

# PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PIANO DELLA TRASPARENZA

**Triennio 2022-2024**

## INDICE

1	INTRODUZIONE .....	5
1.1	L'Ente regionale per il diritto allo studio e la promozione della conoscenza - DiSCo - e la sua Mission.....	5
1.2	Il contesto in cui è stato elaborato il Piano di Prevenzione della Corruzione di DiSCo per il triennio 2022 – 2024 .....	6
1.3	Quadro normativo di riferimento .....	7
1.4	Digressione sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).....	9
1.5	Piani Nazionali Anticorruzione .....	10
1.6	Focus sul Piano Nazionale Anticorruzione del 2019 .....	11
1.6.1	Il PNA 2019 è l'unico atto di indirizzo per la redazione dei PTPCT .....	122
1.6.2	Nozioni .....	122
1.6.3	Principi.....	12
1.6.4	Digressione su integrazione tra il processo di gestione del rischio e il ciclo di gestione della performance Il PTPCT. ....	133
1.6.4.1	Il Piano della Performance 2021 di DiSCo di cui alla DDG 1877 del 30 luglio 2021	144
1.6.5	Criticità .....	144
1.6.6	La metodologia.....	155
1.6.7	L'Allegato 1 al PNA 2019 .....	16
1.7	Un lessico condiviso: Il Risk Management .....	16
1.7.1	Definizione di rischio .....	16
1.7.2	Definizione di Risk Management .....	17
1.7.3	Perché fare Risk Management? .....	17
1.7.4	I principali standard di Risk Management .....	18
1.7.5	Lo STANDARD ISO 31000:2018 .....	18
1.7.6	I principi di attuazione del Risk Management .....	19
1.7.7	Il processo di Risk Management .....	20
1.7.8	Riassumendo .....	211
2	IL PROCESSO DI R.M.: ANALISI DEL CONTESTO.....	222
2.1	Analisi del contesto esterno .....	22
2.1.1	Tecnica PESTLE .....	233
2.1.2	Analisi del contesto esterno: fattori di tipo politico .....	233
2.1.3	Analisi del contesto esterno: fattori di tipo economico, sociale e ambientale. ....	26
2.1.4	Analisi del contesto esterno: fattori di tipo tecnologico .....	27

2.1.5	Analisi del contesto esterno: fattori di tipo legale .....	29
2.2	Analisi del contesto interno .....	34
2.2.1	Struttura organizzativa di DiSCo .....	35
2.2.1.1	Gli organi dell'Ente.....	35
2.2.1.2	Il funzionamento dell'Ente .....	36
2.2.2	Soggetti coinvolti nel Sistema di prevenzione della corruzione .....	38
2.2.2.1	Il Consiglio di Amministrazione .....	38
2.2.2.2	Il Responsabile della prevenzione della corruzione (RPCT).....	38
2.2.2.3	La Struttura di supporto del RPCT .....	40
2.2.2.4	I Responsabili delle P.O. A2 Programmazione e controllo di gestione e P.O. A3 Controllo giuridico - supporto O.I.V. - Privacy .....	40
2.2.2.5	I Referenti "Trasparenza e anticorruzione". Compiti e funzioni, collaborazione con il RPCT e effetti sulla valutazione delle performance. ....	41
2.2.2.6	L'Organismo Indipendente di Valutazione .....	42
2.2.2.7	Il Responsabile della protezione dei dati (RPD o Data Protection Officer) (DPO).....	42
2.2.2.8	Il Responsabile dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (RASA) .....	43
2.2.2.9	Il Responsabile per la transizione al digitale .....	43
2.2.3	Il personale .....	44
2.2.3.1	Le procedure disciplinari.....	45
2.2.3.2	Il Piano della formazione. ....	45
2.2.4	Il Contenzioso.....	46
2.2.5	L'analisi SWOT.....	47
2.2.6	La Mappatura dei processi.....	48
2.2.6.1	Focus sulla Mappatura dei processi dell'Area 3 .....	52
PROCESSO DI R.M.:	LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO .....	53
3.1	L'identificazione del rischio .....	53
3.2	L'analisi del rischio.....	54
3.3	La ponderazione del rischio.....	57
4	IL PROCESSO DI R.M.: IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO .....	58
4.1	L'identificazione delle misure.....	58
4.2	La programmazione delle misure.....	59
4.2.1	Rotazione degli incarichi indicazioni e suggerimenti operativi.....	61
4.2.2	Misure di prevenzione riguardanti il personale.....	63
4.2.3	Incompatibilità successiva del dipendente cessato: Pantouflage o revolving doors (c.d. porte girevoli - art. 53, comma 16ter D.lgs. n. 165/2001 e s.i.m.) .....	64

4.2.4	Patto di integrità .....	66
4.2.5	(Whistleblowing) procedure volte a incentivare e/o proteggere e/o tutelare il dipendente pubblico che segnala illeciti.....	66
4.2.6	Vigilanza sul rispetto delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità.....	68
5	IL MONITORAGGIO.....	69
6	LA TRASPARENZA .....	70
6.1	Tutti i dirigenti di DiSCo sono referenti e/o responsabili per la trasparenza .....	71
6.2	Obiettivi strategici in materia di trasparenza e integrità.....	71
6.3	Collegamento del Piano della performance e Piano PCT.....	71
6.4	L'elaborazione del programma e l'approvazione da parte di DiSCo.....	72
6.5	Le azioni di promozione della partecipazione degli stakeholder (portatori di interesse) ..	72
6.6	Iniziative e strumenti di comunicazione per la diffusione dei contenuti del Programma e dei dati .....	73
6.6.1	I soggetti responsabili della pubblicazione dei dati .....	73
6.6.2	L'organizzazione dei flussi informativi .....	74
6.6.3	La struttura dei dati e i formati.....	74
6.6.4	Il trattamento dei dati personali.....	74
6.6.5	Tempi di pubblicazione e archiviazione dei dati.....	75
6.6.6	Controlli, responsabilità e sanzioni .....	75
6.6.7	Sostenibilità.....	76
6.6.8	Clausola di adeguamento automatico .....	76
6.6.9	Disposizioni transitorie e finali.....	76
7	TABELLE EDITABILI ex art. 7 D. Lgs. n. 33/2013 .....	77

## 1 INTRODUZIONE

### 1.1 L'Ente regionale per il diritto allo studio e la promozione della conoscenza - DiSCo - e la sua Mission

La legge regionale 27 luglio 2018 n. 6, recante *“Disposizioni per il riconoscimento e il sostegno allo studio e la promozione della conoscenza nella Regione”* ha riordinato Laziodisu nell'Ente regionale per il diritto allo studio e la promozione della conoscenza DiSCo (in seguito DiSCo).

DiSCo è, ai sensi dell'articolo 55 dello Statuto della Regione Lazio, l'Ente pubblico dipendente regionale, dotato di personalità giuridica, di autonomia statutaria, regolamentare, amministrativa, gestionale, patrimoniale e contabile, cui la Regione attribuisce il raggiungimento degli obiettivi di cui all'articolo 2 della citata l. r. n. 6 del 2018, nonché il ruolo di ente regolatore del sistema integrato di interventi, servizi e prestazioni per il diritto agli studi universitari.<sup>1</sup>

L'Ente è titolare delle competenze e svolge le funzioni attribuite dalla suddetta legge nell'ambito degli indirizzi indicati dalla Giunta regionale e in conformità a quanto stabilito dalla programmazione regionale.<sup>2</sup>

La l. r. n. 6 del 2018, oltre agli interventi in materia di diritto allo studio,<sup>3</sup> ha posto le basi per interventi prima inesplorati. In particolare, travalicando il limite della precedente e circoscritta materia degli interventi in materia di studi universitari, in coerenza con le strategie dell'Unione europea per lo sviluppo delle risorse umane, garantisce la piena realizzazione della libertà individuale e dell'integrazione sociale, nonché il diritto all'orientamento e all'apprendimento lungo tutto l'arco della vita quale fondamento necessario per il diritto allo studio e il diritto al lavoro.<sup>4</sup>

Quanto agli interventi, la novella normativa, si ispira ad una serie di obiettivi analiticamente indicati nell'articolo 2, della l. r. Lazio n. 6 del 2018.<sup>5</sup>

L'articolo 4, comma 4,<sup>6</sup> specifica altresì le modalità e le risorse, con cui DiSCo può raggiungere gli obiettivi di cui all'articolo 2.

L'articolo 3, comma 1,<sup>7</sup> individua i soggetti destinatari degli interventi, dei servizi e delle prestazioni di competenza di DiSCo negli studenti e nei cittadini in formazione.

---

<sup>1</sup> Cfr. art., 4, comma 2, l.r. Lazio n. 6 del 2018

<sup>2</sup> Cfr. Cfr. art. 4, comma 3, L.R. n° 6 del 2018.

<sup>3</sup> Cfr. art. 1, commi, 1 e 3, L.R. n° 6 del 2018.

<sup>4</sup> Cfr. art. 1, comma, 2, L.R. n° 6 del 2018.

<sup>5</sup> Cfr. L.R. n° 6 del 2018 -Art. 2 (Obiettivi).

<sup>6</sup> Cfr. l.r. n. 6/2018 – art. 4, comma 4:

*“4. Al fine di raggiungere gli obiettivi di cui all'articolo 2, l'Ente:*

*a) utilizza le risorse finanziarie statali ed europee nonché regionali destinate al sostegno della formazione, dell'istruzione, dell'orientamento al lavoro e, in generale, della conoscenza, assumendo, ove necessario, direttamente la funzione di ente attuatore anche di interventi globali;*

*b) promuove la costruzione di reti tra le università, gli enti competenti in materia di mercato del lavoro e gli enti che operano nel settore della formazione della Regione;*

*c) predispone iniziative e programmi per favorire gli interscambi con l'estero tra università e enti che operano nel settore dell'istruzione, della formazione e della conoscenza.”*

L'articolo 5 individua gli interventi, i servizi e le prestazioni dell'Ente in favore di tutti i soggetti destinatari di cui all'articolo 3.

## **1.2 Il contesto in cui è stato elaborato il Piano di Prevenzione della Corruzione di DiSCo per il triennio 2022 – 2024**

Preliminarmente va valutata la seguente situazione: Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), previsto dall'art. 6 del d.l. n. 80/2021, convertito in Legge del 6 agosto 2021 n. 113. Da quanto emerge da definizioni rinvenibili<sup>8</sup> *“...Il principio che guida la definizione del PIAO è dato dalla volontà di superare la molteplicità, e conseguente frammentazione, degli strumenti di programmazione oggi in uso ed introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa, e creare un piano unico di governance di un ente. Il PIAO vuole rappresentare, quindi, una sorta di “testo unico” della programmazione, nella prospettiva di semplificazione degli adempimenti a carico degli enti e di adozione di una logica integrata rispetto alle scelte fondamentali di sviluppo delle amministrazioni.*

La stesura del nuovo Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), valido per il periodo 2022 – 2024, è stata preceduta da una attenta riflessione, da parte del personale della Struttura di supporto al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (RPCT) di DiSCo, sul modo di approcciarsi all'elaborazione di un documento di fondamentale importanza nella programmazione delle attività dell'Ente.

Dopo una attenta discussione, si è ritenuto di poter aderire all'affermazione di *“riconoscere nel disagio psicologico e nella riprovazione sociale il vero e proprio elemento di dissuasione nell'intraprendere il percorso corruttivo”*<sup>9</sup> facendo dell'elevazione della condotta etica e della promozione dell'integrità nei comportamenti dei pubblici dipendenti, i pilastri su cui fondare tutto il processo anti corruttivo.

Il principio sopra individuato, tuttavia, da un lato potrebbe porre dei problemi di validità giuridica in quanto la sola dimensione etica potrebbe non bastare al fine anti corruttivo, dall'altro (se adottato) comporterebbe un processo di crescita culturale lento e difficile da intraprendere. Considerazioni tali da scoraggiarne l'utilizzo esclusivo. Tale processo, infatti, necessita innanzi tutto di consapevolezza della necessità di sensibilizzare l'Ente al rispetto di comportamenti aderenti al concetto d'integrità dell'organizzazione e necessita, poi, di essere “coltivato” attraverso un percorso formativo - di cui dovrà essere testata di volta in volta l'efficacia - che implica sia costi diretti che indiretti per il mancato utilizzo delle risorse durante i momenti formativi.

La discussione è stata orientata quindi sulla riflessione verso l'altro tema fondamentale in materia anti corruttiva, rappresentato dalla promozione della cultura organizzativa all'interno dell'Ente, e su temi quale quello del ricorso ad una ben definita metodologia per l'elaborazione del PTPCT quale rappresentata dagli Standard metodologici riconosciuti a livello internazionale per l'impianto del Risk Management.

---

<sup>9</sup> Articolo tratto dalla rivista Amministrazione in Cammino: La misurazione della corruzione: tra attualità e prospettive nell'esperienza italiana di Jacopo Gagliardi Dottore di ricerca in scienze giuridiche presso l'Università di Pisa,

Se da un lato si è preso atto che è assodato che un Piano anticorruzione debba, innanzi tutto, uniformarsi alla normativa vigente in materia di prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza, nonché alle disposizioni e/o linee di indirizzo dell'ANAC, con particolare riferimento – nel caso di specie - alle edizioni del 2019 e del 2021 del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), dall'altro il ragionamento è andato oltre questo pur fondamentale aspetto, laddove ci si è resi conto che la pedissequa osservanza delle disposizioni sopra richiamate, non è sufficiente a fare del PTPCT uno strumento “vivo” e in grado di rispondere, oltre che all'intento anti corruttivo, e grazie ad esso, all'intento del miglioramento organizzativo letto in chiave di efficiente, efficace ed economico impiego delle risorse pubbliche.

*Quello che si vorrebbe promuovere in DiSCo, in ultima analisi, è un approccio estremamente operativo alle indicazioni normative, ai processi e agli strumenti introdotti, ovvero l'utilizzo di strumenti quali il Risk Management nell'ambito della prevenzione della corruzione nella Pubblica Amministrazione.*

Il fondamentale apporto del momento formativo all'arricchimento professionale di ciascuno, ha consentito di mettere il personale coinvolto nella stesura del PTPCT, nella condizione di rileggere le norme di legge e gli indirizzi ANAC in modo più consapevole, ha consentito di decodificare in chiave metodologica il PNA 2019 e di tentare di intraprendere un cambio di paradigma nell'esperienza di DiSCo in materia di anticorruzione, inaugurando una diversa scrittura del PTPCT.

