



COMUNE DI CESA
PROVINCIA DI CASERTA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
triennio 2025 - 2027

2^ Sezione di programmazione

RISCHI CORRUTTIVI - TRASPARENZA

1.ANAGRAFICA

SCHEDA ANAGRAFICA COMUNE

DENOMINAZIONE DEL COMUNE	COMUNE DI CESA
CODICE FISCALE E PARTITA IVA	codice fiscale : 81001370618 partita IVA : 02609200619
CONTATTI	TEL: 081/8154327 PEC: protocollo@pec.comune.cesa.ce.it affarigenerali@pec.comune.cesa.ce.it areafinanziaria@pec.comune.cesa.ce.it areatecnica@pec.comune.cesa.ce.it areaurbanistica@pec.comune.cesa.ce.it poliziamunicipale@pec.comune.cesa.ce.it segretario@pec.comune.cesa.ce.it
SITO WEB ISTITUZIONALE	www.comune.cesa.ce.it
SINDACO	Avv. Vincenzo Guida
SEGRETARIO COMUNALE	Dott.ssa Rosa Morrone
RPCT	Le funzioni di RPCT sono svolte dal Segretario Comunale Dott.ssa Rosa Morrone
NUMERO DI ABITANTI	Abitanti: 9841
NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI	n. 36

2.OBIETTIVI STRATEGICI

L'art. 1 comma 8 della L. 190/2012 (come novellato dal D.lgs. 97/2016) prevede che l'organo di indirizzo definisce "gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico- gestionale e del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione". Il PNA 2022 ribadisce che tra i contenuti necessari della Sezione Anticorruzione e Trasparenza del PIAO vi sono gli obiettivi strategici. Gli obiettivi strategici che il Comune di Cesa si propone di raggiungere sono:

- rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR;
- revisione e miglioramento della regolamentazione interna (a partire dal codice di comportamento e dalla gestione dei conflitti di interesse);
- incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza e sulle regole di comportamento del personale;
- miglioramento continuo della chiarezza e conoscibilità dall'esterno dei dati presenti nella Sezione "Amministrazione Trasparente" ;
- coordinamento della strategia di prevenzione della corruzione con quella di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo.

3. ANALISI DEL CONTESTO

L'analisi del contesto esterno ed interno rappresenta un'attività necessaria per calibrare le misure di prevenzione della corruzione. L'analisi del contesto esterno fornisce all'amministrazione le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo in relazione alle caratteristiche dell'ambiente in cui l'ente opera,

mentre l'analisi del contesto interno riguarda gli aspetti legati all'organizzazione dell'ente che possono influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione.

4.CONTESTO ESTERNO

Il territorio comunale di Cesa occupa una superficie di 2,79 Kmq. Posto sul limite amministrativo di Provincia, confina a Nord con il Comune di Gricignano di Aversa, ad est con i Comuni di Succivo e Sant'Arpino, a sud con il Comune di Sant'Antimo, ad ovest con il Comune di Aversa. Situato all'interno della vasta area definita "Agro aversano", che si estende nell'area limitrofa alla città di Aversa, il territorio è completamente pianeggiante e si trovano terreni coltivati a frutteti, ad ortaggi e seminativi vari.

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Amministrazione e l'Ente opera, con riferimento ad esempio a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. A tal fine sono da considerare sia i fattori legati al territorio di riferimento dell'amministrazione o ente, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori ed i rappresentanti di interessi esterni. A tal fine, così come suggerito dall'ANAC, si è proceduto a prendere visione della relazione annuale al Parlamento delle forze dell'ordine e della relazione della DIA riferita al II semestre 2022. Secondo l'ultima Relazione semestrale della DIA, nella provincia di Caserta la criminalità organizzata costituisce anche per ragioni socio-culturali una presenza radicata e pervasiva che continua a condizionare la vita economica e sociale conservando anche un certo consenso specie presso le fasce sociali più deboli.

Nel territorio comunale di Cesa, come si evince dalla rappresentazione grafica riportata a pag. 147, opera il clan Mazzara – Caterino- Ferriero.

La realtà criminale della provincia di Caserta ha come epicentro il Comune di Casal di Principe (CE), ove le più recenti evidenze investigative hanno documentato la persistente operatività del cartello camorristico dei CASALESI. La copiosa documentazione giudiziaria al riguardo ha delineato l'evoluzione della struttura di quello che è stato definito dai magistrati *"senza tema di smentita, il più potente gruppo mafioso operante in Campania...dai connotati più similari alle organizzazioni mafiose siciliane che alle restanti organizzazioni camorristiche campane"*. Secondo le ricostruzioni processuali, la consorteria ha conosciuto diverse fasi. Fino al 1988, nella provincia casertana ha operato un unico gruppo criminale con al vertice la famiglia BARDELLINO e, in posizione subordinata, i gruppi SCHIAVONE, BIDOINETTI, IOVINE e DE FALCO. Successivamente, questi ultimi, dopo aver deliberato l'omicidio del capo carismatico dei BARDELLINO e dei suoi uomini di fiducia, sono subentrati nella direzione del clan dei CASALESI gestendo i relativi affari illeciti anche grazie ad una "cassa comune". Nel tempo si sono susseguiti scontri cruenti, arresti e collaborazioni con la giustizia, che hanno determinato incisivi mutamenti nei rapporti di forza, fino al raggiungimento degli attuali equilibri. Oggi, i sodalizi che formano il cartello dei CASALESI risultano organizzati su confederazioni in cui ciascun clan preserva una autonoma leadership e capacità gestionale mantenendo con le altre formazioni articolati rapporti collaborativi, come documentato nell'ordinanza di custodia cautelare eseguita, il 22 novembre 2022 dai Carabinieri, a carico di 37 persone, tra le quali taluni esponenti di spicco delle fazioni BIDOINETTI e SCHIAVONE, tutti accusati di associazione mafiosa e altri reati. Il provvedimento, in particolare, delinea una sostanziale diarchia del gruppo SCHIAVONE, attivo a Casal di Principe (CE) e nella provincia di Caserta, e della famiglia BIDOINETTI, operante nei Comuni casertani di Castel Volturno, Parete, Lusciano e Villa Literno. Il territorio sarebbe stato ripartito e assegnato a "capizona", referenti diretti delle rispettive fazioni. A carico degli esponenti delle due compagini sono stati contestati una pluralità di reati, tra i quali estorsioni in danno di numerosi operatori commerciali, traffico di sostanze stupefacenti e contestuale controllo dell'attività di cessione della droga (affidata a ciascun capo zona o realizzato da terzi costretti a versare denaro a esponenti del clan per garantirsi la gestione delle piazze di spaccio), nonché illeciti in materia di armi. A questi si aggiungono il controllo delle bische clandestine e del settore delle onoranze funebri, attività, quest'ultima, eseguita in maniera coordinata in ragione di pregressi accordi intercorsi con un illegale "consorzio di imprese". L'indagine ha inoltre documentato come esponenti

apicali dei clan, nonostante lo stato di detenzione, continuassero a mantenere contatti con l'esterno impartendo direttive ai sodali tramite telefonini illecitamente introdotti all'interno delle strutture carcerarie.

