione. L'analisi esaminerà le ragioni e le cause di eventuali scostamenti rispetto ai risultati attesi e il grado di attuazione delle misure obbligatorie e di quelle ulteriori adottate.</p> <p>Ai sensi dell'art. 1 comma 14 della L. 190/2012, come in ultimo integrato dall'art. 41 del D.Lgs n. 97/2016 e nel rispetto del termine fissato dal Comunicato di Anac che pubblica la relativa bozza di Relazione Annuale, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione trasmetterà all'Organismo Indipendente di Valutazione e all'Organo di indirizzo dell'Amministrazione una relazione recante i risultati dell'attività svolta.</p> | <p>dell'anno successivo da inoltrare all'RPCT circa l'applicazione della disciplina anticorruzione nei singoli Uffici.</p> <p>ANNO 2026: Adozione da parte delle Posizioni organizzative di una relazione infrannuale (entro il 31 luglio (I° semestre) ed entro il 10 gennaio dell'anno successivo da inoltrare all'RPCT circa l'applicazione della disciplina anticorruzione nei singoli Uffici.</p> |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

|  |   |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|
|  | <p>2017 al Piano Nazionale Anticorruzione 2016;<br/>- Deliberazione Anac n. 1074 del 21 novembre 2018 di approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione<br/>- Deliberazione Anac n. 1064 del 13 novembre 2019 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2019</p> |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|