Alla luce di quanto esposto la Struttura si è prefissata di ripercorrere tutte le fasi di gestione del rischio mettendo in luce, di volta in volta, i principi metodologici entro il cui perimetro quell'analisi è maturata, partendo da una panoramica del quadro normativo, (tralasciando di citare per economicità dell'esposizione, quanto in materia l'ANAC ha “precisato” con Linee guida, Deliberazioni, Delibere, ecc.), passando per la definizione di un vocabolario comune, richiamando, laddove necessario, i principi e le tecniche di gestione del rischio.

### **1.3 Quadro normativo di riferimento**

Nel quadro normativo di riferimento che regola il sistema di prevenzione della corruzione e dalle altre disposizioni prodotte in materia, saranno evidenziate le parole chiave su cui si fonderà la trattazione.

- Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”, introdotta nell'ordinamento italiano in attuazione dell'art. 6 della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall'Assemblea Generale dell'ONU il 31 ottobre 2003, e degli artt. 20 e 21 della Convenzione penale sulla corruzione, adottata a Strasburgo il 27 gennaio 1999;

- Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, art. 19 (convertito con L. 11 agosto 2014 n. 114) con cui si è dato corso alla soppressione dell’Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture e definizione delle funzioni dell’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC);
- Decreto Legislativo 25 maggio 2016, n. 97, relativo alla revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza (in attuazione della delega di cui all’articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, recante “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”);
- Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 74: “Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell’articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124”;
- Decreto Legislativo 31 dicembre 2012, n. 235 in tema di incandidabilità;
- Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33, in materia di pubblicità e trasparenza;
- Decreto Legislativo 8 aprile 2013, n. 39, in tema di incompatibilità e inconfiribilità degli incarichi;
- D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, recante “Codice di comportamento dei dipendenti pubblici”;
- Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e Legge 30 novembre 2017, n. 179 sul Whistleblowing;
- Decreto Legislativo 18 aprile 2016, n. 50 che ha introdotto il nuovo Codice dei Contratti Pubblici;

A tale ultimo riguardo è doveroso rammentare, in questo ambito, il perdurare, nel corso del 2021, degli “effetti” dovuti alla pandemia da COVID-19 non solo sulle attività degli enti, ma anche sul quadro normativo nazionale, che risulta modificato dai seguenti interventi legislativi:

- Decreto legge 16 luglio 2020, n. 76, recante “Misure urgenti per la semplificazione e l’innovazione digitale” (c.d. “Decreto semplificazioni”), entrato in vigore il 15 settembre 2020 nella versione convertita dalla Legge n. 120 del 2020, che ha introdotto rilevanti novità in materia di contratti pubblici, finalizzate ad incentivare gli investimenti pubblici nel settore delle infrastrutture e dei servizi pubblici, nonché a fronteggiare le ricadute economiche negative a seguito delle misure di contenimento e dell’emergenza sanitaria globale del COVID-19;
- Decreto legge 1° aprile 2021, n. 44, recante “Misure urgenti per il contenimento dell’epidemia da COVID 19, in materia di vaccinazioni anti SARS-COV-2, di giustizia e di concorsi pubblici” convertito con modificazioni dalla L. 28 maggio 2021, n. 76;
- Decreto legge 31 maggio 2021, n. 77, recante “Governance del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure” convertito con modificazioni con la Legge 29 luglio 2021 n. 108, contenente il differimento del termine delle e procedure di affidamento in deroga al D. lgs. n. 50 /2016, con riferimento alle soglie di cui all’articolo 36, comma 2 e 157, comma 2, del medesimo decreto legislativo;<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> La legge n. 108 del 2021, ha differito il termine dal 31 dicembre 2021 al 30 giugno 2023, anche con riferimento alle Procedure per l’incentivazione degli investimenti pubblici in relazione all’aggiudicazione dei contratti pubblici sopra



- Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80: “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia” convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113.

#### **1.4 Digressione sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)**

Non si può non fare, in questo ambito, una digressione – per poi tornarci ampiamente - sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) i cui effetti si ripercuoteranno anche sui PTPCT dei prossimi anni.

*“...Il 25 aprile scorso, il Governo ha trasmesso al Parlamento il testo del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Il Piano si inserisce all'interno del programma Next Generation EU (NGEU), il pacchetto da 750 miliardi di euro concordato dall'Unione Europea in risposta alla crisi pandemica. Il Piano italiano prevede investimenti pari a 191,5 miliardi di euro, finanziati attraverso il Dispositivo per la Ripresa e la Resilienza, lo strumento chiave del NGEU. Ulteriori 30,6 miliardi sono parte di un Fondo complementare, finanziato attraverso lo scostamento pluriennale di bilancio approvato nel Consiglio dei ministri del 15 aprile. Il totale degli investimenti previsti è pertanto di 222,1 miliardi di euro.*

*Il Piano include inoltre un corposo pacchetto di riforme, che toccano, tra gli altri, gli ambiti della pubblica amministrazione, della giustizia, della semplificazione normativa e della concorrenza.*

*Si tratta di un intervento epocale, che intende riparare i danni economici e sociali della crisi pandemica, contribuire a risolvere le debolezze strutturali dell'economia italiana, e accompagnare il Paese su un percorso di transizione ecologica e ambientale. Il Piano ha come principali beneficiari le donne, i giovani e il Mezzogiorno e contribuisce in modo sostanziale a favorire l'inclusione sociale e a ridurre i divari territoriali.*

*Nel complesso, il 27 per cento del Piano è dedicato alla digitalizzazione, il 40 per cento agli investimenti per il contrasto al cambiamento climatico, e più del 10 per cento alla coesione sociale.”*

Il Piano si organizza lungo sei missioni:

1. Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura;
2. Rivoluzione Verde e Transizione Ecologica;
3. Infrastrutture per una Mobilità Sostenibile;
4. Istruzione e Ricerca;
5. Inclusione e Coesione;
6. Salute.

Il Piano prevede un ambizioso programma di riforme, per facilitare la sua attuazione e contribuire alla modernizzazione del Paese e all'attrazione degli investimenti. La riforma della PA affronta i problemi dell'assenza di ricambio generazionale, di scarso investimento sul capitale

---

soglia (cfr art. 2 Legge 11 settembre 2020, n. 120) “...1. Al fine di incentivare gli investimenti pubblici nel settore delle infrastrutture e dei servizi pubblici, nonché al fine di far fronte alle ricadute economiche negative a seguito delle misure di contenimento e dell'emergenza sanitaria globale del COVID-19 in deroga agli articoli 36, comma 2, e 157, comma 2, del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, recante Codice dei contratti pubblici”.

umano e di bassa digitalizzazione. Il Piano prevede investimenti in una piattaforma unica di reclutamento, in corsi di formazione per il personale e nel rafforzamento e monitoraggio della capacità amministrativa. Per quel che interessa l'Ente DiSCo, le ingenti risorse destinate dovranno essere affiancate da un efficace sistema di prevenzione del rischio corruttivo.

Il PNRR, inoltre, fa esplicito riferimento al tema della corruzione nella misura in cui afferma che la *“corruzione può trovare alimento nell'eccesso e nella complicazione delle leggi. La semplificazione normativa, dunque, è in via generale un rimedio efficace per evitare la moltiplicazione di fenomeni corruttivi.*

*..... Occorre semplificare le norme della legge n. 190/2012 sulla prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione; e le disposizioni del decreto legislativo n. 39/2013, sull'inconferibilità e l'incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e gli enti privati in controllo pubblico”.*<sup>11</sup>

## 1.5 Piani Nazionali Anticorruzione

Dopo l'esposizione, se pur sintetica, del quadro normativo di riferimento, la tappa successiva giunge alla definizione di “Piano Nazionale Anticorruzione - PNA – che rappresenta il documento di indirizzo metodologico che la Pubblica Amministrazione è tenuta a seguire per l'elaborazione dei propri PTPCT, distinguendosi, nel sistema di governance, un “livello nazionale”, rappresentato dai PNA, e un “livello decentrato”, in cui si colloca il PTPCT<sup>12</sup>.

La riforma avviata dalla L. 190 del 2012 è resa operativa, infatti, dai Piani Nazionali Anticorruzione adottati da ANAC, sentiti il Comitato interministeriale e la Conferenza unificata, in quanto costituiscono atti di indirizzo per l'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza. Il PNA ha durata triennale ed è aggiornato annualmente. Esso costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni ai fini dell'adozione dei propri piani triennali di prevenzione della corruzione. Esso, inoltre, anche in relazione alla dimensione e ai diversi settori di attività degli enti, individua i principali rischi di corruzione e i relativi rimedi e contiene l'indicazione di obiettivi, tempi e modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto alla corruzione.

Il PNA costituisce un supporto nella gestione del rischio all'interno di ciascuna realtà organizzativa e vedremo come i principi in esso espressi siano desunti da Standard internazionali di gestione del rischio.

Sinora l'ANAC ha adottato i seguenti PNA:

- PNA 2013 di cui alla Delibera ex CIVIT n. 72 del 11 settembre 2013. Approvazione del PNA, su proposta del Dipartimento della funzione pubblica, ai sensi dell'art. 1, comma 2 lett. b) della legge n. 190/2012 e alla Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015. Approvazione dell'aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione;

---

<sup>11</sup> Tratto da: vedi link <https://www.governo.it/it/articolo/pnrr/16718>

<sup>12</sup> Tatto da “Supporto metodologico per l'implementazione di un sistema di prevenzione della corruzione negli ordini delle professioni infermieristiche”

- PNA 2016 di cui alla Delibera n. 831 del 3 agosto 2016. Determinazione di approvazione definitiva del PNA 2016; Delibera n. 1208 del 22 novembre 2017. Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione 2016; e Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018. Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione;
- PNA 2019 di cui alla Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019. Approvazione in via definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2019.

L'ANAC il 21 luglio scorso ha rilasciato il Piano Nazionale Anticorruzione 2021 fornendo un quadro delle fonti normative e delle delibere sopravvenute rispetto all'aggiornamento del PNA 2019-2021<sup>13</sup>.

### 1.6 Focus sul Piano Nazionale Anticorruzione del 2019<sup>14</sup>

Con il Piano Nazionale Anticorruzione del 2019, l'ANAC ha espresso appieno principi e criticità dell'azione anti corruttiva. Di seguito si riportano solo alcuni concetti trattati nel PNA 2019, nella consapevolezza che gli altri temi ivi trattati, quali le "misure di prevenzione della corruzione" e la definizione della figura del "Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)", saranno comunque affrontati nel presente PTPCT.

Piano Nazionale Anticorruzione del 2019 approvato da ANAC con Deliberazione 1064 del 13 novembre 2019		
E' l'unico atto di indirizzo che supera tutte le indicazioni date - in precedenza - con le Parti generali dei PNA e gli Aggiornamenti		
<b>NOZIONI</b>	Corruzione	Intesa in una accezione più ampia, rispetto ai soli reati e ai delitti contro la Pubblica Amministrazione disciplinati dal Codice Penale estendendola a tutte quelle condotte, situazioni, condizioni, organizzative ed individuali - riconducibili anche a forme di <b>cattiva amministrazione</b> ("maladministration") - che potrebbero essere prodromiche ovvero costituire un ambiente favorevole alla commissione di fatti corruttivi in senso proprio.
<b>PRINCIPI PER ELABORAZIONE DEL PTPCT</b>	Principi strategici	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coinvolgimento dell'organo di indirizzo</li> <li>• Cultura organizzativa diffusa in materia di gestione del rischio</li> <li>• Collaborazione tra amministrazioni</li> </ul>
	Principi metodologici	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prevalenza della sostanza sulla forma</li> <li>• Gradualità</li> <li>• Selettività</li> <li>• <b>Integrazione tra il processo di gestione del rischio e il ciclo di gestione della performance</b></li> <li>• Miglioramento e apprendimento continuo</li> </ul>
	Principi finalistici	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Effettività nella riduzione del livello di esposizione dell'organizzazione ai rischi corruttivi al fine di garantire efficienza e efficacia complessiva dell'amministrazione</li> <li>• Orizzonte del valore pubblico come il miglioramento del livello di benessere delle comunità di riferimento</li> </ul>
<b>CRITICITA' RILEVATE NEI PTPCT</b>	Organizzazione	Mancanza di una chiara <b>configurazione dei compiti e delle responsabilità</b> dei soggetti interni alle amministrazioni
	Organi di indirizzo	Ridotto coinvolgimento degli organi di indirizzo e carenza nella definizioni degli obiettivi strategici
	Responsabili degli uffici	Resistenza dei responsabili degli uffici a <b>partecipare</b> , per le parti di rispettiva competenza, alla elaborazione della mappatura dei processi
	Formazione	Mancata verifica dell' <b>efficacia della formazione</b> alla rimozione delle resistenze, nel personale dipendente, alla partecipazione all'elaborazione del PTPCT
	Stakeholders	Inadeguata <b>consultazione della società civile e delle organizzazioni portatrici di interessi collettivi</b> a formulare proposte ai fini della predisposizione del PTPCT

<sup>13</sup> Atti di regolazione e normativi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza successivi al pna 2019 delibera n. 1064/2019.

<sup>14</sup> Corsivo tratto integralmente dal PNA 2019

### 1.6.1 Il PNA 2019 è l'unico atto di indirizzo per la redazione dei PTPCT

Il primo elemento su cui si focalizzerà l'attenzione "è un elemento di principio" laddove si chiarisce che *"per il PNA 2019-2021 il Consiglio dell'Autorità ha deciso di concentrare la propria attenzione sulle indicazioni relative alla parte generale del PNA, rivedendo e consolidando in un unico atto di indirizzo tutte le indicazioni date fino ad oggi, integrandole con orientamenti maturati nel corso del tempo e che sono anche stati oggetto di appositi atti regolatori. Si intendono, pertanto, superate le indicazioni contenute nelle Parti generali dei PNA e degli Aggiornamenti fino ad oggi adottati"*.

### 1.6.2 Nozioni

Il secondo elemento attiene alla definizione dei termini, laddove l'Autorità precisa meglio il contenuto della nozione di "corruzione" e di "prevenzione della corruzione".