Con riferimento invece alla fazione SCHIAVONE sarebbero emerse plurime condotte estorsive in danno di supermercati, cantieri edili e altre società operanti nel settore della raccolta e trattamento dei rifiuti. L'innata capacità di resilienza, evidenziata mediante la costante riorganizzazione per individuare nuovi equilibri e conquistare nuovi settori di interesse, dimostrerebbe che l'operatività dei CASALESI non si limita alla sola provincia di Caserta. Essa, infatti, risulta ormai giudiziariamente accertata anche in altri territori con la presenza di affiliati in diverse Regioni d'Italia, in particolare in Veneto e in Emilia Romagna, nonché all'estero, ove gestirebbero i profitti di attività illecite garantendone anche il riciclaggio in attività legali. Per quanto concerne la vocazione imprenditoriale del clan dei CASALESI, più volte sancita anche da sentenze giudiziarie, particolarmente significativa risulta l'operazione della DIA conclusa il 14 luglio 2022 a Napoli, Caserta e Latina con cui sono state sequestrate 2 società edili, 20 immobili, veicoli e disponibilità finanziarie, per un valore complessivo di 4 milioni di euro, a carico di 2 imprenditori operanti nei settori dei rifiuti e dell'edilizia. Dall'attività investigativa è emerso che le società sottoposte a sequestro avrebbero acquisito il monopolio dello smaltimento dei rifiuti in Campania in virtù degli stretti legami intrattenuti con la criminalità organizzata e, in particolare, con la fazione ZAGARIA del clan dei CASALESI. Le società avevano acquisito un'immagine di apparente legalità ottenendo poi una crescita esponenziale di fatturati e di mezzi d'opera che avevano consentito loro di partecipare a grandi appalti pubblici e di porsi come stabili intermediari tra l'organizzazione camorristica e la pubblica amministrazione. Tale provvedimento è scaturito dalla proposta di applicazione di misura di prevenzione patrimoniale avanzata, a firma congiunta della Procuratore distrettuale di Napoli e del Direttore della DIA, nel dicembre 2019. Il 21 novembre 2022, la DIA di Napoli, nell'ambito dell'operazione "Giabin II", ha eseguito un'ordinanza di custodia cautelare a carico di 2 soggetti riconducibili alla fazione SCHIAVONE del clan dei CASALESI, accusati di associazione mafiosa, fittizia intestazione di beni, riciclaggio e autoriciclaggio, aggravati dalla finalità e modalità mafiose. Uno dei due arrestati è considerato un esponente apicale della famiglia SCHIAVONE e da quanto emerso, quest'ultimo, dopo la sua scarcerazione avvenuta nel 2019, si sarebbe adoperato per riattivare i contatti con il clan al fine riappropriarsi dei corrispettivi a lui dovuti per aver agevolato a suo tempo alcuni imprenditori nell'aggiudicazione di appalti. Un ruolo centrale era ricoperto da un imprenditore al quale il sodalizio aveva assegnato la gestione delle commesse pubbliche divenendo protagonista indiscusso nel panorama delle turbative d'asta (accertate già nel procedimento Normandia II). Questi, al termine di un periodo di detenzione, avrebbe reiterato le medesime condotte per le quali era stato precedentemente condannato, rilanciando una nuova struttura societaria intestata a un prestanome compiacente. Il 28 novembre 2022, la DIA di Napoli ha poi eseguito il sequestro preventivo¹³² di una un'altra società impegnata in diversi appalti pubblici, intestata a un prestanome e riconducibile, di fatto, ad un esponente di spicco del clan SCHIAVONE. L'immutata pervasività dei sodalizi criminali camorristici nell'infiltrazione e nel condizionamento del locale tessuto economico e politico ha indotto le autorità preposte all'intensificazione dei presidi di prevenzione antimafia. In tale ambito, il 18 dicembre 2022 è stato decretato lo scioglimento per infiltrazione mafiosa del Consiglio comunale di Sparanise (CE), adottato in ragione degli esiti investigativi emersi nell'ambito dell'indagine condotta dalla Polizia di Stato, sotto il coordinamento dalla DDA di Napoli, sull'affidamento dei servizi assistenziali alle cooperative sociali che, in diversi Comuni delle province di Caserta e Napoli, avrebbero gestito il cosiddetto "terzo settore". Nel medesimo periodo, il Prefetto di Caserta ha emesso 18 misure interdittive antimafia nei confronti di società considerate riconducibili o permeabili da clan camorristici. Il clan dei CASALESI non esaurisce il panorama criminale della provincia di Caserta. Nel territorio permangono, infatti, anche sodalizi autonomi, quali il clan BELFORTE (cd. "MAZZACANE"), attivo nei Comuni di Marcianise ed in quelli limitrofi di San Nicola la Strada, San Marco Evangelista, Casagiove, Recale, Macerata Campania, San Prisco, Maddaloni e San Felice a Cancellò. Il clan, a forte connotazione familiare e dotato di elevata capacità militare, si avvale di numerosi gruppi satellite per la gestione delle proprie attività illecite costituite, prevalentemente, dalle estorsioni in danno di attività commerciali e dal

traffico di stupefacenti. Di recente sono stati evidenziati significativi rapporti intrattenuti dal clan con gruppi camorristici dell'hinterland settentrionale di Napoli che approvvigionerebbero lo stupefacente destinato alle piazze di spaccio casertane. Il clan BELFORTE, seppur indebolito dall'arresto di numerosi esponenti di spicco, può ancora contare su una significativa solidità economica. Al riguardo, si segnala anche la misura di prevenzione patrimoniale eseguita, lo scorso 26 ottobre 2022, a carico di 2 imprenditori casertani operanti nei settori del calcestruzzo e della ristorazione, ritenuti contigui al citato sodalizio. Il provvedimento, che scaturisce dalla proposta di applicazione della misura di prevenzione formulata nel settembre 2017 dalla DIA, ha riguardato immobili e quote societarie per un valore complessivo di 300 mila euro e integra il sequestro già eseguito a carico dei medesimi il 26 aprile 2022 colpendo un patrimonio immobiliare e aziendale dello stimato valore complessivo di oltre 33 milioni di euro. A Marcanise, opererebbe anche il clan PICCOLO-LETIZIA, storico antagonista dei BELFORTE (sebbene ad oggi si registri una apparente pax mafiosa), notevolmente ridimensionato dai numerosi provvedimenti giudiziari e dalle scelte di collaborazione con la giustizia intraprese da alcuni suoi esponenti. Nel medesimo contesto operano piccoli gruppi familiari quali i clan MENDITTI, presente a Recale e a San Prisco, e BIFONE, attivo nei centri di Macerata Campania, Portico di Caserta, Casapulla, Curti, Casagiove e San Prisco. Nel comprensorio di San Felice a Cancelli, Santa Maria a Vico e Arienzo risulterebbe ancora attivo il clan MASSARO. Non sono stati registrati recenti eventi significativi nei comprensori di Sessa Aurunca e Mondragone, storiche roccaforti del sodalizio GAGLIARDI-FRAGNOLI-PAGLIUCA, eredi della famiglia LA TORRE, legati ai BIDOINETTI. Lo stesso valga per Cellule, Carinola, Falciano del Massico e Roccamonfina, ove è confermato l'indebolimento del clan ESPOSITO, detto dei MUZZONI, al pari di quanto avvenuto per Santa Maria Capua Vetere, ove sono storicamente presenti il gruppo DEL GAUDIO (BELLAGIÒ) e l'antagonista FAVA. Il territorio dell'agro aversano ricadrebbe invece sotto l'influenza dei clan SCHIAVONE e BIDOINETTI mentre la famiglia ZAGARIA influenzerebbe i Comuni di Casapesenna e Trentola Ducenta. Particolari criticità si riscontrano lungo il litorale domizio, al confine con l'agro aversano, dove risulterebbe diffuso lo spaccio di stupefacenti ad opera di soggetti italiani e stranieri.

Sono utili i dati reperibili ai seguenti link:

<https://direzioneinvestigativaantimafia.interno.gov.it/relazioni-semestrali/>

<https://www.anticorruzione.it/gli-indicatori>

5. CONTESTO INTERNO

5.1 Organi di indirizzo politico

Il Sindaco in carica è l'Avv. Vincenzo Guida eletto a seguito delle elezioni comunali tenutesi il 20-21 settembre 2020.

Il Consiglio Comunale risulta attualmente, così, composto da:

Vincenzo Guida	Sindaco
Guarino Giuseppina	Consigliere
Autiero Nicola	Consigliere
Mangiacapra Domenico	Consigliere/ Presidente del Consiglio
Gina Migliaccio	Consigliere

Marrandino Alfonso	Consigliere
Villano Cesario	Consigliere
D'Agostino Francesca	Consigliere
Turco Francesco Maria	Consigliere
Bencivenga Raffaele	Consigliere
Guarino Maria Rosaria	Consigliere
Oliva Maria	Consigliere
De Angelis Luigi	Consigliere

La Giunta Comunale è composta da:

Vincenzo Guida	Sindaco
Guarino Giuseppina	Vice Sindaco
Turco Francesco Maria	Assessore
Migliaccio Gina	Assessore
Marrandino Alfonso	Assessore

5.2 Struttura organizzativa

NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI	36
COMPOSIZIONE DI DIPENDENTI	Segretario Comunale: Dott.ssa Rosa Morrone Responsabile prevenzione della Corruzione e della Trasparenza Responsabile servizio Contenzioso- Presidente Ufficio procedimenti disciplinari Titolari di incarichi di Elevata Qualificazione n. 4 incarichi conferiti a personale di ruolo (n. 1 ad interim) Settore Finanziario: Incarico di elevata qualificazione Dott Salvatore Sarpo Settore Affari Generali: Avv. Generoso Marrandino Settore Urbanistica ed Ambiente: Arch. Giacomo Petrarca

	Settore Lavori pubblici: ad interim Arch. Giacomo Petrarca Settore polizia Municipale: Dott. Francesco Barone
--	--

La nomina ad Interim dell'Arch. Petrarca Giacomo, già responsabile del Settore Urbanistica ed Ambiente, quale Responsabile Settore LL.PP. è avvenuta a seguito dell'applicazione della rotazione straordinaria a seguito di provvedimento prot. 17198 del 06/12/2023, adottato dal Comune di Cesa in ossequio alla delibera ANAC n. 215 del 26 Marzo 2019.