*"Sia per la Convenzione ONU che per altre Convenzioni internazionali predisposte da organizzazioni internazionali, (es. OCSE e Consiglio d'Europa) firmate e ratificate dall'Italia, la corruzione consiste in comportamenti soggettivi impropri di un pubblico funzionario che, al fine di curare un interesse proprio o un interesse particolare di terzi, assuma (o concorra all'adozione di) una decisione pubblica, deviando, in cambio di un vantaggio (economico o meno), dai propri doveri d'ufficio, cioè dalla cura imparziale dell'interesse pubblico affidatogli"* dando, quindi, una accezione più ampia del termine, rispetto ai soli reati disciplinati dagli artt. 318, 319, 319 ter e art. 319-quater del Codice Penale e ai delitti contro la Pubblica Amministrazione di cui al Titolo II, Capo I del medesimo Codice Penale. Si attua, quindi, una estensione a *condotte, situazioni, condizioni, organizzative ed individuali - riconducibili anche a forme di cattiva amministrazione ("maladministration") - che potrebbero essere prodromiche ovvero costituire un ambiente favorevole alla commissione di fatti corruttivi in senso proprio.*

*Con la legge 190/2012, è stata delineata una nozione ampia di "prevenzione della corruzione", che comprende una vasta serie di misure con cui si creano le condizioni per rendere sempre più difficile l'adozione di comportamenti di corruzione nelle amministrazioni pubbliche e nei soggetti, anche privati, considerati dalla legge 190/2012.*

### 1.6.3 Principi

Il terzo elemento preso in considerazione, riguarda l'indicazione, secondo cui, nella progettazione e attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo occorre tener conto dei seguenti principi guida:

- Principi strategici consistenti nel coinvolgimento dell'organo di indirizzo, nella cultura organizzativa diffusa di gestione del rischio, nella collaborazione tra amministrazioni;
- Principi metodologici consistenti nella prevalenza della sostanza sulla forma, nella gradualità, selettività, integrazione tra il processo di gestione del rischio e il ciclo di gestione della performance e nel miglioramento e apprendimento continuo;
- Principi finalistici consistenti nell'effettività nella riduzione del livello di esposizione dell'organizzazione ai rischi corruttivi e coniugarsi con criteri di efficienza e efficacia

complessiva dell'amministrazione, orizzonte del valore pubblico come il miglioramento del livello di benessere delle comunità di riferimento.

#### **1.6.4 Digressione su integrazione tra il processo di gestione del rischio e il ciclo di gestione della performance Il PTPCT.**

Il PNA del 2019 *"...al fine di realizzare un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione..."*, richiama la necessità di integrazione e coordinamento tra il PTPCT e il *"...contenuto di tutti gli altri strumenti di programmazione presenti nell'amministrazione..."*.

Tale assunto, trova positivo riscontro nella vigente normativa, posto che l'articolo 1, comma 8, della L. n. 190/2012 e s.i.m., stabilisce espressamente che *"..gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, ....costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione..."*.

Tale previsione è d'altro canto rafforzata dal disposto del comma 8 bis dell'articolo medesimo, ove demanda all'OIV, il compito di verificare, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, la coerenza del PTPCT con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance, si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza.

A completamento del sistema normativo di riferimento che impone l'anzidetta connessione necessaria tra il PTPCT e il Piano della performance, si richiama l'articolo 44, comma 1, del D. lgs n. 33 del 2013 e s.i.m., ove dispone che l'OIV *"...verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione... e quelli indicati nel Piano della performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori..."*.

La medesima disposizione normativa peraltro, dispone che l'OIV, utilizza le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati.

Per dirla con le parole espresse nel PNA 2019 *"...È dunque necessario un coordinamento tra il PTPCT e gli strumenti già vigenti per il controllo nell'amministrazione nonché quelli individuati dal d.lgs. n. 150/2009 ossia:*

- *il Piano e la Relazione annuale sulla performance (art. 10 del d.lgs. 150/2009);*
- *il Sistema di misurazione e valutazione della performance (art. 7 del d.lgs. 150/2009)."*

In buona sostanza, ciò che ne deriva è che ai fini della misurazione e valutazione delle performance organizzative e individuali, si dovrà prendere in esame lo stato di attuazione delle misure programmate nel PTPCT, il grado di partecipazione delle strutture e/o dei dirigenti e/o del personale, alle connesse fasi di gestione del rischio, nonché il grado di collaborazione con il RPCT.

Stando così le cose è necessario che i processi e le misure di programmazione, le attività di predisposizione, l'implementazione e l'attuazione del PTPCT, siano inseriti, tra gli obiettivi e gli indicatori per la prevenzione del fenomeno della corruzione e negli strumenti/obiettivi del ciclo della performance, sia sotto il profilo della performance organizzativa (art. 8 del d.lgs. 150/2009), sia sotto quello della performance individuale (art. 9 del d.lgs. 150/2009).

In un simile contesto, con la valutazione delle performance si avrà modo di considerare il contributo delle strutture e/o dei dirigenti e/o del personale, nell'attuazione del processo di

gestione del rischio, nonché il grado di collaborazione con il RPCT, così da poter incidere negativamente dal punto di vista economico nella retribuzione del personale, in caso di non raggiungimento degli obiettivi prefissati.

#### **1.6.4.1 Il Piano della Performance 2021 di DiSCo di cui alla DDG 1877 del 30 luglio 2021**

Con la Determinazione Direttoriale n. 1877 del 30/07/2021, si è provveduto all'approvazione del Piano della Performance 2021-2023 e il relativo documento di dettaglio con le schede degli obiettivi specifici dei singoli dirigenti e quelli trasversali.

Nel documento è riportato il collegamento fra gli obiettivi (classificati in base alla macro-strategia) e l'Area a cui è stato assegnato; vengono trattati i progetti specifici e le risorse finanziarie assegnate alle Aree, la performance organizzativa, nonché le modalità di monitoraggio degli obiettivi.

Con la Determinazione Direttoriale n. 2312 del 30/09/2021 si è provveduto all'approvazione della pesatura degli obiettivi operativi assegnati con Determinazione Direttoriale n. 1877/2021.

#### **1.6.5 Criticità**

Il quarto elemento afferisce alle criticità, rilevate dall'ANAC stessa, dalla lettura dei PTPCT e riguardanti: l'organizzazione interna degli Enti, la qualità delle attività connesse al mandato degli organi di indirizzo politico, la ridotta partecipazione dei Dirigenti ad un processo di crescita professionale, la qualità della formazione di cui non si testa l'efficacia e, infine, lo scarso coinvolgimento degli stakeholders alla stesura del PTPCT.

##### **a) Organizzazione: Chiara configurazione dei compiti e delle responsabilità**

Le analisi dei PTPCT condotte dall'Autorità hanno evidenziato come la non chiara configurazione dei compiti e delle responsabilità dei soggetti interni alle amministrazioni e agli enti costituisca spesso causa di scarsa qualità dei Piani. Invece, l'interlocuzione e la condivisione degli obiettivi di prevenzione della corruzione è da ritenersi fondamentale ai fini del buon successo dell'intera politica di anticorruzione.

##### **b) Organi di indirizzo**

Un elemento che pregiudica in modo significativo la qualità dei PTPCT e l'individuazione di adeguate misure di prevenzione è, senza dubbio, il ridotto coinvolgimento degli organi di indirizzo, abbiano essi natura politica o meno, nel processo di definizione delle strategie di prevenzione della corruzione e nella elaborazione del PTPCT.

Nell'esercizio dell'attività di vigilanza, l'Autorità ha rilevato che, con l'eccezione delle amministrazioni centrali dello Stato, i PTPCT sono spesso carenti degli obiettivi strategici.

Possono costituire obiettivi strategici, a mero titolo esemplificativo:

Obiettivi strategici
<i>a) l'informatizzazione del flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente";</i>
<i>b) la realizzazione dell'integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione e i sistemi di controllo interno;</i>
<i>c) l'incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza tra i dipendenti e verifica dell'efficacia delle iniziative intraprese;</i>
<i>d) l'innalzamento del livello qualitativo e il monitoraggio sulla qualità della formazione erogata.</i>

Risulta, tuttavia che i componenti degli organi di indirizzo possono essere chiamati a rispondere solo in caso di mancata adozione del PTPCT e non, quindi, per la qualità delle attività connesse al loro mandato.

c) Responsabili degli uffici

Dalle valutazioni dei PTPCT svolte dall'Autorità è risultato che la carente mappatura dei processi elaborata dalle amministrazioni è dipesa anche dalla resistenza dei responsabili degli uffici a partecipare, per le parti di rispettiva competenza, alla rilevazione e alle successive fasi di identificazione e valutazione dei rischi. L'Autorità è stata anche destinataria di segnalazioni da parte degli stessi RPCT, in cui si lamenta il mancato contributo dei dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa nella fase di elaborazione del PTPCT.

d) Formazione

Le resistenze sopra rappresentate vanno rimosse, in termini culturali, con adeguati e mirati processi formativi di cui si verifichi l'efficacia.

e) Stakeholders

L'ANAC raccomanda alle amministrazioni, ai fini della predisposizione del PTPCT, di realizzare forme di consultazione, da strutturare e pubblicizzare adeguatamente, volte a sollecitare la società civile e le organizzazioni portatrici di interessi collettivi a formulare proposte da valutare in sede di elaborazione del PTPCT, anche quale contributo per individuare le priorità di intervento.

Per tale motivo, nella precedente edizione del PTPCT, l'Amministrazione ha individuato quali *stakeholder* esterni, le associazioni degli studenti, le Università, le organizzazioni sindacali.

Una delle attività da sottoporre alla valutazione del RPCT e del C.d.A. è quella di avviare, in un prossimo futuro, un dialogo con gli stakeholder esterni quale punto di vista qualificato nella elaborazioni delle analisi a fondamento del Piano stesso.

### 1.6.6 La metodologia

L'ANAC, sin dall'apertura del PNA 2019, nel definirne le finalità, statuisce come il PTPCT individua il grado di esposizione delle amministrazioni al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi (cioè le misure) volti a prevenire il medesimo rischio.

*Finalità del PTPCT è quella di identificare le misure organizzative volte a contenere il rischio di assunzione di decisioni non imparziali. A tal riguardo spetta alle amministrazioni valutare e gestire il rischio corruttivo, secondo una metodologia che comprende l'analisi del contesto (interno ed esterno), la valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio)*

*e il trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione).*

Possiamo cominciare a dire, sin da ora, che il Processo di gestione del rischio, che si articola nelle note fasi di: analisi del contesto, valutazione del rischio e trattamento del rischio, rappresenta uno dei pilastri dello Standard ISO 31000 che considera il “Sistema di gestione dei rischi” come un complesso strutturato i cui ulteriori pilastri sono rappresentati dai Principi e dal Framework.

### **1.6.7 L’Allegato 1 al PNA 2019**

L’Allegato 1 al PNA 2019, in particolare, contiene, le indicazioni metodologiche per il processo di gestione del rischio corruttivo cui le Pubbliche Amministrazioni devono ispirarsi per condurre le analisi del contesto esterno e interno all’Ente, la valutazione e il trattamento del rischio desumendo tali indicazioni metodologiche dagli standard internazionali maggiormente riconosciuti in materia di gestione del rischio.

DiSCo nella redazione del PTPCT 2022-2024 si è quindi avvalsa delle indicazioni contenute nei PNA rilasciati da ANAC nel 2019 (di cui si sono stati, per chiarezza, ripercorsi gli elementi fondamentali), e nel 2021, aprendo, nell’attuale elaborazione, ai riferimenti metodologici propri del Risk management.

## **1.7 Un lessico condiviso: Il Risk Management**

Alla luce di quanto sopra esposto, si impone un ulteriore sforzo teorico, rendendosi necessaria la condivisione del lessico proprio del Risk Management.<sup>15</sup>

### **1.7.1 Definizione di rischio**

“In generale il rischio è un fenomeno molto comune, di cui ognuno ha un’idea intuitiva che, in qualche modo, si rivolge all’imprevedibilità degli eventi futuri su un bene di cui si conosce o se ne percepisce il valore; tale percezione può avere diverse sfumature, da quelle economiche a quelle emozionali. Per un’azienda la gestione del rischio si concentra su quegli eventi che impediscono o ostacolano il raggiungimento degli obiettivi prefissati (“l’effetto dell’incertezza sugli obiettivi”).”

Altro elemento da tener presente è che gli eventi di cui si tratta sono eventi inespresi, potenziali, e non problemi o criticità, già manifestatesi all’interno della realtà organizzativa.

La gestione dei rischi, il RISK MANAGEMENT, rientra tra i modelli organizzativi orientati allo sviluppo della qualità dei processi gestionali, distinguendosi per avere come oggetto l’analisi di eventi potenziali, quali sono, appunto, gli eventi legati al rischio corruttivo.

In sintesi, per una amministrazione pubblica, la gestione del rischio è indirizzata alla mappatura di quegli eventi rischiosi che, se non neutralizzati attraverso la realizzazione di idonei presidi, non consentono il perseguimento dell’interesse pubblico.

---

<sup>15</sup> La trattazione che segue trae spunto da un lavoro della Dott.ssa Maria Scinicariello



E' possibile identificare tre elementi che caratterizzano il concetto di rischio:

1. il verificarsi di un evento;
2. l'incertezza sul se e sul quando l'evento si realizzerà;
3. la presenza di un effetto che origina dal suddetto evento.

Da ciò è possibile definire il rischio come la combinazione tra la probabilità che un determinato evento si verifichi e le conseguenze (impatto/danno) che questo evento provoca al suo realizzarsi.

Gestire il rischio, quindi, significa agire sulla probabilità di accadimento di un evento e/o sulle sue conseguenze negative o positive.

$$\text{RISCHIO} = \text{PROBABILITA}' \times \text{DANNO}$$

La risposta volta a ridurre il rischio attraverso la riduzione della probabilità e degli impatti dell'evento corruttivo non è che una risposta organizzativa attraverso il ricorso al Risk Management.

### 1.7.2 Definizione di Risk Management

In linea generale, il Risk Management è inteso come un insieme coordinato e sistemico di azioni, iterative e continuamente aggiornate, funzionale al rispetto degli obiettivi di un'organizzazione, volto a identificare e gestire rischi di diversa natura, con lo scopo di creare e preservare valore per l'azienda e per gli stakeholders.

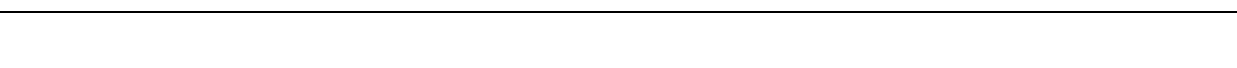
Un aspetto interessante che emerge dagli standard e dalla letteratura è il collegamento con gli obiettivi di una organizzazione, per cui la gestione del rischio è tesa proprio ad evitare o minimizzare gli ostacoli e, quindi, gli eventi dolosi o accidentali, frapposti al raggiungimento dei suddetti obiettivi. Obiettivi che possono essere di diversa natura: strategici, operativi, economici, di sicurezza, di compliance.

### 1.7.3 Perché fare Risk Management?<sup>16</sup>

- Orienta il controllo senza creare sovrapposizioni
- Si integra con i sistemi di P&C (Programmazione e Controllo) e gestionali
- Migliora la qualità dei servizi e dei prodotti
- Supporta processi decisionali e di analisi dell'organizzazione
- Rafforza la trasparenza e la fiducia degli stakeholder

D'altro canto,

- ❖ Richiede un investimento iniziale in risorse e formazione
- ❖ Prevede il Re-thinking dell'organizzazione per processi
- ❖ Fortemente innovativo, con poche esperienze nella PA



---

<sup>16</sup> Tratto da slides del Dott. F. Rotundi proposte durante il Corso ValorePA "ANTICORRUZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ" Aprile – giugno 2021.

Per quanto le scelte e, quindi, il sistema di gestione del rischio (Risk Management o RM) dipenda soprattutto dal contesto interno ed esterno in cui opera la singola organizzazione, affinché esso possa essere implementato in maniera efficiente ed efficace è prassi ispirarsi ad un complesso di regole di riferimento, tipicamente conosciuto come STANDARD di riferimento, accreditate in ambito anche internazionale e derivanti dal consolidamento di buone prassi.

#### **1.7.4 I principali standard di Risk Management**

La gestione del rischio ha impegnato diverse istituzioni e operatori nella definizione di sistemi in grado di guidare le organizzazioni nella identificazione, valutazione e gestione dei rischi e nell'integrazione del risk management nei processi strategici, di programmazione e controllo.

Tra i principali standard, riconosciuti e applicati a livello internazionale, si annoverano:

1. l'Enterprise Risk Management Framework - ERM prodotto e pubblicato nel 2004 dal Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission;
2. l'ISO 31000:2009 emanato dall'International Organization for Standardization. Quest'ultimo, nella sua versione italiana, UNI ISO 31000:2010, è stato scelto come standard di riferimento, anche se non vincolante, per la predisposizione dei piani di prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni, introdotti con la legge 190/2012;
3. STANDARD ISO 37001:2016 specifico in materia di gestione anticorruzione;
4. il Global Compact. La metodologia offerta da tale standard riproduce il processo di gestione secondo una prospettiva che distingue tra rischio "inerente", ossia in assenza di misura di prevenzione e rischio "residuo", ossia al netto dell'attuazione di protocolli.

#### **1.7.5 Lo STANDARD ISO 31000:2018**

Lo STANDARD ISO 31000:2018, che è il modello adottato in tema di Risk Management, si pone, in generale, l'obiettivo di mettere ogni organizzazione nelle condizioni di individuare, prevenire e gestire tutti i rischi incombenti nell'ambito della propria attività, attraverso un approccio strutturato.

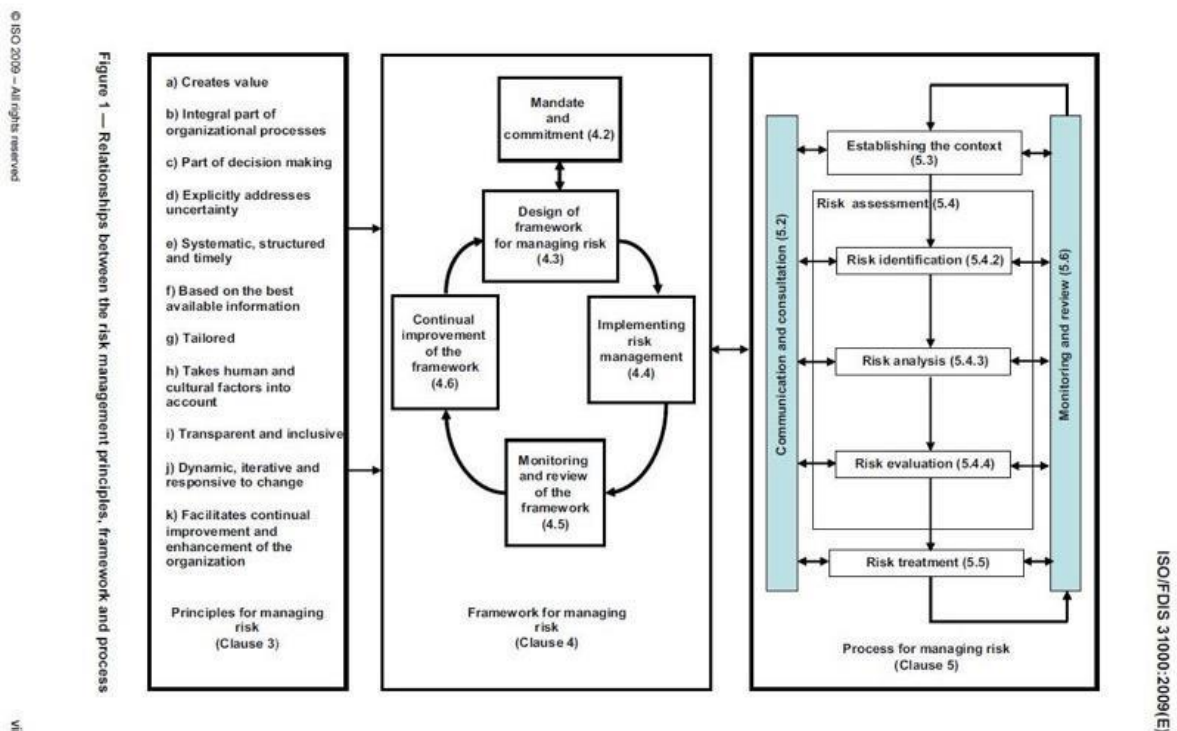
Nel caso dell'elaborazione del PTPCT, lo STANDARD ISO 31000:2018 è il modello utilizzato in tema di prevenzione della corruzione.

L'ISO 31000 considera il Sistema di gestione dei rischi come un complesso strutturato fondato sui seguenti tre pilastri:

1. i principi ovvero gli assunti sui cui si basa il sistema di prevenzione che pervadono i successivi elementi del sistema;
2. il disegno dell'architettura ovvero la struttura del modello organizzativo in cui sono individuati e ben definiti i ruoli e le responsabilità di ciascun partecipante ai processi

- messi in atto nell'Ente e, quindi, degli eventi corruttivi che potrebbero verificarsi;
3. il processo di gestione del rischio che si articola nelle note fasi di: analisi del contesto; valutazione del rischio e trattamento del rischio.

Lo schema rappresentato dallo Standard pone l'architettura gestionale (Framework) al centro, tra i Principi e il Processo, in quanto essa descrive la struttura organizzativa, soggetta a revisione e miglioramento, fondata sui criteri che ispirano il Sistema complessivo e che trovano applicazione, mediante il supporto di tecniche specifiche, nel Processo di gestione.<sup>17</sup>



### 1.7.6 I principi di attuazione del Risk Management

I principi di sviluppo e attuazione del Risk Management, definiti dai principali standard, riassumono l'approccio, le finalità e le caratteristiche con cui un'organizzazione deve adottare un sistema di gestione del rischio affinché questo risulti efficace. In linea generale, i principi prevedono che il Risk Management: a) sia collegato agli obiettivi dell'organizzazione e ne favorisca il perseguimento; b) sia parte integrante di tutti i processi dell'organizzazione e del processo decisionale, supportando i vertici e il management nelle scelte e nelle priorità delle azioni; c) tratti in maniera sistematica, strutturata e tempestiva l'incertezza, d) sia basato sulle migliori informazioni disponibili; e) sia costruito su misura per l'organizzazione; f) sia dinamico, iterativo e g) si adatti al cambiamento; h) faciliti il miglioramento continuo e il rafforzamento dell'organizzazione.

Tutte le attività dell'Ente dovrebbero essere fondate o meglio, pervase, dai richiamati principi tenendo presente che nella costruzione del Risk Management, è fondamentale che esso

<sup>17</sup> Fonte: Manuale metodologico e risultati del Progetto ACTS

sia progettato su misura per la dimensione e le caratteristiche dell'Ente e sia dinamico sfruttando quelle che sono le informazioni messe a disposizione.

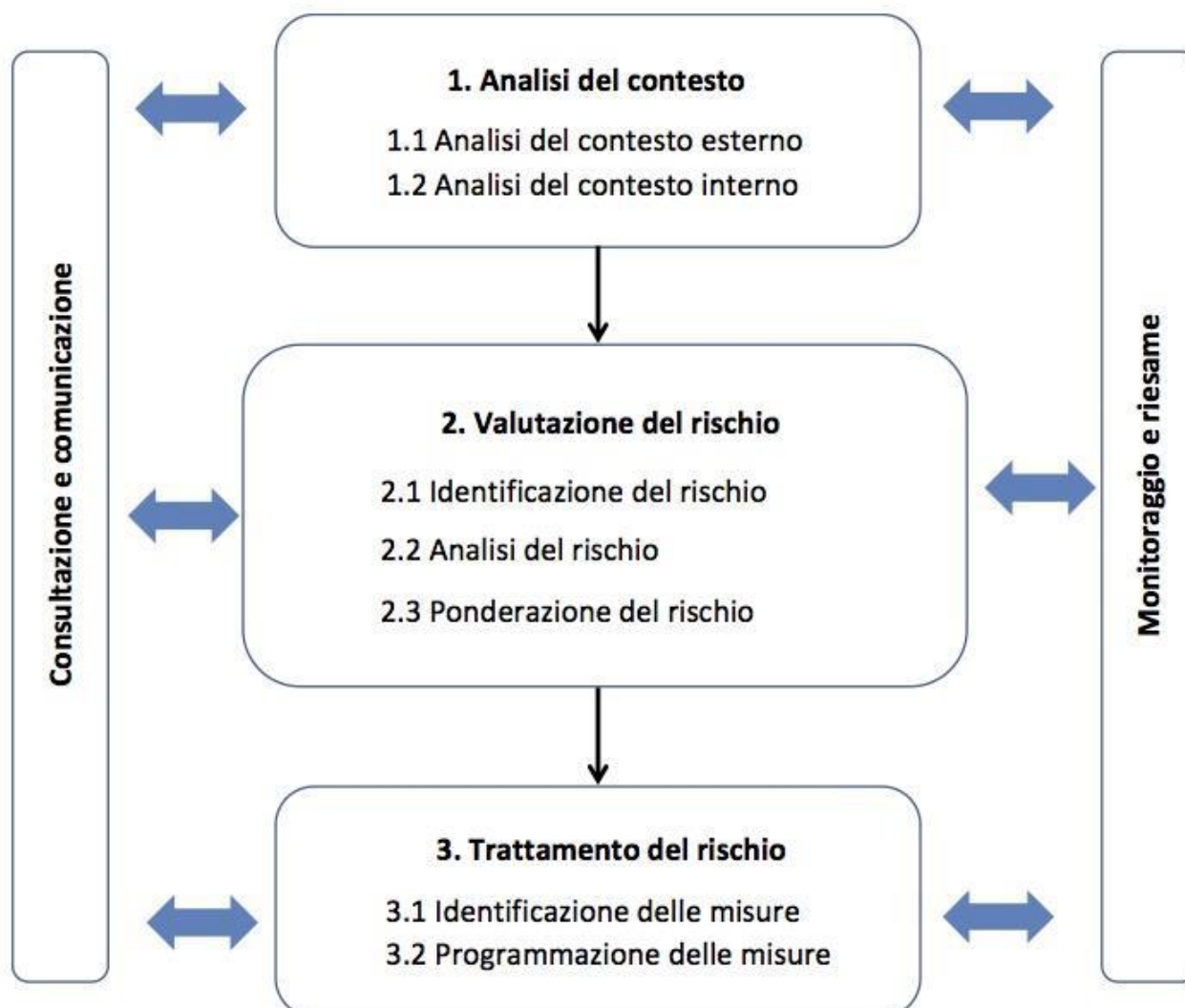
### **1.7.7 Il processo di Risk Management**

Dalla sintesi dei principali standard indicati precedentemente è possibile identificare un nucleo di fasi e azioni ricorrenti e caratterizzanti un processo di Risk Management:

- analisi del contesto, finalizzata alla definizione della struttura del processo di risk management (ruoli e responsabilità), dell'ambito di applicazione, della cultura del rischio, e alla rilevazione dei fattori di rischio interni ed esterni, attraverso l'osservazione dell'organizzazione, dei suoi processi, degli individui e delle dinamiche che li caratterizzano, del contesto socio-economico in cui opera;
- identificazione degli eventi di rischio, finalizzata alla mappatura degli eventi potenziali che possono pregiudicare il conseguimento degli obiettivi dell'organizzazione e all'analisi delle modalità operative e delle cause determinanti gli eventi rischiosi;
- analisi del rischio, finalizzata alla stima della probabilità di accadimento e dell'impatto generato sulla base di tecniche quantitative e/o qualitative;
- valutazione del pressing dei controlli sui rischi, finalizzata a valutare l'adeguatezza e l'efficacia del sistema di controllo esistente in relazione ai rischi identificati, al fine di evidenziare il rischio residuo;
- ponderazione del rischio, finalizzata a supportare l'organizzazione nel decidere quali rischi trattare e con quali priorità, attraverso la comparazione tra livelli di rischio rilevati e criteri di rischio predefiniti;
- trattamento del rischio, finalizzato ad individuare e scegliere le soluzioni per modificare il rischio e all'implementazione delle stesse;
- monitoraggio e valutazione, finalizzati sia a verificare l'attuazione e valutare l'efficacia delle soluzioni di trattamento del rischio definite, sia a verificare il funzionamento e valutare l'efficacia del sistema di risk management e la sua tenuta nel tempo;
- reporting e comunicazione, finalizzati sia alla rendicontazione agli organi di vertice e al management delle informazioni prodotte ed elaborate dal sistema di risk management per il supporto delle decisioni e delle azioni, sia alla comunicazione interna ed esterna delle policy di risk management al fine di creare una cultura del rischio condivisa e un atteggiamento funzionale all'efficacia del sistema.

Di seguito si riporta una rappresentazione sintetica del processo sopra descritto e, nei paragrafi successivi si avvierà lo studio del processo per l'Ente DiSCo.

Figura 1 – Il processo di gestione del rischio di corruzione



### 1.7.8 Riassumendo

L'intento è quello di avviare l'applicazione delle migliori tecniche in materia di Risk Management al fine di elaborare un PTPCT "vivo", finalizzato a far emergere le problematiche organizzative - laddove ce ne siano - al fine di risolvere, "in un'ottica di ottimizzazione e maggiore razionalizzazione dell'organizzazione e dell'attività dell'amministrazione per il perseguimento dei propri fini istituzionali secondo i principi di imparzialità, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa", accantonando l'idea diffusa di un PTPCT inteso come mero adempimento burocratico, soprattutto laddove si pensi che l'anti corruzione sia argomento che non coinvolge l'Ente che si gestisce.

## 2 IL PROCESSO DI R.M.: ANALISI DEL CONTESTO

Ai fini della predisposizione del PTPCT non si può prescindere dall'analisi del contesto, sia esterno che interno, in cui DiSCo svolge la propria *mission*.