Il soggetto responsabile dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante (RASA) è stato aggiornato con decreto sindacale n. 6 del 10/04/2024 nella persona dell'Arch. Giacomo Petrarca.

5.3 AREE DI RISCHIO: MAPPATURA DEI PROCESSI

Come indicato nell'allegato 1 al PNA 2019, l'aspetto centrale e più importante dell'analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa, è la cosiddetta mappatura dei processi, consistente nella individuazione e analisi dei processi organizzativi. La mappatura dei processi rappresenta un modo efficace di individuare e rappresentare le attività dell'amministrazione, e comprende l'insieme delle tecniche utilizzate per identificare e rappresentare i processi organizzativi, nelle proprie attività componenti e nelle loro interazioni con altri processi e assume carattere strumentale ai fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi. L'identificazione dei processi è il primo passo da realizzare per uno svolgimento corretto della mappatura dei processi e consiste nello stabilire l'unità di analisi (il processo) e nell'identificazione dell'elenco completo dei processi svolti dall'organizzazione che, nelle fasi successive, dovranno essere accuratamente esaminati e descritti.

La realizzazione della mappatura dei processi tiene conto della dimensione organizzativa dell'amministrazione, delle conoscenze e delle risorse disponibili, dell'esistenza o meno di una base di partenza (ad es. prima ricognizione dei procedimenti amministrativi etc.).

Ferma restando l'utilità di pervenire gradualmente ad una mappatura esaustiva e ad una descrizione analitica che comprenda tutte le attività dell'Ente, tale risultato potrà essere raggiunto in maniera progressiva nei prossimi anni di gestione del rischio corruttivo, tenendo conto delle risorse umane e delle competenze effettivamente disponibili.

Con il presente piano, tenuto conto di quanto previsto nel Piano Nazionale Anticorruzione (Aggiornamento 2024 al PNA 2022) per le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti, si procede alla mappatura delle seguenti aree di rischio:

-Area contratti pubblici (affidamento di lavori, servizi e forniture di cui al D.lgs. 36/2023, ivi inclusi gli affidamenti diretti)

-Area contributi e sovvenzioni (erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari ed attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati)

-Area concorsi e selezioni (procedure svolte per l'assunzione del personale e per le progressioni di carriera)

-Area autorizzazioni e concessioni (rilascio di permessi a costruire, autorizzazioni edilizie anche in sanatoria, certificati di agibilità, certificati di destinazione urbanistica, scia edilizia, rilascio di licenza per lo svolgimento di attività commerciali etc)

- Affidamento di incarichi di collaborazione e consulenza;

Il risultato di tale fase è riportato nell'allegato 1.

VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Per valutare il rischio corruzione, stante la ridotta dimensione dei comuni destinatari delle mappature, l'ANAC suggerisce ai RPCT di adottare un approccio di tipo qualitativo, sul livello di esposizione a rischio abbinato ad ogni evento, articolato in basso, medio, alto, altissimo. Per stimare l'esposizione al rischio è opportuno definire in via preliminare gli indicatori del livello di esposizione del processo (fase o attività) al rischio di corruzione in un dato arco temporale. Tenendo conto della dimensione organizzativa dell'amministrazione, delle conoscenze e delle risorse disponibili, gli indicatori di stima del livello di rischio possono avere livelli di qualità e di complessità progressivamente crescenti. Gli indicatori di rischio scelti sono:

-livello di interesse "esterno": la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio;

-grado di discrezionalità del decisore interno alla PA: la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;

-manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi;

-opacità del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;

-grado di concentrazione delle decisioni: l'accentramento di tutto o della maggior parte del processo in capo ad un'unica persona;

-grado di attuazione delle misure di trattamento: l'attuazione di misure di trattamento riducono il rischio corruttivo.

L'analisi di tipo qualitativo è integrata con l'esame dei dati statistici che possono essere utilizzati per stimare la frequenza di accadimento futuro degli eventi corruttivi. In particolare sono utilizzati i seguenti indici:

-presenza di precedenti giudiziari e/o disciplinari a carico dei dipendenti dell'amministrazione. Le fattispecie che possono essere considerate sono le sentenze passate in giudicato, i procedimenti in corso, e i decreti di citazione a giudizio riguardanti: i. i reati contro la PA; ii. il falso e la truffa, con particolare riferimento alle truffe aggravate all'amministrazione (artt. 640 e 640 bis c.p.); iii. i procedimenti aperti per responsabilità amministrativo/contabile (Corte dei Conti); iv. i ricorsi amministrativi in tema di affidamento di contratti pubblici;

-le segnalazioni pervenute, nel cui ambito rientrano certamente le segnalazioni ricevute tramite apposite procedure di whistleblowing, ma anche quelle pervenute dall'esterno dell'amministrazione o pervenute in altre modalità;

-ulteriori dati in possesso dell'amministrazione (es. rassegne stampa, ecc.).

La valutazione del rischio corruttivo è riportato nell'allegato 2.

MONITORAGGIO

Il monitoraggio è stadio essenziale dell'intero processo di gestione del rischio, che consente di verificare l'attuazione e adeguatezza delle misure di prevenzione della corruzione, nonché il complessivo funzionamento del processo consentendo, in tal modo, di apportare tempestivamente i correttivi che si rendessero necessari.

Nell'All. 1 è stato programmato il monitoraggio delle misure specifiche da attuarsi nel triennio di vigenza ed è precisato se il monitoraggio avrà cadenza semestrale o annuale.

In sede di monitoraggio in corrispondenza di ciascuna misura, il RPCT potranno riportare gli esiti delle verifiche svolte. Per le misure che hanno un indicatore di attuazione che consiste nell'adozione di un atto, l'ente potrà indicare se l'atto è stato adottato o no, e per le misure con indicatori espressi in termini di percentuale, le amministrazioni potranno precisare la fascia di attuazione raggiunta.

5.4 TRATTAMENTO DEL RISCHIO- MISURE GENERALI

La fase di trattamento del rischio consiste nell'individuazione e valutazione delle misure di prevenzione volte a neutralizzare o ridurre il rischio. Per ogni processo "mappato" sono state analizzate le misure di prevenzione. Le misure di prevenzione sono distinte in "generali" che si caratterizzano per il fatto di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione intervenendo in maniera trasversale sull'intera amministrazione e misure specifiche che si caratterizzano per il fatto di incidere su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio (che agiscono in maniera puntuale solo su alcuni rischi e si caratterizzano per la loro capacità di incidere su problemi peculiari).

Il raggiungimento degli obiettivi individuati, per i Responsabili, in merito all'attuazione delle misure di prevenzione rappresenterà elemento di valutazione e dovrà essere collegato in sede di redazione al PEG.

Le misure generali possono essere così individuate:

1. Misure di Trasparenza
2. Misura di definizione dell'etica e di standard di Comportamento- Codice di Comportamento
3. Misura di gestione del conflitto di interessi
4. Svolgimento di incarichi d'ufficio – attività ed incarichi extraistituzionali
5. Inconferibilità ed incompatibilità di incarichi
6. Misura di gestione del pantouflage
7. Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione
8. Misura di segnalazione e protezione -Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (cd.whistleblower)
9. Misura di Formazione
10. Misure di rotazione
11. Patti di integrità
12. Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante

Nell'All. 3 per ognuna delle misure generali sono indicati: i) stato/fasi/ tempi di attuazione; ii) indicatori di attuazione; iii) responsabile/struttura responsabile. Per quanto riguarda il monitoraggio sulle misure, da farsi su tutte le misure concentrando l'attenzione prioritariamente su quelle misure rispetto alle quali sono emerse criticità dalla relazione annuale RPCT, è fissato con cadenza annuale.

Di seguito si procede ad una breve descrizione delle principali misure generali.

A. Codice di comportamento

L'art. 54 del D.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 1 comma 44 della L. 190 ha assegnato al Governo il compito di definire un Codice di Comportamento dei pubblici dipendenti. In attuazione della delega il Governo ha approvato il D.P.R. n. 62 del 2013 recante il Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici. Secondo quanto previsto dall'art. 54, comma 5, del D.lgs. 165/2001 e dell'art. 1, comma 2, del Codice, ciascuna amministrazione deve definire un proprio Codice di comportamento. Il Comune di Cesa ha approvato il proprio codice di Comportamento con delibera di Giunta Comunale n. 90 del 11/09/2014.

Il Decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36 conv. in Legge 29 giugno 2022, n. 79, recante: «Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).» relativamente al codice di comportamento prevede *“una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici anche al fine di tutelare l'immagine della Pubblica Amministrazione”*.