Tale analisi, che costituisce la prima fase di gestione del rischio, si sostanzia:

- Con riferimento al contesto esterno, nell'acquisizione delle informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo, in relazione alle caratteristiche dell'ambiente in cui DiSCo opera (cfr. All. 1 al PNA 2019 - Delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019);
- Con riferimento al contesto interno, nell'analisi dell'organizzazione e della gestione per processi che, potenzialmente, influiscono sul rischio di corruzione. L'analisi del contesto interno, quindi, tende, in particolare, a far emergere, oltre alle eventuali carenze connesse all'organizzazione data, il sistema delle responsabilità dei singoli rispetto alle funzioni. Di primaria importanza rispetto all'analisi del contesto interno, è inoltre la cosiddetta mappatura dei processi, il cui obiettivo si sostanzia, nell'individuare e analizzare i processi organizzativi, al fine di identificare le attività in cui si evidenzia la probabilità di esposizione a rischi corruttivi.

### 2.1 Analisi del contesto esterno

In via preliminare è bene evidenziare come nel lessico comune, "esterno" è un aggettivo che sta ad indicare ciò "*...che è o appare di fuori...*"<sup>18</sup>.

Se ci si riferisce all'anzidetta definizione, si dovrebbe arguire che, ciò che è esterno, è al di fuori di ciò che è interno, cosicché ad una poco attenta disamina, si dovrebbe dedurre che le due entità, esterna ed interna, non avrebbero punti di connessione.

La realtà è ben diversa. Per capire l'importanza dell'analisi del contesto esterno ricorriamo a due semplici esempi che contribuiscono a chiarire come il contesto esterno possa influenzare le scelte interne.

Se in una zona determinata, vi sono molti furti nelle abitazioni, cercherò per parte mia, di prevenire che i malviventi entrino nella mia casa, disponendo serramenti e/o infissi e/o antifurti, come presidi di difesa da eventi esterni. Con ciò riconosco che il rischio di furto è alto, ma non è detto che il furto sia avvenuto e/o avverrà anche nella mia abitazione.

Basti pensare inoltre, come, pur se esterna, la pandemia di COVID 19, ha infatti avuto evidenti ricadute a livello politico, economico, sociale e tecnologico, in tal senso imponendo modifiche organizzative delle P.A. e un'accelerazione e/o serrato ampliamento delle abilità tecnologiche, anche da parte dei lavoratori meno attrezzati da tale punto di vista, stante il ricorso allo "*smart working*", quale misura per arginare la pandemia.<sup>19</sup> E' da aggiungere comunque che la stragrande maggioranza delle Pubbliche Amministrazioni (anche se con le dovute eccezioni, spesso riguardanti solo le Amministrazioni Centrali dello Stato), si sono fatte cogliere impreparate perché

---

<sup>18</sup> Vocabolario on line- Treccani

<sup>19</sup> Fonte - PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (pag. 2): "*... La scarsa familiarità con le tecnologie digitali caratterizza anche il settore pubblico. Prima dello scoppio della pandemia, il 98,9 per cento dei dipendenti dell'amministrazione pubblica in Italia non aveva mai utilizzato il lavoro agile.*"

inadempienti a quanto richiamato dalla Legge n. 81/2017<sup>20</sup> che prevede l'introduzione dello smart working nella misura del 10%. Se tale istituto fosse stato avviato per tempo, sarebbe stato un banco di prova eccellente e avrebbe consentito, in una situazione di emergenza, la naturale estensione a tutto il personale, di una modalità già sperimentata, di cui, cioè, si erano già valutate le problematiche, non ultima quella connessa alla sicurezza informatica.

Non si può quindi prescindere da una analisi del contesto esterno, con l'evidente scopo di porre in risalto le circostanze che, pur apparentemente avulse dal contesto organizzativo interno di DiSCo, possono e/o potrebbero produrre e/o favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi e, al tempo stesso, condizionarne la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione.

### 2.1.1 Tecnica PESTLE

A tal fine si dà avvio, con questa edizione del PTPCT di DiSCo, all'analisi del contesto esterno avvalendosi della tecnica PESTLE, acronimo di:

- *Political (factors) = fattori di tipo politico*
- *Economic (factors)= fattori di tipo economico*
- *Social (factors)= fattori di tipo sociale*
- *Technological (factors)= fattori di tipo tecnologico*
- *Legal (factors)= fattori di tipo legale*
- *Environmental (factors)= fattori di tipo ambientale*

cercando di comprendere come i fattori esterni interagiscono e/o potrebbero, incidere e/o ripercuotersi sulla capacità dell'organizzazione di contrastare il rischio di corruzione.

Nell'esposizione dell'analisi del contesto esterno si faranno dei richiami a concetti quali "Punti di forza" e "Punti di debolezza" dell'organizzazione, che afferiscono ad un'altra tipologia di analisi, l'analisi S.W.O.T., legata concettualmente all'analisi P.E.S.T.L.E.

In occasione dell'analisi del contesto interno dell'Ente, si avvierà una analisi (sintetizzata in una tabella) su come l'organizzazione reagisce alle sollecitazioni esterne, "metabolizzandole" come "minacce" o "opportunità" per la propria organizzazione, e come possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.

### 2.1.2 Analisi del contesto esterno: fattori di tipo politico

Con riferimento ai fattori di tipo politico, si ritiene preliminarmente dover ricordare che il valore costituzionale del principio di distinzione tra politica e amministrazione,<sup>21</sup> ha trovato sede in diverse disposizioni di normazione primaria.

L'articolo 4,<sup>22</sup> del d. lgs. n. 165 del 2001, infatti, pone una linea di demarcazione tra gli atti e/o funzioni di indirizzo politico-amministrativo e quelle connesse all'adozione degli atti e

---

<sup>20</sup> Cfr. L'articolo 14 della legge n. 124/2015; legge 22 maggio 2017, n. 81; Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri 1 giugno 2017 n. 3, recante "Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'art.14 della legge 7 agosto 2015 n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti";

<sup>21</sup> In merito Corte cost., n. 81 del 2013; cfr. art. 97 Cost.

<sup>22</sup> Cfr. d. lgs. n. 165 del 2001 - Art. 4. Indirizzo politico-amministrativo. Funzioni e responsabilità -:

provvedimenti amministrativi. Per queste ultime la competenza all'adozione dei relativi atti è esclusivamente dirigenziale.

Il medesimo articolo 4, peraltro, al comma 4, dispone che *“Le amministrazioni pubbliche i cui organi di vertice non siano direttamente o indirettamente espressione di rappresentanza politica, adeguano i propri ordinamenti al principio della distinzione tra indirizzo e controllo, da un lato, e attuazione e gestione dall'altro. A tali amministrazioni è fatto divieto di istituire uffici di diretta collaborazione, posti alle dirette dipendenze dell'organo di vertice dell'ente.”*

In ossequio a tale principio, il legislatore regionale, con l. r. n. 6 del 2018 nel disporre che *“... Lo statuto dell'Ente definisce i principi di organizzazione.....”*, correttamente richiama l'attenzione, tra le altre, al rispetto del *“..... principio di distinzione tra attività di indirizzo e attività di gestione .....*”.

Sempre con riferimento ai fattori di tipo politico, non si può non tener conto e non monitorare, l'incidenza della normativa di settore e non, di cui DiSCo è e/o sarà destinatario e condizionano e/o condizioneranno il suo operare.

In particolare:

- Il Decreto Legislativo 29 marzo 2012, n. 68<sup>23</sup> e con essa della l. r. n. 6 del 2018 (emanata in conformità a tale decreto).

Quest'ultima in particolare individua le funzioni, con riferimento alla missione dell'Ente, legate all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari e l'attribuzione di vantaggi economici per lo più a studenti.

---

*“1. Gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni, e verificano la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti. Ad essi spettano, in particolare:*

- a) le decisioni in materia di atti normativi e l'adozione dei relativi atti di indirizzo interpretativo ed applicativo;*
- b) la definizione di obiettivi, priorità, piani, programmi e direttive generali per l'azione amministrativa e per la gestione;*
- b) la individuazione delle risorse umane, materiali ed economico-finanziarie da destinare alle diverse finalità e la loro ripartizione tra gli uffici di livello dirigenziale generale;*
- c) la definizione dei criteri generali in materia di ausili finanziari a terzi e di determinazione di tariffe, canoni e analoghi oneri a carico di terzi;*
- d) le nomine, designazioni ed atti analoghi ad essi attribuiti da specifiche disposizioni;*
- e) le richieste di pareri alle autorità amministrative indipendenti ed al Consiglio di Stato;*
- f) gli altri atti indicati dal presente decreto.*

*2. Ai dirigenti spetta l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi, compresi tutti gli atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa mediante autonomi poteri di spesa di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo. Essi sono responsabili in via esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati.*

*3. Le attribuzioni dei dirigenti indicate dal comma 2 possono essere derogate soltanto espressamente e ad opera di specifiche disposizioni legislative.*

*4. Le amministrazioni pubbliche i cui organi di vertice non siano direttamente o indirettamente espressione di rappresentanza politica, adeguano i propri ordinamenti al principio della distinzione tra indirizzo e controllo, da un lato, e attuazione e gestione dall'altro. A tali amministrazioni è fatto divieto di istituire uffici di diretta collaborazione, posti alle dirette dipendenze dell'organo di vertice dell'ente.”*

<sup>23</sup> Decreto Legislativo 29 marzo 2012, n. 68 *“Revisione della normativa di principio in materia di diritto allo studio e valorizzazione dei collegi universitari legalmente riconosciuti, in attuazione della delega prevista dall'articolo 5, comma 1, lettere a), secondo periodo, e d), della legge 30 dicembre 2010, n. 240, e secondo i principi e i criteri direttivi stabiliti al comma 3, lettera f), e al comma 6.”* (GU Serie Generale n.126 del 31-05-2012)



Si evidenzia che il “Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza” (PNRR al cui testo si rinvia per ogni miglior dettaglio e conoscenza),<sup>24</sup> prevede una serie di interventi che incideranno sulle attività proprie di DiSCo, in particolare:

\* *“...Per gettare basi solide per il futuro, la Missione 4 interviene su tutto il ciclo dell’istruzione e della ricerca, in risposta alle raccomandazioni specifiche della Commissione europea sull’Italia, che invitano a stimolare gli studi in campi attinenti ai settori ad alta intensità di conoscenza. In particolare, il Piano intende migliorare le competenze di base e la riduzione dei tassi di abbandono scolastico, e permettere allo stesso tempo di ridurre le distanze tra istruzione e lavoro, anche grazie alla riforma e allo sviluppo del sistema di formazione professionale terziaria (ITS). Gli investimenti previsti facilitano l’accesso all’istruzione universitaria, con nuove borse di studio, e le opportunità per i giovani ricercatori, con l’estensione dei dottorati di ricerca...”.*<sup>25</sup>

La misura M4c1 - potenziamento dell’offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle università, prevede una serie di riforme e investimenti di interesse per la Missione dell’Ente, tra cui di interesse spiccano:

- Riforma 1.7: Alloggi per gli studenti e riforma della legislazione sugli alloggi per studenti;<sup>26</sup>
- Investimento 1.7: Borse di studio per l’accesso all’università;<sup>27</sup>

Di interesse, più in generale, si rileva il programma di riforme espresso nel PNR:

*“A. Accesso, per snellire e rendere più efficaci e mirate le procedure di selezione e favorire il ricambio generazionale;*

*B. Buona amministrazione, per semplificare norme e procedure;*

*C. Competenze, per allineare conoscenze e capacità organizzative alle nuove esigenze del mondo del lavoro e di una amministrazione moderna;*

---

<sup>24</sup> [https://www.governo.it/sites/governo.it/files/PNRR\\_3.pdf](https://www.governo.it/sites/governo.it/files/PNRR_3.pdf)

<sup>25</sup> V. PNRR – Pag. 34

<sup>26</sup> “Riforma 1.7: Alloggi per gli studenti e riforma della legislazione sugli alloggi per studenti - La misura si basa su un’architettura innovativa ed originale, che ha l’obiettivo di incentivare la realizzazione, da parte dei soggetti privati, di nuove strutture di edilizia universitaria attraverso la copertura anticipata, da parte del MUR, degli oneri corrispondenti ai primi tre anni di gestione delle strutture stesse. L’obiettivo è quello di triplicare i posti per gli studenti fuorisede, portandoli da 40mila a oltre 100 mila entro il 2026. Questa misura sarà resa possibile attraverso la revisione dell’attuale legislazione in merito alla realizzazione degli alloggi per studenti (L. 338/2000 e d.lgs. 68/2012). Le principali modifiche previste sono le seguenti: • Apertura della partecipazione al finanziamento anche a investitori privati, o partenariati pubblico-privati • Supporto della sostenibilità degli investimenti privati, con garanzia di un regime di tassazione simile a quello applicato per l’edilizia sociale, che però consenta l’utilizzo flessibile dei nuovi alloggi quando non necessari l’ospitalità studentesca • Adeguamento degli standard per gli alloggi, mitigando i requisiti di legge relativi allo spazio comune per studente disponibile negli edifici in cambio di camere (singole) meglio attrezzate; • Agevolazioni per la ristrutturazione e il rinnovo delle strutture in luogo di nuovi edifici greenfield (prevedendo una maggiore percentuale di cofinanziamento, attualmente al 50 per cento), con il più alto standard ambientale che deve essere garantito dai progetti presentati • Digitalizzazione della procedura per la presentazione e la selezione dei progetti.” - V. Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (pag. 182/183)

<sup>27</sup> “Investimento 1.7: Borse di studio per l’accesso all’università La misura mira a finanziare l’aumento del numero di borse per il diritto allo studio a favore degli studenti meritevoli e bisognosi. Con questa misura si persegue l’integrazione delle politiche di contribuzione con quelle per il diritto allo studio attraverso l’incremento delle borse di studio ed estensione delle stesse a una quota più ampia di iscritti. Grazie a questa misura sarà possibile aumentare di 700 euro in media l’importo delle borse di studio, arrivando così ad un valore di circa 4.000 euro per studente e ampliare, nel contempo, anche la platea degli studenti beneficiari.” V. Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (pag. 183)

*D. Digitalizzazione, quale strumento trasversale per meglio realizzare queste riforme”.*

Con riferimento alla Buona amministrazione, si rinviene il punto di forza della relativa azione nella eliminazione dei vincoli burocratici e rendere più efficace ed efficiente l'azione amministrativa. Il PNRR, peraltro, indica nella semplificazione normativa, uno tra i rimedi per evitare la moltiplicazione di fenomeni corruttivi. In tal senso il PNRR, indica nella semplificazione delle “.....norme della legge n. 190/2012 sulla prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione; e le disposizioni del decreto legislativo n. 39/2013, sull'inconferibilità e l'incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e gli enti privati in controllo pubblico....”, la via per procedere , e ciò per “...evitare che alcune norme nate per contrastare la corruzione impongano alle amministrazioni pubbliche e a soggetti privati di rilevanza pubblica oneri e adempimenti troppo pesanti.”<sup>28</sup>

### **2.1.3 Analisi del contesto esterno: fattori di tipo economico, sociale e ambientale.**

L'emergenza COVID 19, ancor oggi attenzionata, ha avuto un importante impatto sulla situazione economica, sociale e ambientale.