Il Comune di Cesa con deliberazione di G.C. n. 289 del 28/12/2022 ha provveduto ad integrare il Codice di Comportamento adottando la bozza del Nuovo Codice. E' stata avviata la procedura aperta per l'approvazione del Nuovo Codice di Comportamento con pubblicazione di specifico avviso pubblico per consentire agli stakeholders di presentare proposte e/o osservazioni.

Lo strumento dei codici di comportamento rappresenta una misura di prevenzione fondamentale in quanto le norme in essi contenute regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti e, per tale via, indirizzano l'azione amministrativa. Anche questa rappresenta, al pari della trasparenza, una misura trasversale a tutta l'organizzazione ed è ritenuta applicabile alla totalità dei processi mappati.

B. Astensione in caso di conflitto di interesse

L'art. 6-bis («conflitto di interessi») della l. 241/1990 – introdotto dall'art. 1, comma 41, della l. 190/2012 – testualmente prevede che «il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale».

La disposizione stabilisce, da un lato, l'obbligo di astensione per i soggetti ivi indicati, ad adottare gli atti endoprocedimentali ed il provvedimento finale, nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziale; dall'altro, un dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti.

Come chiarito dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) (All. 1, par. B.6), la predetta disposizione persegue una finalità di prevenzione che si realizza mediante l'astensione dalla partecipazione alla decisione (sia essa endoprocedimentale o meno) del titolare dell'interesse, che potrebbe porsi in conflitto con l'interesse perseguito mediante l'esercizio della funzione e/o con l'interesse di cui sono portatori il destinatario del procedimento, gli altri interessati e i controinteressati.

La norma va coordinata con le disposizioni del d.p.r. 16 aprile 2013, n. 62, il quale – dopo aver evidenziato, all'art. 3, che il dipendente pubblico deve conformare la propria condotta ai principi di buon andamento e di imparzialità dell'azione amministrativa, agendo in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi – stabilisce all'art. 7 («obbligo di astensione») che «il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività 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, società 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».

Anche il Codice di Comportamento del Comune di Cesa all'art. 8 disciplina l'obbligo di astensione prevedendo: "2) Il dipendente ha, altresì l'obbligo di comunicare al Responsabile di Area, ed i Responsabili di Area al Responsabile della Prevenzione della Corruzione la propria astensione dal prendere decisioni ovvero dallo svolgere le attività a lui spettanti in presenza di un conflitto anche solo potenziale, di interesse personale o familiare (parenti o affini entro il 2° grado, il coniuge o il convivente) patrimoniale o non patrimoniale. Costituisce interesse non patrimoniale l'intento di assecondare pressioni politiche anche degli Amministratori dell'Ente, sindacali anche delle RSU, o dei superiori gerarchici.

I casi di astensione sono comunicati al Responsabile dell'Ufficio Personale, che li raccoglie redigendo annualmente un elenco delle casistiche pervenute."

L'ANAC più volte si è pronunciata sulla misura precisando che *"Tale disposizione contiene una tipizzazione delle relazioni personali o professionali sintomatiche del possibile conflitto di interesse e contiene anche una clausola di carattere generale in riferimento a tutte le ipotesi in cui si manifestino gravi ragioni di convenienza. La violazione sostanziale della norma, che si realizza con il compimento di un atto illegittimo, dà luogo a responsabilità disciplinare del dipendente, suscettibile di essere sanzionata con l'irrogazione di sanzioni all'esito del relativo procedimento, oltre a poter costituire fonte di illegittimità del procedimento e del provvedimento conclusivo dello stesso, quale sintomo di eccesso di potere sotto il profilo dello sviamento della funzione tipica dell'azione amministrativa (All. 1 PNA). Le disposizioni normative sopra richiamate e le indicazioni del PNA in materia, mirano dunque a prevenire situazioni di conflitto di interessi che possano minare il corretto agire amministrativo.*

Tali situazioni si verificano quando il dipendente pubblico (rup e titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale) è portatore di interessi della sua sfera privata, che potrebbero influenzare negativamente l'adempimento dei doveri istituzionali; si tratta, dunque, di situazioni in grado di compromettere, anche solo potenzialmente, l'imparzialità richiesta al dipendente pubblico

nell'esercizio del potere decisionale. La ratio dell'obbligo di astensione, in simili circostanze, va quindi ricondotta nel principio di imparzialità dell'azione amministrativa e trova applicazione ogni qualvolta esista un collegamento tra il provvedimento finale e l'interesse del titolare del potere decisionale.

Pertanto il riferimento alla potenzialità del conflitto di interessi mostra la volontà del legislatore di impedire ab origine il verificarsi di situazioni di interferenza, rendendo assoluto il vincolo dell'astensione, a fronte di qualsiasi posizione che possa, anche in astratto, pregiudicare il principio di imparzialità.

L'obbligo di astensione, dunque, non ammette deroghe ed opera per il solo fatto che il dipendente pubblico risulti portatore di interessi personali che lo pongano in conflitto con quello generale affidato all'amministrazione di appartenenza

Il d.P.R. n. 62/2013 prevede un'ulteriore ipotesi di conflitto di interessi all'art. 14 rubricato *"Contratti ed altri atti negoziali"*. In particolare, il comma 2 dell'art. 14 dispone l'obbligo di astensione del dipendente nel caso in cui l'amministrazione concluda accordi con imprese con cui il dipendente stesso abbia stipulato contratti a titolo privato (ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'art. 1342 del codice civile) o ricevuto altre utilità nel biennio precedente. Il dipendente si *"astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell'ufficio"*

Per quanto riguarda il tema della tutela dell'imparzialità dell'azione amministrativa nei casi di conferimento di incarichi a consulenti, si sottolinea che l'art. 53 del d.lgs. 165 del 2001, come modificato dalla l. 190 del 2012, impone espressamente all'amministrazione di effettuare una previa verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi. Al riguardo, si richiama anche l'art. 15 del d.lgs. 33/2013, che, con riferimento agli incarichi di collaborazione e di consulenza, prevede espressamente l'obbligo di pubblicazione dei dati concernenti gli estremi dell'atto di conferimento dell'incarico, il *curriculum vitae*, i

dati relativi allo svolgimento di incarichi o la titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o lo svolgimento di attività professionali; i compensi, comunque denominati, relativi al rapporto di consulenza o di collaborazione.

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

C.Svolgimento di incarichi d'ufficio – attività ed incarichi extraistituzionali

L'art. 53 del D.Lgs n. 165/2001, detta principi in materia di “ incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi” per i dipendenti pubblici, rimandando alle amministrazioni l'individuazione di criteri oggettivi e predeterminati per il conferimento e l'autorizzazione all'esercizio di incarichi che provengano da Amministrazione Pubblica diversa da quella di appartenenza o da privati, tenendo conto delle specifiche professionalità, tali da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione.

Tale misura si rende necessaria in quanto come precisato nel PNA, lo svolgimento di incarichi, soprattutto extra-istituzionali, da parte del dirigente o del funzionario può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa. E' necessario che il soggetto individuato nel regolamento preposto al rilascio dell'autorizzazione valuti attentamente i profili di conflitto di interesse, anche quelli potenziali per cui l'istruttoria circa il rilascio dell'autorizzazione va condotta in maniera accurata anche in ragione della crescita professionale, culturale e scientifica.

La Giunta Comunale con delibera n. 20 del 05/02/2019 ha approvato il “*Regolamento per lo svolgimento degli incarichi esterni al personale dipendente e titolare di posizione organizzativa*”.

D.Inconferibilità ed incompatibilità di incarichi

La disciplina del d.lgs. n. 39/2013 si fonda sulla individuazione delle situazioni di inconferibilità di una ampia serie di incarichi amministrativi (art. da 3 a 8) e di incompatibilità tra incarichi diversi (art. da 9 a 14).

Per gli incarichi di elevata qualificazione si rinvia a quanto previsto dall'Art. 3, art. 4, Art. 9, Art. 12 del D.lgs. 39/2013.

Per gli incarichi amministrativi di vertice si rinvia a quanto previsto dall'art. 3, art. 4, Art. 9 del D.lgs. 39/2013.

E.Attività successiva alla cessazione dal servizio (PANTOUFLAGE)

Il comma 16-ter dell'art. 53 D.lgs. 165/2001 introdotto dall'art. 1, comma 42, della l. 190/2012, statuisce che «*I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono 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. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma 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*».

La norma, con finalità di prevenzione, mira a ridurre il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro. Si intende, dunque, evitare che, durante il periodo di servizio, il dipendente stesso possa precostituirsi delle situazioni lavorative

vantaggiose sfruttando la sua posizione ed il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro presso il soggetto privato in cui entra in contatto. La disposizione prevede, quindi, in caso di violazione del divieto ivi previsto, le specifiche sanzioni della nullità del contratto (sanzioni sull'atto) e del divieto per i soggetti privati che l'hanno concluso o conferito, di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni, con contestuale obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati ad essi riferiti (sanzioni sui soggetti).

Al fine di individuare l'ambito di applicabilità della norma, ossia i soggetti cui è precluso avere rapporti professionali con i privati destinatari dell'esercizio delle loro funzioni, nei tre anni successivi alla conclusione del rapporto di lavoro, l'ANAC ha sottolineato che la stessa è riferita espressamente ai dipendenti, cessati dal servizio. L'ANAC ha dato un'interpretazione ampia, tale da ricomprendere anche i soggetti legati alla PA da un rapporto di lavoro, non solo a tempo indeterminato, ma anche a tempo determinato o autonomo. E' quanto chiarito, peraltro, dall'art. 21 del d.lgs. 8 aprile 2013 n. 39 (recante «disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'art. 1, commi 49 e 50 della legge n. 190/2012»), a tenore del quale «ai soli fini dell'applicazione dei divieti di cui al comma 16-ter dell'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al presente decreto, 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». Ai fini delle prescrizioni e dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16 ter del d.lgs. 165/2001, pertanto, devono considerarsi dipendenti della PA anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al citato decreto 39/2013, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo.

Pertanto, nelle pubbliche amministrazioni si applica il divieto di pantouflage:

Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;

Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato;

Ai titolari di incarichi di cui all'art. 21 D.lgs. 39/2013 (incarichi amministrativi di vertice, incarichi dirigenziali interni ed esterni, incarichi di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico).

In secondo luogo, l'art. 53, comma 16-ter del d.lgs. 165/2001 fa riferimento ai dipendenti che negli ultimi tre anni hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni.

L'ANAC ha avuto modo di chiarire che i «dipendenti interessati sono coloro che per il ruolo e la posizione ricoperti nell'amministrazione hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto dell'atto e, quindi, coloro che hanno esercitato la potestà o il potere negoziale con riguardo allo specifico procedimento o procedura (dirigenti, funzionari titolari di funzioni dirigenziali, responsabile del procedimento nel caso previsto dall'art. 125, commi 8 e 11 del d.lgs. n. 163/2006)» oggi D.lgs. 50/2016.

Possono rientrare in tale categoria, a titolo esemplificativo, i dirigenti e coloro i quali svolgono incarichi dirigenziali, ad esempio, ai sensi dell'art. 110 del d.lgs. 267/2000 (TUEL), nonché coloro i quali esercitano funzioni apicali.

Inoltre in uno degli ultimi orientamenti (21 ottobre 2015) l'ANAC ha precisato che *“Le prescrizioni ed i divieti contenuti nell'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. 165/2001, che fissa la regola del c.d. pantouflage, trovano applicazione non solo ai dipendenti che esercitano i poteri autoritativi e negoziali per conto della PA, ma anche ai dipendenti che - pur non esercitando concretamente ed effettivamente tali poteri - sono tuttavia competenti ad elaborare atti endoprocedimentali obbligatori (pareri, certificazioni, perizie) che incidono in*

maniera determinante sul contenuto del provvedimento finale, ancorché redatto e sottoscritto dal funzionario competente.”

Con l'aggiornamento 2018 del Piano Nazionale Anticorruzione approvato con la deliberazione dell'ANAC n. 1074 del 21 Novembre 2018 specifico paragrafo viene dedicato al “pantouflage”.

In tale contesto, viene precisato che l'Autorità svolge una funzione sia di vigilanza che consultiva. Per quanto riguarda l'attività di vigilanza, recenti pronunce del giudice amministrativo hanno chiarito che l'ANAC può esercitare poteri ispettivi e di accertamento per singole fattispecie di conferimento di incarichi. L'Aggiornamento cita al riguardo la pronuncia del Consiglio di Stato, Sez. V, 11 gennaio 2018, n. 126, che rileva che il potere di accertamento dell'ANAC è espressione di una valutazione sulla legittimità del procedimento di conferimento dell'incarico che non si esaurisce in un parere ma è produttiva di conseguenze giuridiche e ha pertanto carattere provvedimentale, e dunque impugnabile dinanzi al TAR. Resta invece in capo al RPCT la competenza in merito al procedimento di contestazione all'interessato dell'inconferibilità e incompatibilità dell'incarico, ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. 39/2013

con la conseguente adozione delle sanzioni previste all'art. 18, c. 1, del d.lgs. 39/2013.

Per quanto riguarda la funzione consultiva, l'Autorità può esprimere pareri facoltativi in materia di autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni da parte dei dirigenti amministrativi dello Stato e degli enti pubblici nazionali.

L'ANAC precisa che per poteri autoritativi e negoziali, intende:

- i provvedimenti afferenti alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi per la p.a.;
- i provvedimenti adottati unilateralmente dalla pubblica amministrazione che incidono, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari.

I dipendenti con poteri autoritativi, secondo l'Aggiornamento 2018 al PNA, sono:

- i dirigenti;
- i funzionari che svolgono incarichi dirigenziali, ad esempio ai sensi dell'art. 19, co. 6, del d.lgs. 165/2001 o ai sensi dell'art. 110 del d.lgs. 267/2000;
- coloro che esercitano funzioni apicali o a cui sono conferite apposite deleghe di rappresentanza all'esterno dell'ente;
- i dipendenti che hanno comunque avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto del provvedimento finale, collaborando all'istruttoria, ad esempio attraverso la elaborazione di atti endoprocedimentali obbligatori (pareri, perizie, certificazioni) che vincolano in modo significativo il contenuto della decisione.

L'ANAC ha precisato che l'applicazione della disciplina sul pantouflage comporta che il dipendente che ha cessato il proprio rapporto lavorativo “pubblicistico” svolga attività lavorativa o professionale” presso un soggetto privato destinatario dell'attività della pubblica amministrazione. L'attività lavorativa o professionale in questione va estesa a qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale con soggetti privati e quindi a:

- rapporti di lavoro a tempo determinato o indeterminato;
- incarichi o consulenze a favore di soggetti privati.

Sono esclusi dal pantouflage gli incarichi di natura occasionale, privi, cioè del carattere della stabilità: l'occasionalità dell'incarico, infatti, fa venir meno anche il carattere dell'attività professionale richiesto dalla norma.

L'ANAC precisa che il regime sanzionatorio conseguente alla violazione del divieto di pantouflage consiste in:

nullità del contratto concluso e dell'incarico conferito in violazione del divieto;

preclusione della possibilità, per i soggetti privati che hanno conferito l'incarico, di contrattare con le pubbliche amministrazioni nei tre anni successivi;

obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati per lo svolgimento dell'incarico.

Come ribadito nei bandi-tipo emanati dall'Autorità in attuazione del Codice dei contratti pubblici, le pubbliche amministrazioni sono tenute a inserire nei bandi di gara o negli atti prodromici all'affidamento di appalti pubblici, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione e oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti, la condizione che l'operatore economico non abbia stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici, in violazione dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n.165/2001.

Nel caso in cui pervengano segnalazioni circa la violazione del divieto di pantouflage da parte di un ex dipendente, al fine di scoraggiare segnalazioni fondate su meri sospetti o voci o contenenti informazioni del tutto generiche, il RPCT prende in esame solo quelle ben circostanziate.

Qualora la segnalazione riguardi un ex dipendente che abbia reso la dichiarazione il RPCT- ferma restando la possibilità di consultare le banche dati disponibili presso l'amministrazione - previa interlocuzione con l'ex dipendente, può trasmettere una segnalazione qualificata ad ANAC.

F.Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione

L'articolo 35 bis del D.Lgs. 165 del 2001, introdotto dalla L. 190 del 2012, prevede delle condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive. In particolare:

“Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;

b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse

finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;

c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

G.Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (cd.whistleblower)

Per aumentare la capacità di far emergere fenomeni di mala amministrazione, la politica delle segnalazioni risulta di primaria importanza.

Come riporta il PNA *“al di fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia”*.

Il Comune di Cesa con delibera di G.C. n. 193 del 18/07/2023 ha approvato l'atto organizzativo e gestione del canale delle segnalazioni del whistleblower pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente- Altri contenuti Prevenzione della corruzione.

H.La rotazione ordinaria e straordinaria del personale – Misure in caso di procedimento penale

Nei PTPCT approvati dal Comune di Cesa negli anni addietro, in merito alla rotazione ordinaria dei dipendenti già si prevedeva che " La dotazione organica dell'ente è assai limitata e non consente, di fatto, l'applicazione concreta del criterio della rotazione Non esistono figure professionali perfettamente fungibili all'interno dell'ente".