In tal senso occorre far presente che nel corso del 2020 e del 2021, il legislatore è intervenuto con disposizioni di tipo emergenziale che hanno interferito sulle procedure amministrative, le relative responsabilità, l'organizzazione del lavoro, l'esercizio in sicurezza di attività sociali ed economiche, il riconoscimento di contributi in favore di operatori economici colpiti dall'emergenza,<sup>29</sup> misure che, se hanno e/o hanno avuto l'indubbio pregio di contrastare gli effetti deleteri dell'emergenza, sono nel contempo fattori di rischio corruttivo.

Vero è infatti che la normativa di urgenza e con essa, gli interventi in materia di procedure amministrative, la semplificazione e accelerazione delle stesse, se idonea a contenere i contingenti fattori economici e sociali, connessi all'emergenza epidemiologica, ha altresì inciso sull'aumento delle probabilità di corruzione, anche in ragione della diminuzione dei correlati controlli. Pur se il medesimo legislatore ha inciso su detto rischio, interponendo interventi di digitalizzazione,<sup>30</sup> con l'intento di salvaguardare la trasparenza e tracciabilità delle procedure, è pur vero che tali misure da sole, non sono valido usbergo per sopperire alla prevenzione del rischio corruttivo, se non supportate da idonei comportamenti di coloro che sono preposti all'attuazione dei relativi procedimenti.

In merito, con riferimento al rischio corruttivo, l'indice di percezione della corruzione<sup>31</sup> colloca l'Italia al 52° posto per l'anno 2020,<sup>32</sup> cosicché non si può prescindere dal tener conto di tale fattore, ai fini dell'adozione di misure atte a contenere tale rischio.

---

<sup>28</sup> PNRR pag. 69

<sup>29</sup> Cfr. ad es. DECRETO-LEGGE 25 maggio 2021, n. 73 - Misure urgenti connesse all'emergenza da COVID-19, per le imprese, il lavoro, i giovani, la salute e i servizi territoriali (Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla L. 23 luglio 2021, n. 106 (in S.O. n. 25, relativo alla G.U. 24/07/2021, n. 176).

<sup>30</sup> Cfr. DECRETO-LEGGE 16 luglio 2020, n. 76 (Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla L. 11 settembre 2020, n. 120 (in S.O. n. 33, relativo alla G.U. 14/09/2020, n. 228) – art. 34.

<sup>31</sup> Noto anche con l'acronimo CPI, dall'inglese Corruption Perception Index ; Si precisa che “L'indice di Percezione della Corruzione (CPI) di Transparency International misura la percezione della corruzione nel settore pubblico e nella politica in numerosi Paesi di tutto il mondo. Lo fa basandosi sull'opinione di esperti e assegnando una valutazione che va da 0, per i Paesi ritenuti molto corrotti, a 100, per quelli “puliti”. La metodologia cambia ogni anno per riuscire a

### 2.1.4 Analisi del contesto esterno: fattori di tipo tecnologico

Come noto, l'emergenza Covid-19, ha imposto a DiSCo (come a tutte le PA) di ricorrere al c.d. smart working, comportando, stante l'anzidetto clima emergenziale, il doversi misurare in tempi ristrettissimi con tale novità organizzativa, consentendo anche l'uso di strumenti tecnologici di proprietà dei lavoratori.

DiSCo, come altre amministrazioni, non aveva dato puntuale seguito alle disposizioni normative nel tempo vigenti che consentivano e/o auspicavano e/o imponevano, il ricorso a modalità di lavoro da remoto, prevedendo che *"...L'adozione delle misure organizzative e il raggiungimento degli obiettivi descritti costituiscono oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale all'interno delle amministrazioni pubbliche..."*.<sup>33</sup> Altresì, nel quadro emergenziale, si è adoperato con misure organizzative in tale senso dovendosi misurare in tempi ristrettissimi, con tale "novità", consentendo anche l'uso di strumenti tecnologici di proprietà dei lavoratori.

Lo stesso "smart working", pur se auspicato dal legislatore e oggetto di misure ad opera del PNRR dedicate al lavoro agile nella Pubblica amministrazione, (volte ad incentivare *"...un più corretto bilanciamento tra vita professionale e vita privata..."*),<sup>34</sup> prevedendo peraltro *"...misure premiali per i datori di lavoro che realizzino politiche atte a promuovere una piena armonizzazione tra vita privata e lavoro, quali, ad esempio, il lavoro flessibile, il lavoro agile e il telelavoro..."*),<sup>35</sup> per contro, ove non correttamente gestito, ben può influire sull'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, ingenerando seri rischi di corruzione. Nondimeno si ritiene che non è tanto lo strumento in sé che può creare problemi, ma l'uso che se ne fa, per di più se correlato al mancato affiancamento ad esso di ulteriori strumenti di controllo, organizzativi e tecnologici.

In merito, sotto tale aspetto, se in prospettiva si dovranno e potranno sfruttare le risorse contemplate nel PNRR, finalizzate alla digitalizzazione della P.A.,<sup>36</sup> non si può però sottacere che ove vi sono risorse da spendere, vi è un contestuale aumento del rischio di corruzione, cosicché andranno consequenzialmente implementate e/o riviste le misure atte a mitigare tali rischi. Contestualmente relativamente alla sicurezza informatica, connessa all'utilizzo dello "smart

---

dare uno spaccato sempre più attendibile delle realtà locali" – v. <https://www.transparency.it/indice-percezione-corruzione>

<sup>32</sup> Ai fini della graduatoria dal 2012 al 2020, si veda:

[https://it.wikipedia.org/wiki/Indice\\_di\\_percezione\\_della\\_corruzione](https://it.wikipedia.org/wiki/Indice_di_percezione_della_corruzione)

<sup>33</sup> Cfr Direttiva n. 3 del 2017 – *"Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti"*; Si precisa che già *"... L'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 ha disposto l'obbligo per le amministrazioni pubbliche di adottare, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera."* - Cfr . Circolare n.1 del 2020 – (2. Disciplina per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche)

<sup>34</sup> Misura 1 - Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (pag. 36).

<sup>35</sup> Fonte - Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (pag. 80).

<sup>36</sup> MISSIONE 1: DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE, COMPETITIVITÀ, CULTURA E TURISMO – M1C1 – Digitalizzazione, innovazione e sicurezza della P.A.. (v. PNRR – pag. 83)

<https://www.governo.it/sites/governo.it/files/PNRR.pdf>

working”, giova rilevare che un indirizzo già risultava espresso nella Circolare n. 1 del 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, ove specificava (tra l’altro) *“...Tra le misure e gli strumenti, anche informatici, a cui le pubbliche amministrazioni, nell’esercizio dei poteri datoriali e della propria autonomia organizzativa, possono ricorrere per incentivare l’utilizzo di modalità flessibili di svolgimento a distanza della prestazione lavorativa, si evidenzia l’importanza:... dell’utilizzo di soluzioni “cloud” per agevolare l’accesso condiviso a dati, informazioni e documenti;...”*. La medesima circolare inoltre pone l’accento sull’importanza *“...del ricorso alle modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa anche nei casi in cui il dipendente si renda disponibile ad utilizzare propri dispositivi, a fronte dell’indisponibilità o insufficienza di dotazione informatica da parte dell’amministrazione, garantendo adeguati livelli di sicurezza e protezione della rete secondo le esigenze e le modalità definite dalle singole pubbliche amministrazioni;...”*<sup>37</sup>

Al di là della sicurezza informatica connessa al “lavoro agile”, non si può non tener conto del fatto che ancorché in prospettiva, anche il PNRR, prevede di *“Digitalizzare la Pubblica Amministrazione italiana, con interventi tecnologici ad ampio spettro accompagnati da riforme strutturali...”*,<sup>38</sup> ed indica in 9,75 miliardi di euro, le risorse complessive da investire per tale scopo.

Pur se non si può opinare che tali interventi, potranno senz’altro essere di validissimo supporto al rilancio della competitività e della produttività della P.A. ampiamente intesa e con essa, del “Sistema Paese” certo è che gli importi preventivati, sono di stura all’aumento del rischio corruttivo, cosicché DiSCo (come tutte le Amministrazioni pubbliche) dovrà adeguatamente predisporre atti organizzativi e/o misure atte a prevenire tali rischi.

Non di meno, il PNRR, pur rilevando l’importanza della digitalizzazione, tra le strategie di intervento per la modernizzazione della PA,<sup>39</sup> è ben consapevole che *“...La digitalizzazione aumenta nel suo complesso il livello di vulnerabilità della società da minacce cyber, su tutti i fronti (ad es. frodi, ricatti informatici, attacchi terroristici, ecc.)...”*. Sotto tale aspetto, il rafforzamento delle difese cyber, costituiranno misure, per la trasformazione digitale della PA.<sup>40</sup>

D’altro canto non si potrà prescindere, dall’andare incontro ad essa, anche in considerazione del fatto che come indicato dal PNRR *“...L’Italia si posiziona oggi al 25esimo posto in Europa come livello di digitalizzazione (DESI 2020), a causa di vari fattori che includono sia la limitata diffusione di competenze digitali, sia la bassa adozione di tecnologie avanzate, ad esempio le tecnologie cloud...”* è questo *“..Uno dei fattori che limitano la crescita di produttività è il basso livello di investimenti in digitalizzazione e innovazione, soprattutto da parte delle piccole e medie imprese che costituiscono la maggior parte del nostro tessuto produttivo (EC Country Report Italy)”*<sup>41</sup>

---

<sup>37</sup> V. <http://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/04-03-2020/circolare-n1-del-2020> - (3. Misure di incentivazione)

<sup>38</sup> PNRR - MISSIONE 1: DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE, COMPETITIVITÀ, CULTURA E TURISMO - M1C1: DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA – v. pag. 86.

<sup>39</sup> PNRR- M1C1.2 MODERNIZZAZIONE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE *“Il PNRR prevede una strategia di intervento profonda e articolata per la modernizzazione della PA, che ne garantisca un deciso miglioramento in termini di efficienza e di efficacia dei processi tramite digitalizzazione, rafforzamento delle competenze (del capitale umano nelle amministrazioni) e una drastica semplificazione burocratica...”*. V. pag. 92.

<sup>40</sup> PNRR - Investimento 1.5: Cybersecurity – pag. 90.

<sup>41</sup> PNRR – Pag. 83.

Né si potrà ignorare che la digitalizzazione comporta e/o comporterà diverse modalità per velocizzare e semplificare le procedure di acquisto di servizi ICT per la PA, cosicché ove necessario si dovranno prevedere misure connesse ai processi di acquisto e/o implementare quelle esistenti.

Altresì, con riferimento alla revisione dell'attuale legislazione in materia di realizzazione degli alloggi per studenti (L. 338/2000 e d.lgs. 68/2012), la "Digitalizzazione" della procedura per la presentazione e la selezione dei progetti, costituirà uno dei capisaldi della relativa riforma, indicata nel PNRR.<sup>42</sup>

Se la digitalizzazione costituirà un indubbio punto di forza è pur vero che non mancheranno punti di debolezza che andranno debitamente presidiati con apposite misure volte a prevenire il rischio corruttivo. Sotto questo aspetto il PNRR, sembra andare nella giusta direzione ove dissertando della prevista "Riforma 1.7: Alloggi per gli studenti e riforma della legislazione sugli alloggi per studenti" si pone come obiettivo di triplicare i posti per gli studenti fuorisede, portandoli da 40 mila a oltre 100 mila entro il 2026, prevedendo l' "...Apertura della partecipazione al finanziamento anche a investitori privati, o partenariati pubblico-privati ...".<sup>43</sup>

### 2.1.5 Analisi del contesto esterno: fattori di tipo legale

Nel presente Piano si è già avuto modo di accennare al contesto normativo e alle previsioni del PNRR che hanno avuto e/o avranno un sicuro impatto sul sistema di prevenzione della corruzione.

In merito l'ANAC, nella seduta del Consiglio del 21 luglio 2021, ha fornito un quadro delle fonti normative e delle delibere sopravvenute rispetto all'aggiornamento del PNA 2019-2021,<sup>44</sup> riportando le relative risultanze in apposite tabelle.

Di rilievo sono e/o risulteranno di interesse le previsioni della normativa emergenziale e derogatoria medio tempore intervenuta e del PNRR.

In particolare, ad esempio, con riferimento alle semplificazioni in materia di contratti pubblici, oggetto di disciplina transitoria ad opera del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76,

---

<sup>42</sup> PNRR - Riforma 1.7: Alloggi per gli studenti e riforma della legislazione sugli alloggi per studenti "...La misura si basa su un'architettura innovativa ed originale, che ha l'obiettivo di incentivare la realizzazione, da parte dei soggetti privati, di nuove strutture di edilizia universitaria attraverso la copertura anticipata, da parte del MUR, degli oneri corrispondenti ai primi tre anni di gestione delle strutture stesse. L'obiettivo è quello di triplicare i posti per gli studenti fuorisede, portandoli da 40mila a oltre 100 mila entro il 2026. Questa misura sarà resa possibile attraverso la revisione dell'attuale legislazione in merito alla realizzazione degli alloggi per studenti (L. 338/2000 e d.lgs. 68/2012). Le principali modifiche previste sono le seguenti: • Apertura della partecipazione al finanziamento anche a investitori privati, o partenariati pubblico-privati • Supporto della sostenibilità degli investimenti privati, con garanzia di un regime di tassazione simile a quello applicato per l'edilizia sociale, che però consenta l'utilizzo flessibile dei nuovi alloggi quando non necessari l'ospitalità studentesca Adeguamento degli standard per gli alloggi, mitigando i requisiti di legge relativi allo spazio comune per studente disponibile negli edifici in cambio di camere (singole) meglio attrezzate; • Agevolazioni per la ristrutturazione e il rinnovo delle strutture in luogo di nuovi edifici greenfield (prevedendo una maggiore percentuale di cofinanziamento, attualmente al 50 per cento), con il più alto standard ambientale che deve essere garantito dai progetti presentati • Digitalizzazione della procedura per la presentazione e la selezione dei progetti"- V. pag. 182/183.