Il PNA 2019 dedica **alla rotazione ordinaria** apposito approfondimento specificando che nel caso in cui non sia possibile attuare tale misura nelle amministrazioni di piccole dimensioni o comunque carenti di personale è possibile individuare altre misure.

L'amministrazione, tenuto conto dei vincoli in materia di spesa del personale, dovrà attentamente valutare la possibilità di programmare e attuare convenzioni per la gestione associata delle funzioni con altri enti, attivazione di comandi, convezioni per l'utilizzo in convenzione di personale di altri enti. Nel caso in cui non sia percorribile tale soluzione si prevede che nelle aree "sensibili", qualora possibile, vi sia separazione tra responsabile del procedimento e responsabile del provvedimento e che gli atti siano firmati da entrambi i soggetti.

Differente è la **rotazione "straordinaria"** da applicarsi successivamente al verificarsi di fenomeni corruttivi.

Tale forma di rotazione è disciplinata nel d.lgs. n. 165/2001, art. 16, co. 1, lett. l-quater, secondo cui

«I dirigenti di uffici dirigenziali generali provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva».

L'ANAC precisa che al fine di valutare l'applicabilità della misura, l'amministrazione è tenuta a verificare la sussistenza:

- dell'avvio di un procedimento penale o disciplinare nei confronti del dipendente, ivi inclusi i dirigenti;
- di una condotta, oggetto di tali procedimenti, qualificabile come "corruttiva" ai sensi dell'art.16, c. 1, lett. l-quater del d.lgs. n. 165/2001.

Secondo l'ANAC il momento del procedimento penale in cui deve essere svolta la valutazione coincide con la conoscenza della richiesta di rinvio a giudizio (artt. 405-406 e sgg. codice procedura penale) del pubblico ministero al termine delle indagini preliminari, ovvero di atto equipollente (ad esempio, nei procedimenti speciali, dell'atto che instaura il singolo procedimento come la richiesta di giudizio immediato, la richiesta di decreto penale di condanna, ovvero la richiesta di applicazione di misure cautelari).

L'amministrazione è tenuta alla revoca dell'incarico dirigenziale ovvero al trasferimento del dipendente ad altro ufficio nel momento in cui, all'esito della valutazione effettuata, rilevi che la condotta del dipendente oggetto del procedimento penale o disciplinare sia di natura corruttiva (art. 16, co. 1, lett. l- quater, d.lgs. 165/2001).

Il provvedimento che dispone la rotazione "straordinaria" deve sempre essere adeguatamente motivato La rotazione straordinaria produce i seguenti effetti a seconda del ruolo del soggetto interessato:

personale dirigente/p.o.: revoca dell'incarico dirigenziale (motivo per cui la legge prevede una motivazione rafforzata) e, se del caso, l'attribuzione di altro incarico;

personale non dirigenziale: assegnazione del dipendente ad altro ufficio o servizio.

In assenza di una chiara individuazione dei reati a seguito dei quali si debba procedere con la rotazione straordinaria, l'Aggiornamento 2018 preannunciava l'emanazione di una specifica delibera da parte dell'Autorità.

L'Anac con la deliberazione n. 215/2019 ha esaminato tutti i profili che riguardano la rotazione straordinaria.

☐ in caso di rinvio a giudizio, per i reati previsti dal citato art. 3, l'amministrazione sia tenuta a **L'Anac ha esaminato, altresì, la normativa riguardante le conseguenze del procedimento penale**

sul sottostante rapporto di lavoro, ritenendo che, con riferimento ai delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater e 320 del codice penale e dall'articolo 3 della

legge 9 dicembre 1941, n. 1383: trasferire il dipendente ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza. In caso di impossibilità (in ragione della qualifica rivestita, ovvero per obiettivi motivi organizzativi), il dipendente è invece posto in posizione di aspettativa o di disponibilità, con diritto al trattamento economico in godimento;

☐ in caso di condanna non definitiva, i dipendenti sono sospesi dal servizio ;
☐ nel caso sia pronunciata sentenza penale irrevocabile di condanna, ancorché a pena condizionalmente sospesa, l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego può essere pronunciata a seguito di procedimento disciplinare.

I.PNRR

Il Piano Nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) prevede un pacchetto di investimenti e riforme articolato in sei missioni ed ha lo scopo di riparare i danni economici e sociali causati dalla crisi pandemica. L'ingente flusso di denaro a disposizione richiedono la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione da contemperarsi con l'esigenza di semplificazione e velocizzazione delle procedure amministrative.

Per quanto riguarda gli interventi/progetti PNRR, essi vengono seguiti nelle fasi di programmazione, progettazione, esecuzione e monitoraggio/rendicontazione dal Responsabile competente per materia. Il suddetto responsabile:

comunica costantemente al Responsabile dell'area Economica finanziaria le informazioni relative ai progetti PNRR al fine di realizzare l'allineamento tra il ciclo tecnico e il ciclo finanziario contabile, e per garantire le necessarie variazioni agli strumenti di programmazione finanziaria,

la corretta contabilizzazione delle risorse e il monitoraggio dei flussi di cassa, assicurando il rispetto dei tempi di pagamento di tutti i debiti commerciali del Comune.

· Avrà i seguenti compiti e responsabilità:

-avviare l'attuazione dei singoli progetti;

-garantire la tracciabilità delle operazioni;

-rispettare la regolarità delle procedure e delle spese rendicontate a valere sulle risorse del PNRR;

garantire la coerenza della tempistica di realizzazione dei progetti con il cronoprogramma;

adottare misure necessarie a prevenire, individuare e contrastare le irregolarità gravi quali le

frodi, i conflitti d'interesse e ad evitare il rischio di doppio finanziamento pubblico degli interventi nonché verifiche dei dati previsti dalla normativa antiriciclaggio (titolarità effettiva)

-conservare tutti gli atti e la documentazione giustificativa rendendoli disponibili per lo svolgimento delle attività di controllo da parte degli organi competenti

-rispettare le disposizioni in materia di PNRR nonché le circolari del MEF - RGS;

-assicurare che le attività di cui si tratta avvengano in coerenza con la programmazione e gli indirizzi forniti dall'amministrazione comunale.

Ai fini dell'attuazione degli interventi PNRR, in materia di anticorruzione e trasparenza, oltre le misure generali trovano attuazione le misure specifiche previste nell' All.1 nella parte dedicata ai contratti pubblici.

L.NORMATIVA ANTIRICICLAGGIO

Il Decreto legislativo 21.11.2007 n. 231 reca "Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione", come modificato dal d. lgs. n.90/2017.

Le disposizioni dell'art. 10 del D.lgs. 231/2007 si applicano agli uffici delle Pubbliche amministrazioni competenti allo svolgimento di compiti di amministrazione attiva o di controllo, nell'ambito dei seguenti procedimenti o procedure:

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

procedimenti di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere a persone fisiche ed enti pubblici e privati.

Il Comitato di sicurezza finanziaria elabora linee guida per la mappatura e la valutazione dei rischi di riciclaggio e finanziamento del terrorismo, cui gli uffici delle Pubbliche amministrazioni, responsabili dei procedimenti di cui al comma 1, sono esposti nell'esercizio della propria attività istituzionale. Sulla base delle predette linee guida, le medesime Pubbliche amministrazioni adottano procedure interne, proporzionate alle proprie dimensioni organizzative e operative, idonee a valutare il livello di esposizione dei propri uffici al rischio e indicano le misure necessarie a mitigarlo.

Le Pubbliche amministrazioni responsabili dei procedimenti di cui al comma 1, nel quadro dei programmi di formazione continua del personale realizzati in attuazione dell'articolo 3 del decreto legislativo 1° dicembre 2009, n. 178, adottano misure idonee ad assicurare il riconoscimento, da parte dei propri dipendenti delle fattispecie meritevoli di essere comunicate ai sensi del presente articolo.

La normativa antiriciclaggio ha acquisito ulteriore importanza alla luce dei finanziamenti derivanti dal Piano Nazionale di Ripresa e resilienza (PNRR). In tale contesto assume importanza fondamentale l'acquisizione della documentazione antimafia e la disciplina del titolare effettivo. In particolare, nelle LLGG del MEF annesse alla circolare 11 agosto 2022, n. 30/2022, è stata posta grande attenzione alla necessità di garantire la trasparenza dei dati relativi al titolare effettivo dei soggetti partecipanti alle gare per l'affidamento dei contratti pubblici. Tra le numerose indicazioni fornite dal MEF nelle predette LLGG è ricompresa anche quella con cui si è previsto non solo l'obbligo per gli operatori economici di comunicare i dati del t.e. ma anche quello, posto in capo al soggetto attuatore/stazione appaltante, di richiedere la dichiarazione del medesimo t.e. di assenza di conflitto di interessi.

Per la nozione di titolare effettivo, i criteri e le indicazioni ai fini dell'individuazione dello stesso si rinvia a quanto stabilito nella normativa in materia di antiriciclaggio di cui al d.lgs. n. 231/2007 e riportato nelle stesse Linee guida del MEF. Si rammenta che la definizione e la disciplina del titolare effettivo sono funzionali a garantire la riconducibilità di un'operazione alla persona fisica che, di fatto, ne trae vantaggio, al fine di evitare che altri soggetti e, in particolare, strutture giuridiche complesse - società e altri enti, trust e

istituti giuridici affini - siano utilizzati come schermo per occultare il reale beneficiario e realizzare finalità illecite.

Le SS.AA. devono richiedere la dichiarazione del titolare effettivo e controllare, anche a campione, la veridicità della stessa anche attraverso la consultazione dell'apposita sezione del Registro delle Imprese al cui interno devono confluire le informazioni relative alla titolarità effettiva di persone giuridiche, trust e istituti giuridici affini. Gli obblighi sul titolare effettivo previsti in relazione alle spese PNRR si applicheranno a tutti i contratti pubblici una volta istituita la sopra citata sezione del Registro delle Imprese. Le regole in materia di comunicazione accesso e consultazione dei dati e delle informazioni relativi alla titolarità effettiva sono dettate dal accesso e consultazione dei dati e delle informazioni relativi alla titolarità effettiva sono dettate dal D.M. 11 MARZO 2022 N. 55.

Obiettivi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio responsabile	Indicatori di monitoraggio
Richiesta dichiarazione titolare effettivo	Per gli interventi PNRR	Responsabile settore che gestisce l'intervento PNRR	n. dichiarazione titolare effettivo / n. interventi PNRR affidati
Controllo a campione che la dichiarazione del titolare effettivo sia resa e sia agli atti	2024	Responsabile della prevenzione della corruzione	30 % degli interventi PNRR affidati

6. RESPONSABILITÀ DEI DIPENDENTI

La violazione, da parte dei dipendenti dell'Amministrazione, delle prescrizioni previste dalla presente Sezione e dalle disposizioni del Responsabile della prevenzione della corruzione, costituisce grave violazione dei propri doveri di ufficio ed è soggetto a provvedimento disciplinare, oltre che oggetto di segnalazione al Nucleo di Valutazione con una penalizzazione della retribuzione di risultato.

7.SOTTOSEZIONE TRASPARENZA

La trasparenza è una misura di estremo rilievo e fondamentale per la prevenzione della corruzione.

Il 14 marzo 2013 il legislatore ha varato il decreto legislativo 33/2013 di *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*.

Il D.lgs. 97/2016 ha apportato numerosi cambiamenti al D.lgs. 33/2013. La prima rilevante novità è contenuta nell'art. 1, c.1, D.lgs. 33/2013, il quale specifica la nozione del principio generale di trasparenza - strettamente correlato e funzionale a quello di prevenzione e lotta alla corruzione di cui alla legge 190/2012 – andando oltre alla definizione contenuta nelle previgenti disposizioni normative

(artt. 1, c.1 –bis, l n. 241/90 e 11, D.lgs. n. 150/2009), definendola come accessibilità dei dati e dei documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, finalizzata non soltanto a favorire forme diffuse di controllo da parte dei consociati sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, ma anche volta a tutelare i diritti dei cittadini, a promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa.

L'art. 2 ridefinisce l'oggetto del D.lgs. 33/2013 prevedendo che “Le disposizioni del presente decreto disciplinano la libertà di accesso di chiunque ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni e dagli altri soggetti di cui all'articolo 2-bis, garantita, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, tramite l'accesso civico e tramite la pubblicazione di documenti, informazioni e dati concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni e le modalità per la loro realizzazione”. In tal modo, viene specificato e ampliato l'oggetto del decreto legislativo n. 33 del 2013, in quanto, l'obiettivo del principio di trasparenza, non sarebbe più quello di ottenere la pubblicazione delle informazioni e dei documenti in possesso dell'amministrazione, ma quello di garantire – in maniera generalizzata – la trasparenza della P.A., tramite la libertà di accesso a dati e documenti mediante l'esercizio dell'accesso civico, considerato strumento principale di controllo democratico dell'operato della P.A., in un'ottica accentuata di trasparenza e pubblicità.

La riformulazione dell'oggetto del D.Lgs. 33/2013 si pone in rapporto di consequenzialità con la rilevante novità prevista dal D.lgs. 97/2016 che è intervenuto non solo con abrogazioni e modificazioni sui diversi obblighi di trasparenza, ma introducendo quello che le linee guida ANAC definiscono come “accesso generalizzato”.

L'Autorità, in attuazione di quanto previsto all'art. 3, co. 1-ter, del d.lgs. n. 33/2013, introdotto dal d.lgs. n. 97/2016, individua modalità semplificate di applicazione degli obblighi in materia di pubblicità, trasparenza e prevenzione della corruzione per i comuni di piccole dimensioni, intendendosi per piccoli comuni quelli con popolazione inferiore a 15.000 abitanti.

Tuttavia, l'Autorità chiarisce che alcune delle indicazioni di semplificazioni riguarderanno solo i comuni con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, come definiti dall'art. 1, co. 2 della legge 6 ottobre 2017, n. 158, tra cui non rientra il Comune di Cesa.

8.OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE- MISURE ORGANIZZATIVE

Con le modifiche al D.lgs. 33/2013 in premessa indicate è venuto meno l'obbligo di adottare il PTTI pertanto seguendo le indicazioni dell'ANAC, l'individuazione delle modalità di attuazione della trasparenza è parte integrante del PTPC in una “*apposita sezione*”.

La sezione dedicata alla trasparenza oltre agli obiettivi strategici contiene soluzioni organizzative idonee ad assicurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione dei dati previsti dalla normativa vigente.

Come sopra precisato, il D.lgs. 97/2016 è intervenuto con abrogazioni e integrazioni sui diversi obblighi di trasparenza. Le pubblicazioni devono essere curate seguendo le indicazioni contenute nel D.lgs. 33/2013 e nelle linee guida ANAC deliberazione n. 1310 ” Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.lgs. 33/2013 come modificato dal D.lgs.97/2016”.

Le linee guida forniscono indicazioni circa la decorrenza dei nuovi obblighi par. 10 che è fissata al 23 dicembre 2016.

L'ANAC ha altresì approvato con determinazione n. 241 del 08/03/2017 le "Linee guida recanti indicazioni sull'attuazione dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013 «Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali» come modificato dall'art. 13 del d.lgs. 97/2016"

Data la struttura organizzativa dell'ente, non è possibile individuare un unico ufficio per la raccolta e la gestione di tutti i dati da inserire in "Amministrazione Trasparente".

Ciascun Responsabile di Area/Servizio, rispetto alle materie di propria competenza, di cui all'allegato 4, è tenuto all'individuazione/ elaborazione dei dati. La pubblicazione dei dati sul sito istituzionale web (tutti i dati, atti, documenti e provvedimenti da pubblicare sul sito nella sezione "Amministrazione Trasparente", secondo le modalità e contenuti definiti dalle normative vigenti) avviene a cura di ciascun responsabile.

A tal riguardo si sottolinea che l'articolo 43, comma 3, del decreto legislativo 33/2013 prevede che *"i dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione garantiscano il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge"*.

Nel sito web istituzionale del Comune nella *home page*, è stata istituita in massima evidenza una apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente".

Tutti i dati contenuti nella sezione "Amministrazione Trasparente" sono liberamente accessibili senza necessità di registrazioni, password o identificativi di accesso

Le pagine e i contenuti della sezione Amministrazione Trasparente devono essere costantemente aggiornati, nel rispetto delle norme di riferimento.

L'aggiornamento dei dati, delle informazioni e dei documenti deve quindi avvenire in modo "tempestivo" secondo il decreto legislativo n.33/2013. Per i Comuni con popolazione inferiore ai 15.000 abitanti l'ANAC consente di interpretare il concetto di tempestività e fissare termini secondo principi di ragionevolezza e responsabilità, idonei ad assicurare, nel rispetto dello scopo della normativa sulla trasparenza, la continuità, la celerità e l'aggiornamento costante dei dati. I termini sono fissati nell'all. 4 dedicato alla trasparenza.

La durata ordinaria della pubblicazione è fissata in cinque anni, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione fatti salvi i diversi termini previsti dalla normativa per specifici obblighi (art. 14, co. 2 e art. 15 co. 4 del D. Lgs. 33/2013) e quanto previsto in materia di tutela dei dati personali e sulla durata della pubblicazione collegata agli effetti degli atti pubblicati.