<sup>43</sup> PNRR pag. 182.

<sup>44</sup> ATTI DI REGOLAZIONE E NORMATIVI IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA SUCCESSIVI AL PNA 2019 DELIBERA N. 1064/2019.

convertito in legge, con modificazioni con Legge 11 settembre 2020, n. 120,<sup>45</sup> di rilievo appare il differimento, ad opera dell'art. 51, della legge n. 108 del 2021, del termine delle e procedure di affidamento in deroga al D. lgs n. 50 /2016, con riferimento alle soglie di cui all'articolo 36, comma 2 e 157, comma 2, del medesimo decreto legislativo. <sup>46</sup>

Come anche di rilievo appaiono, le "Semplificazioni in materia di esecuzione dei contratti pubblici PNRR e PNC"<sup>47</sup> ad opera dell'articolo 50<sup>48</sup> della medesima legge n. 108 del 2021.

Se meritorio appare il fine dettato dall'emergenza, dal punto di vista della prevenzione del rischio corruttivo, simili disposizioni seppur hanno il comune pregio di "*...incentivare gli investimenti pubblici nel settore delle infrastrutture e dei servizi pubblici, nonché al fine di far fronte alle ricadute economiche negative a seguito delle misure di contenimento e dell'emergenza sanitaria globale del COVID-19...*", per converso trovano il punto di debolezza nell'aumento del rischio corruttivo medesimo.

---

<sup>45</sup> Legge 11 settembre 2020, n. 120 - Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, recante «*Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitali*» (Decreto Semplificazioni) - (G.U. n. 228 del 14 settembre 2020)

<sup>46</sup> La legge n. 108 del 2021, ha differito il termine dal 31 dicembre 2021 al 30 giugno 2023, anche con riferimento alle Procedure per l'incentivazione degli investimenti pubblici in relazione all'aggiudicazione dei contratti pubblici sopra soglia (cfr art. 2 Legge 11 settembre 2020, n. 120) "*...1. Al fine di incentivare gli investimenti pubblici nel settore delle infrastrutture e dei servizi pubblici, nonché al fine di far fronte alle ricadute economiche negative a seguito delle misure di contenimento e dell'emergenza sanitaria globale del COVID-19 in deroga agli articoli 36, comma 2, e 157, comma 2, del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, recante Codice dei contratti pubblici*".

<sup>47</sup> PNC: il Piano nazionale per gli investimenti complementari al PNRR, di cui all'articolo 1 del decreto legge 6 maggio 2021, n. 59, finalizzato ad integrare con risorse nazionali gli interventi del PNRR;

<sup>48</sup> V. legge n. 108 del 2021 - art. 50. *Semplificazioni in materia di esecuzione dei contratti pubblici PNRR e PNC: "1. Al fine di conseguire gli obiettivi di cui al regolamento (UE) 2021/240 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 febbraio 2021 e al regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 12 febbraio 2021, in relazione alla esecuzione dei contratti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse previste dai citati regolamenti, nonché dalle risorse del PNC, e dai programmi cofinanziati dai fondi strutturali dell'Unione Europea, si applicano le disposizioni del presente titolo, nonché le disposizioni del presente articolo.*

*2. Decorsi inutilmente i termini per la stipulazione del contratto, la consegna dei lavori, la costituzione del collegio consultivo tecnico, gli atti e le attività di cui all'articolo 5 del decreto-legge 16 luglio 2020 n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120, nonché gli altri termini, anche endoprocedimentali, previsti dalla legge, dall'ordinamento della stazione appaltante o dal contratto per l'adozione delle determinazioni relative all'esecuzione dei contratti pubblici PNRR e PNC, il responsabile o l'unità organizzativa di cui all'articolo 2, comma 9 - bis, della legge 7 agosto 1990, n. 241, titolare del potere sostitutivo in caso di inerzia, d'ufficio o su richiesta dell'interessato, esercita il potere sostitutivo entro un termine pari alla metà di quello originariamente previsto, al fine di garantire il rispetto dei tempi di attuazione di cui al PNRR nonché al PNC e ai programmi cofinanziati dai fondi strutturali dell'Unione Europea.*

*3. Il contratto diviene efficace con la stipulazione e non trova applicazione l'articolo 32, comma 12, del decreto legislativo 18 aprile 2016 n. 50.*

*4. La stazione appaltante prevede, nel bando o nell'avviso di indizione della gara, che, qualora l'ultimazione dei lavori avvenga in anticipo rispetto al termine ivi indicato, è riconosciuto, a seguito dell'approvazione da parte della stazione appaltante del certificato di collaudo o di verifica di conformità, un premio di accelerazione per ogni giorno di anticipo determinato sulla base degli stessi criteri stabiliti per il calcolo della penale, mediante utilizzo delle somme indicate nel quadro economico dell'intervento alla voce imprevisti, nei limiti delle risorse ivi disponibili, sempre che l'esecuzione dei lavori sia conforme alle obbligazioni assunte. In deroga all'articolo 113 - bis del decreto legislativo n. 50 del 2016, le penali dovute per il ritardato adempimento possono essere calcolate in misura giornaliera compresa tra lo 0,6 per mille e l'1 per mille dell'ammontare netto contrattuale, da determinare in relazione all'entità delle conseguenze legate al ritardo, e non possono comunque superare, complessivamente, il 20 per cento di detto ammontare netto contrattuale."*

Nondimeno il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80<sup>49</sup> ha introdotto disposizioni di carattere generale e/o funzionalmente collegate all'attuazione del PNRR, in materia di reclutamento e di stabilizzazione del personale ed in particolare a titolo esemplificativo e non esaustivo, prevedendo tra le altre:

- modalità selettive volte ad accelerare le procedure per il reclutamento di personale a tempo determinato, da impiegare per l'attuazione del PNRR, per periodo complessivo anche superiore a trentasei mesi, purché non eccedente la durata di attuazione dei progetti di competenza delle singole amministrazioni e comunque non eccedente il 31 dicembre 2026.<sup>50</sup>
- che il *"...reclutamento è effettuato in deroga ai limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 e alla dotazione organica delle amministrazioni interessate..."*<sup>51</sup>
- che *"...le amministrazioni titolari di interventi previsti nel PNRR possono porre a carico del PNRR esclusivamente le spese per il reclutamento di personale specificamente destinato a realizzare i progetti di cui hanno la diretta titolarità di attuazione, nei limiti degli importi che saranno previsti dalle corrispondenti voci di costo del quadro economico del progetto..."*.<sup>52</sup> Sotto questo aspetto, in considerazione del fatto che giusta quanto disposto dall'articolo 4, comma 4, lettera a), della l.r. n. 6 del 2018, DiSCo *"...a) utilizza le risorse finanziarie statali ed europee nonché regionali destinate al sostegno della formazione, dell'istruzione, dell'orientamento al lavoro e, in generale, della conoscenza, assumendo, ove necessario, direttamente la funzione di ente attuatore anche di interventi globali..."*, occorrerà comprendere se l'ambito di operatività della disposizione normativa nazionale si estenderà anche agli interventi di DiSCo.
- modifiche ai limiti temporali, prorogando dal 31 dicembre 2021 al 31 dicembre 2022, anche per quanto riguarda il conseguimento del requisito relativo all'anzianità di servizio, previsti dalla disciplina transitoria di cui all'articolo 20, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75,<sup>53</sup> per il superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni;<sup>54</sup>

---

<sup>49</sup> Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 – (Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia)- convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113 (in S.O. n. 28, relativo alla G.U. 7/8/2021, n. 188).

<sup>50</sup> Cfr. Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 - convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113 (in S.O. n. 28, relativo alla G.U. 7/8/2021, n. 188). art. 1, comma 2;

<sup>51</sup> Cfr. Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 - convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113 (in S.O. n. 28, relativo alla G.U. 7/8/2021, n. 188). art. 1, comma 1;

<sup>52</sup> Cfr. Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 - convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113 (in S.O. n. 28, relativo alla G.U. 7/8/2021, n. 188). art. 1, comma 1;

<sup>53</sup> Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 - *Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche.* (GU Serie Generale n.130 del 07-06-2017).

<sup>54</sup> Cfr. Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 - convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113 (in S.O. n. 28, relativo alla G.U. 7/8/2021, n. 188). art. 1, comma 3-bis.

- modifiche all'articolo 30, comma 1, del d. lgs n. 165 del 2001 in materia di passaggio diretto di dipendenti tra pubbliche amministrazioni (art. 3, comma 7), sopprimendo l'assenso dell'amministrazione di appartenenza e/o limitandolo ai soli casi in cui si tratti di posizioni dichiarate motivatamente infungibili dall'amministrazione cedente o di personale assunto da meno di tre anni o qualora la mobilità determini una carenza di organico superiore al 20 per cento nella qualifica corrispondente a quella del richiedente;<sup>55</sup>

Importante novità di rilievo, si rinvencono oltre che nelle modalità di reclutamento del personale, nell'introduzione ad opera dell'articolo 6, del "Piano integrato di attività e organizzazione",<sup>56</sup> strumento quest'ultimo che le Amministrazioni pubbliche devono adottare allo

---

<sup>55</sup> V. decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 - convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113: ART. 3 (Misure per la valorizzazione del personale e per il riconoscimento del merito ), comma 7: "All'articolo 30, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) le parole «(, previo assenso)) dell'amministrazione di appartenenza» sono soppresse;

b) dopo il primo periodo sono inseriti i seguenti: «E' richiesto il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza nel caso in cui si tratti di ((posizioni dichiarate motivatamente infungibili dall'amministrazione cedente o)) di personale assunto da meno di tre anni o ((qualora la mobilità determini una carenza di organico superiore al 20 per cento nella qualifica corrispondente a quella del richiedente)). E' fatta salva la possibilità di differire, per motivate esigenze organizzative, il passaggio diretto del dipendente fino ad un massimo di sessanta giorni dalla ricezione dell'istanza di passaggio diretto ad altra amministrazione. Le disposizioni di cui ai periodi secondo e terzo non si applicano al personale delle aziende e degli enti del servizio sanitario nazionale, per i quali è comunque richiesto il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza. Al personale della scuola continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti in materia.".

<sup>56</sup> V. decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 - convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113: art. 6 (Piano integrato di attività e organizzazione) – "1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il ((31 gennaio di ogni anno)) adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi ((di cui all'articolo 10 del decreto) legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 ((,stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa));

b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ((ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management,)) al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale ((,)) correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili ((al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6)) del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b) ((, assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali));

d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza ((dei risultati)) dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi ((in materia di contrasto alla corruzione)) ((, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione));



scopo di “..assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso..”,<sup>57</sup> nonché al fine di definire “... d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza ((dei risultati)) dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi ((in materia di contrasto alla corruzione)) ((, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione));”.<sup>58</sup>

Va da sé che le novelle legislative introdotte, imporranno di verificare come tali fattori incidono e/o incideranno sul rischio corruttivo, cosicché non ci si potrà esimere, dal valutare i punti di forma e di debolezza dell'organizzazione rispetto ad essi, mediante l'utilizzo della metodica SWOT (menzionata e suggerita anche da ANAC), allo scopo di individuare le debolezze dell'amministrazione che potrebbero incidere su tale rischio.

---

e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione ((degli utenti stessi)) mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ((nonché le modalità di monitoraggio)) dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 ((gennaio)) di ogni anno ((nel proprio sito internet istituzionale e li inviano)) al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.

5. Entro ((centoventi giorni)) dall'entrata in vigore del presente decreto, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata ((ai sensi dell'articolo 9)), comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo.

6. Entro il medesimo termine di cui al ((comma 5)), il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, previa intesa in sede di Conferenza unificata ((, ai sensi dell'articolo 9)), comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, adotta un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

7. In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del ((decreto-legge 24 giugno 2014)), n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.

8. All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. ((Gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente articolo e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane)). “

<sup>57</sup> Cfr. V. decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 - convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113 - art. 6, comma

<sup>58</sup> Cfr. V. decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 - convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113 - art. 6, comma 2, lett. d).

ANALISI DEI FATTORI					
P	E	S	T	L	E
POLITICI	ECONOMICI	SOCIALI	TECNOLOGICI	LEGALI	AMBIENTALI
Distinzione tra attività di indirizzo e attività di gestione. Bilanciamento tra le anzidette funzioni non sempre rispettato, sia in un senso che nell'altro	Mancato affiancamento allo smart working di ulteriori strumenti di controllo, organizzativi e tecnologici.	Accettazione dell'intervento del politico nel perseguimento di interessi particolari	Ritardi nella digitalizzazione e ammodernamento del settore informatico o scarsa qualità degli interventi	Ente poco attenzionato dal punto di vista dei controlli svolti esclusivamente dalla Regione (che nomina i controllori)	Collocazione in una Regione quale il Lazio ad alto indice di corruzione
RPCT espressione degli organi politici e/o dell'organo che, ancorché non eletti, di fatto sono espressione diretta o indiretta di rappresentanza politica		Scarso coinvolgimento degli stakeholder	Ritardo o inadeguatezza dell'innovazione nella sicurezza informatica contro attacchi hacker sui sistemi informatici	Normativa emanata in periodo emergenziale di pandemia con conseguente riduzione dei tempi e dei controlli sui procedimenti	
Mancata e/o incerta previsione in merito all'applicabilità del Codice di Comportamento dei dipendenti DiSCo, anche ai componenti il C.d.A.		Implicazioni dello smart working con il comportamento etico e la produttività dei lavoratori, con la sicurezza informatica, sulle occasioni di mettere in pratica fenomeni corruttivi, sulla diminuzione della platea dei possibili wistleblower		Semplificazione normativa L. 190/2012. D. Lgs. n. 39/2013, ecc.)	
PNRR: incremento investimenti in alloggi, benefici a studenti e cittadini, formazione ed orientamento al lavoro					
PNRR: Incremento delle assunzioni di personale per attuare le politiche del PNRR					
PNRR: previsione di risorse per organizzazione formazione digitale.					

## 2.2 Analisi del contesto interno

Il presente PTPCT si apre con la presentazione dell'Ente DiSCo e della sua Mission.

Di seguito, invece, saranno, valutati e descritti, ai fini dell'analisi del contesto interno:

- a. l'organizzazione interna dell'Ente, al fine di evidenziare i ruoli e le responsabilità,
- b. i processi organizzativi attraverso la "mappatura dei processi" al fine di evidenziare gli eventi rischiosi e il loro trattamento.

Si ritiene di tener conto, in questo ambito, del fatto che ancora oggi è in vigore lo "stato di emergenza" dovuto alla pandemia e, anche con tanti problemi sul tappeto, lo smart working per l'organizzazione del quale, DiSCo sta per adottare il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA).