Trascorso il quinquennio o i diversi termini sopra richiamati, gli atti, i dati e le informazioni non devono essere conservati nella sezione archivio del sito che quindi viene meno. Dopo i predetti termini, la trasparenza è assicurata mediante la possibilità di presentare l'istanza di accesso civico generalizzato.

9.SEMPLIFICAZIONI PER I COMUNI CON POPOLAZIONE INFERIORE AI 15.000 ABITANTI

Semplificazioni derivanti dal sistema dei collegamenti ipertestuali	Ai sensi dell'art. 9 del d.lgs. 33/2013, gli obblighi di trasparenza possono essere assolti anche mediante un collegamento ipertestuale ad altro sito istituzionale ove i dati e le informazioni siano già rese disponibili. (Es. sottosezione «bandi di gara e contratti» della sezione "Amministrazione trasparente" di un Comune può contenere il link alla sezione "Amministrazione trasparente" del Comune capofila qualora questo gestisca la Centrale Unica di Committenza)
Art. 13 Obblighi di pubblicazione concernenti l'organizzazione delle pubbliche amministrazioni	Pubblicazione di un organigramma semplificato contenente la denominazione degli uffici, il nominativo del responsabile, l'indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica cui gli interessati possano rivolgersi.
Pubblicazione dei dati in tabelle	Per gli obblighi per i quali l'Allegato 1) alla determinazione n. 1310/2016 ANAC, prevede la pubblicazione in formato tabellare, è possibile valutare altri schemi di pubblicazione, purché venga rispettato lo scopo della normativa sulla trasparenza volto a rendere facilmente e chiaramente accessibili i contenuti al fine di Favorire forme di controllo diffuso da parte dei
	cittadini.

10. TRASPARENZA E TUTELA DEI DATI PERSONALI

Si sottolinea il necessario il rispetto delle disposizioni in materia di protezione dei dati personali (art. 1, c. 2, del d.lgs. n. 33/2013), sia nella fase di predisposizione degli atti che nella successiva fase della loro divulgazione e pubblicazione (sia nell'Albo Pretorio on-line, sia nella sezione "Amministrazione Trasparente", sia anche in eventuali altre sezioni del sito istituzionale).

Il Garante per la protezione dei dati personali ha, il 15 maggio 2014, con la delibera n. 243 dettato le Linee Guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri

enti obbligati. Il Garante per la protezione dei dati personali ha ritenuto necessario, alla luce delle modifiche legislative in materia di pubblicità e trasparenza della pubblica amministrazione (il D.lgs. 33/2013), intervenire al fine di assicurare l'osservanza della disciplina in materia di protezione dei dati personali nell'adempimento degli obblighi di pubblicazione sul web previsti dalle disposizioni vigenti.

I Responsabili di Area sono, pertanto, tenuti ad un attento esame delle linee guida sopra indicate al fine di pubblicare in modo corretto i dati che richiede la normativa.

Si richiama quindi i responsabili di Area a porre la dovuta attenzione nella formulazione e nel contenuto degli atti soggetti poi a pubblicazione.

In particolare, è opportuno segnalare l'entrata in vigore dal 25 maggio 2018 del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del consiglio del 27 Aprile 2016 "relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati) e l'entrata in vigore il 19 settembre 2018 del Decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali –decreto legislativo 196/2003- alle disposizioni del Regolamento UE2016/679.

L'ANAC nell'aggiornamento 2018 ha evidenziato che "l'art. 2-ter del d.lgs. 196/2003, introdotto dal d.lgs. 101/2018, in continuità con il previgente articolo 19 del Codice, dispone al comma 1 che la base giuridica per il trattamento di dati personali effettuato per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, ai sensi dell'art. 6, paragrafo 3, lett. b) del Regolamento (UE) 2016/679, «è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento». Inoltre il comma 3 del medesimo articolo stabilisce che «La diffusione e la comunicazione di dati personali, trattati per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, a soggetti che intendono trattarli per altre finalità sono ammesse unicamente se previste ai sensi del comma1”

Pertanto l'ANAC chiarisce che “le pubbliche amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, verifichino che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione.”

Una volta accertata la sussistenza dell'obbligo di pubblicazione, l'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, quali quelli di liceità, correttezza e trasparenza; minimizzazione dei 23 dati; esattezza; limitazione della conservazione; integrità e riservatezza tenendo anche conto del principio di “responsabilizzazione” del titolare del trattamento.

A tal proposito risultano fondamentali le linee guida del Garante Privacy sopra indicate.

Si sottolinea che il Sindaco del comune di Cesa ha provveduto a nominare con decreto del

07/06/2022 Responsabile dei dati personali (RPD)il Dott. Luigi Belardo (DPO del Comune di Cesa).

Come precisato dall'ANAC, il RPD svolge specifici compiti anche di supporto per tutta l'amministrazione essendo chiamato ad informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti dalla normativa in materia di protezione dei dati personali.

11.MONITORAGGIO

Per gli enti di piccole dimensioni al di sotto dei 50 dipendenti, il monitoraggio può essere limitato ad un campione, da modificarsi di anno in anno, di obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente.

Il monitoraggio sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione nel triennio 2024-2026 sarà effettuato su un campione di obblighi di pubblicazione, ulteriore rispetto al monitoraggio annuale previsto da specifica delibera ANAC, secondo quanto indicato nell' All. 4 , dal RPCT che si avvale a tal fine della collaborazione del Nucleo di Valutazione.

In particolare il RPCT svolge il controllo riferendo al Sindaco, all'OIV/Nucleo di Valutazione su eventuali inadempimenti e ritardi. A tal fine il RPCT evidenzia e informa delle eventuali carenze, mancanze o non coerenze riscontrate i responsabili, i quali dovranno provvedere a sanare le inadempienze entro e non oltre 30 giorni dalla segnalazione. Decorso infruttuosamente tale termine, il RPCT è tenuto a dare comunicazione all'OIV/nucleo di Valutazione della mancata attuazione degli obblighi di pubblicazione. L'OIV/Nucleo di Valutazione vigila sul rispetto degli obblighi di pubblicazione e sui relativi contenuti tenendone conto nella scheda di valutazione. Gli adempimenti sopra descritti nel rispetto della relativa tempistica costituiscono per i Responsabili obiettivi da considerare collegati con il ciclo della performance.

Inoltre, sulla base delle indicazioni date ogni anno da ANAC, il Nucleo di valutazione ha il potere di attestare lo stato di attuazione degli obblighi di pubblicazione. Il Nucleo di Valutazione non attesta solo la mera presenza/assenza del dato o documento nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale, ma si esprime anche su profili qualitativi che investono la completezza del dato pubblicato, se è riferito a tutti gli uffici, se è aggiornato, se il formato di pubblicazione è aperto ed elaborabile.

12. ACCESSO GENERALIZZATO E ACCESSOCIVICO

L' "accesso generalizzato" rappresenta una nuova tipologia di accesso delineato dall'art. 5 comma 2 del D.lgs. 33/2013 ai sensi del quale "Chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni , ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del presente decreto, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti,secondo quanto previsto dall'art.5-bis".Nel novellato D.lgs.33/2013 l'accesso generalizzato diviene centrale in analogia agli ordinamenti aventi il Freedom of information act (FOIA) e si delinea come autonomo e indipendente da presupposti obblighi di pubblicazione.

L'accesso civico regolato dal primo comma dell'art. 5 del D.lgs. 33/2013 è, invece, correlato ai soli atti e informazioni oggetto di obblighi di pubblicazione e costituisce in buona sostanza un rimedio alla mancata osservanza degli obblighi di pubblicazione imposti dalla legge.

I due diritti di accesso non prevedono alcun limite per la legittimazione soggettiva del richiedente ossia vi è il riconoscimento in capo a “chiunque”, indipendentemente dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti.

Considerata la notevole innovatività dell'accesso generalizzato, che si aggiunge alle altre tipologie di accesso previste dal nostro ordinamento (accesso agli atti ex L. 241/90, accesso alle informazioni ambientali D.lgs. 195/2005, accesso ex art. 10 e art. 43 TUEL) l'ANAC che ha adottato con la delibera n. 1309 del 28 dicembre 2016 le “Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5, comma 2, del D.lgs. 33/2013”.

Ciascun Responsabile di Area è competente a decidere sulle richieste di accesso civico semplice e generalizzato secondo le materie di propria competenza.

Per l'anno 2025 sarà monitorata l'attività di pubblicazione e di corretta tenuta del registro sugli accessi.

13. SANZIONI

L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico, al di fuori delle ipotesi previste dall'articolo 5-bis del D. Lgs. 33/2013 costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione ed è comunque valutato ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale e organizzativa dei responsabili.