Va da sé che DiSCo, dovrà cogliere le opportunità che forniranno le *“linee guida per lo smart working nella Pubblica amministrazione”*,<sup>59</sup> di cui si è già detto.

Così come non va dimenticato che, visto il Piano triennale del fabbisogno di personale per le annualità 2020 -2022, come già evidenziato nel presente PTPCT e come verrà specificato più oltre, l’Ente è sotto organico di 155 unità, spalmate sulle diverse categorie.

## 2.2.1 Struttura organizzativa di DiSCo

### 2.2.1.1 Gli organi dell’Ente

La l. r. n. 6 del 2018, all’articolo 6, comma 1,<sup>60</sup> individua i seguenti organi dell’Ente:

- a) *il Presidente del Consiglio di Amministrazione;*
- b) *il Consiglio di Amministrazione;*
- c) *il Collegio dei revisori dei conti;*
- d) *la Consulta regionale per il diritto allo studio e la promozione della conoscenza.*

L’articolo 12, della legge regionale medesima, inoltre:

demanda allo Statuto dell’Ente, la definizione dei *“....principi di organizzazione, le competenze e le modalità di funzionamento degli organi istituzionali e delle sue articolazioni, in conformità con il principio di distinzione tra attività di indirizzo e attività di gestione e detta criteri generali relativi all’organizzazione, all’ordinamento finanziario e contabile, alla pubblicità degli atti e all’esercizio del diritto di accesso.”*<sup>61</sup>

Lo Statuto di DiSCo, approvato dalla Giunta Regionale con Deliberazione n. 989 del 20 dicembre 2019, è stato regolarmente pubblicato su *“Amministrazione Trasparente”* - Statuti e leggi regionali.

Il medesimo art. 12, demanda al regolamento di organizzazione, la disciplina dell’*“...organizzazione delle strutture, la determinazione della dotazione organica del personale, la salvaguardia della collocazione lavorativa derivante dell’Ente pubblico dipendente per il diritto agli studi universitari del Lazio – Laziodisu, il benessere organizzativo quale modalità gestionale finalizzata ad aumentare la produttività e l’efficienza lavorativa in conciliazione con le esigenze di vita-lavoro, i criteri e le modalità per il conferimento degli incarichi dirigenziali, i requisiti per le modalità di accesso e di selezione del personale, le attribuzioni e le responsabilità dei dirigenti, i criteri e le modalità per il controllo interno.”*<sup>62</sup>

Il *“Regolamento di organizzazione nell’ente regionale per il diritto allo studio e la promozione della conoscenza (DiSCo)”*, approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 15/2020, è stato regolarmente pubblicato su *“Amministrazione Trasparente”* - Atti Generali Amministrativi – Regolamenti.

Quanto alle funzioni degli organi di DiSCo:

---

<sup>59</sup> Vedi 2.1 Analisi del contesto esterno.

<sup>60</sup> Pubblicata su BUR Lazio n. 62, del 31/07/2018.

<sup>61</sup> Cfr. art. 12, comma 1, l.r. n. 6/2018 e s.i.m.

<sup>62</sup> Cfr. art. 12, comma 1, l.r. n. 6/2018 e s.i.m.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, svolge le funzioni ad esso demandate dalla l. r. n. 6/2018 e dallo Statuto di DiSCo<sup>63</sup> e presiede il Consiglio di Amministrazione, i cui compiti, sono definiti dalla medesima legge regionale e dallo Statuto di DiSCo.<sup>64</sup> In particolare, ai fini dell'anticorruzione, il CdA, adotta il Piano di prevenzione della corruzione di cui all'articolo 19, della l. r. n. 6 del 2018 e nomina il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 20, della medesima legge.

Il Collegio dei revisori dei conti, svolge le funzioni ad esso demandate dalla vigente normativa e dallo Statuto di DiSCo. In particolare, tra le altre, controlla la regolarità amministrativa e contabile degli atti dell'Ente e ne presidia l'attività contrattuale.<sup>65</sup>

La Consulta regionale per il diritto allo studio e la promozione della conoscenza,<sup>66</sup> è costituita da studenti della Regione Lazio di cui: quattordici studenti eletti dalla popolazione studentesca di tutti gli atenei statali; due studenti eletti dalla popolazione studentesca di tutti gli atenei non statali; uno studente eletto dalla popolazione studentesca di tutti gli istituti di alta formazione artistica e musicale; due studenti vincitori di posto alloggio eletti dai rappresentanti delle residenze gestite dall'Ente; un dottorando eletto dagli iscritti ai corsi di dottorato di ricerca e uno specializzando, eletto dagli iscritti ai corsi di formazione specialistica.

Le relative funzioni e compiti sono individuati, oltre che dalla legge regionale più volte citata, dallo Statuto di DiSCo.<sup>67</sup>

### 2.2.1.2 Il funzionamento dell'Ente

DiSCo è articolata in una Direzione Generale che sovrintende a tutte le attività dell'Ente, in nove Aree e in tre Presidi territoriali di Roma Città metropolitana (cui afferiscono tre unità operative "corrispondenti" alle Università romane: La Sapienza, Tor Vergata e Roma Tre), Lazio settentrionale e Lazio meridionale, funzionali all'attività dell'Ente medesimo<sup>68</sup>.

Le Aree rappresentano l'ossatura dell'Ente e sono così definite:

- Area 1 BILANCIO E RISORSE ECONOMICHE E FINANZIARIE
- Area 2 RISORSE UMANE
- Area 3 GARE E CONTRATTI

---

<sup>63</sup> Cfr. Art. 14 Statuto DiSCo. - Capo II Presidente (Articolo 14 - Presidente del Consiglio di amministrazione: funzioni e durata della carica)

*"1. Il Presidente del Consiglio di amministrazione, ...OMISSIS ... g) nomina l'Organismo Indipendente di Valutazione ai sensi della Legge regionale n. 1 del 2011, sentito il parere del Consiglio di amministrazione. ...OMISSIS..."*

<sup>64</sup> Cfr. Capo III Consiglio di Amministrazione – art. 16 (Consiglio di amministrazione: funzioni e compiti) - Statuto DiSCo

<sup>65</sup> Cfr. Capo IV Collegio dei revisori dei conti – Art. 22 (Collegio dei revisori dei conti: Funzioni e compiti) Statuto DiSCo.

<sup>66</sup> Cfr. l.r. n. 6 del 2018 – art. 10.

<sup>67</sup> Cfr. l.r. n. 6 del 2018 – art. 10; Statuto di DiSCo - Capo V -Consulta regionale per il diritto allo studio e la promozione della conoscenza – Art. 32 (Compiti della Consulta):

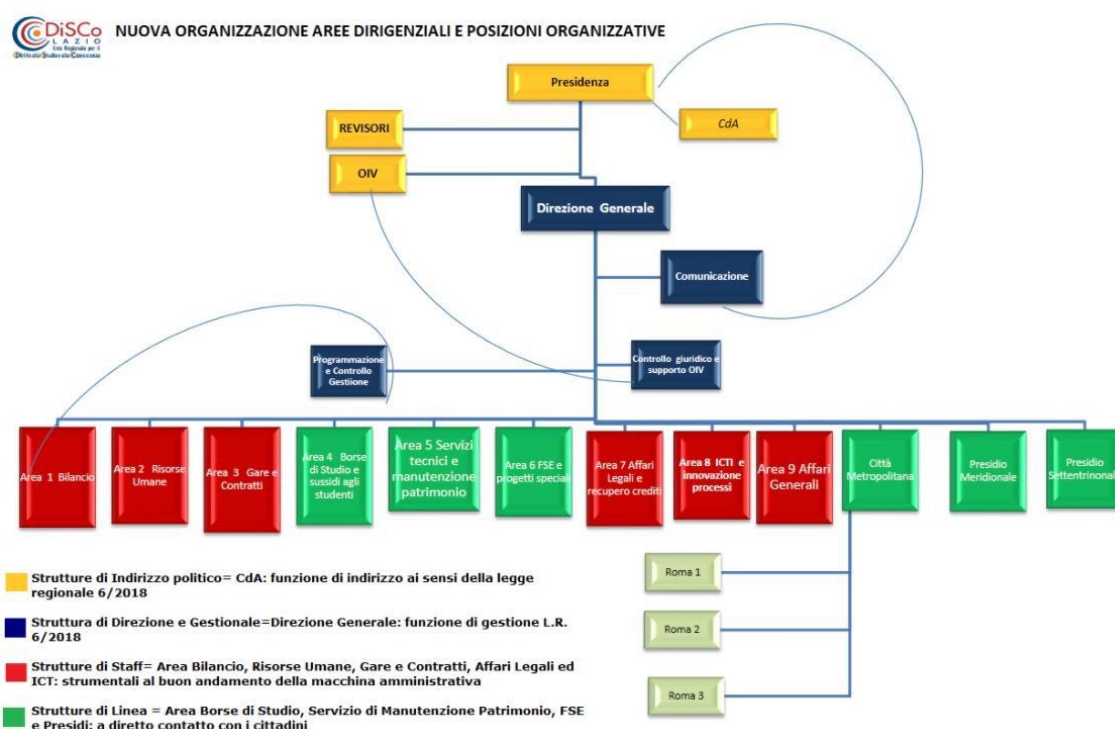
*"1. ... OMISSIS ..."*

*2. La Consulta, oltre ai compiti di cui al comma 1, organizza con cadenza annuale, secondo criteri e modalità stabiliti dal regolamento di cui all'articolo 5, comma 5, della L.R. n. 6 del 2018 e ss.mm.ii., sondaggi, anche on line, diretti ad acquisire la valutazione degli studenti universitari sulla qualità e l'efficacia degli interventi, dei servizi e delle prestazioni di cui all'articolo 5, comma 2, della L.R. n. 6 del 2018 e ss.mm.ii."*

<sup>68</sup> Cfr. art. 13 l.r. n. 6 del 2018 e s.i.m.

- Area 4 BENEFICI AGLI STUDENTI
- Area 5 SERVIZI TECNICI E MANUTENZIONE PATRIMONIO
- Area 6 FONDI COMUNITARI E PROGETTI SPECIALI
- Area 7 AFFARI LEGALI - RECUPERO CREDITI
- Area 8 SERVIZI ICT E INNOVAZIONE PROCESSI
- Area 9 AFFARI GENERALI

Di seguito si riporta l'organigramma in cui è rappresentata la struttura amministrativa dell'Ente articolata nei suoi organi e nelle Aree/Presidi funzionali, presiedute da figure dirigenziali così come approvato con Decreto n. 20 del 24 dicembre 2020 e s.i.m., di seguito riportato:



Una menzione particolare va fatta riguardo ai Presidi, che sono le articolazioni territoriali dell'Ente le cui sedi sono ubicate nell'ambito del territorio delle Università di Roma, dell'Università della Tuscia e dell'Università di Cassino.

Essi fanno di DiSCo un Ente che insiste su tutto il territorio della Regione Lazio che, se si analizza da un punto di vista economico e sociale, presenta delle differenze sia sul tenore di vita della popolazione delle differenti aree territoriali che di approccio allo studente e nella gestione dei processi. Un esempio delle differenze economiche può essere rappresentato nella differenziazione del costo degli alloggi per studenti che a Roma è superiore rispetto agli altri ubicati al di fuori del perimetro della Capitale (Viterbo, Cassino).

Ai Presidi la l.r. n. 6 del 2018 all'art. 13, comma 3, assegna compiti specifici inerenti:

a) la presa in carico degli studenti e dei cittadini in formazione, che vengono orientati in percorsi sui servizi offerti dall'Ente e dall'ateneo di riferimento; b) l'erogazione e/o il monitoraggio

dei servizi di prossimità agli studenti; c) la facilitazione dell'accesso ai dati informativi e ai servizi per il lavoro fruibili sulle reti dedicate a livello regionale, statale e internazionale; d) la facilitazione dell'accesso alle informazioni e ai servizi in favore degli studenti disabili; e) la facilitazione dell'accesso alle informazioni e ai servizi in favore degli studenti stranieri, anche in lingua; f) l'erogazione di informazioni nell'ambito del servizio per la locazione delle strutture immobiliari di cui all'articolo 5, comma 2, lettera b), numero 4); g) l'erogazione di informazioni sulle condizioni e agevolazioni per l'accesso all'offerta formativa di grado universitario e all'alta formazione, a livello regionale, statale, europeo e internazionale; h) la vigilanza sul corretto ed efficace funzionamento degli alloggi, delle residenze universitarie e delle altre strutture funzionali al diritto agli studi universitari.

Come già ricordato illustrando il PNA 2019, l'ANAC, dalla lettura dei PTPCT degli Enti, ha rilevato nella mancanza di una chiara configurazione dei compiti e delle responsabilità una delle criticità di una organizzazione in cui si insinua, se non la corruzione, la cattiva gestione.

## **2.2.2 Soggetti coinvolti nel Sistema di prevenzione della corruzione**

Parlare di soggetti coinvolti nel Sistema di prevenzione della corruzione potrebbe creare confusione laddove il PNA del 2019 impone il coinvolgimento dell'intera struttura dell'Ente alla elaborazione, attuazione e monitoraggio del PTPCT e delle misure ivi riportate, intendendo una fattiva partecipazione che va dall'organo di vertice, alla platea più ampia rappresentata dal personale in servizio nel suo complesso.

La specifica, quindi, fermo restando quanto sopra, attiene ai compiti, al grado di coinvolgimento e alle responsabilità connesse a tale partecipazione.

### **2.2.2.1 Il Consiglio di Amministrazione**

Il Consiglio di Amministrazione, definisce gli obiettivi strategici, adotta il Piano di prevenzione della corruzione di cui all'articolo 19, della l. r. n. 6 del 2018 e nomina il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 20, della medesima legge.

### **2.2.2.2 Il Responsabile della prevenzione della corruzione (RPCT)**

In conformità con quanto disposto dall'articolo 1, comma 7, della legge 190/2012 e s.i.m. e in coerenza con quanto disposto dalla Delibera n. 1064, del 13 novembre 2019, ove è richiamata l'opportunità *"...che il RPCT debba rivestire un ruolo tale da poter adeguatamente svolgere le proprie attività e funzioni con effettività e poteri di interlocuzione reali con gli organi di indirizzo e con l'intera struttura amministrativa. Laddove possibile, pertanto, è altamente consigliabile mantenere l'incarico di RPCT in capo a dirigenti di prima fascia, o equiparati"*, si individua e si conferma il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza nominato con deliberazione del C.d.A. n. 4 del 27/01/2020 nella persona del Direttore Generale di DiSCo, Dott. Paolo Cortesini.

La figura del RPCT, così come delineata dal PNA 2019, è quella di un vero e proprio Risk Manager cui è affidata una attività di impulso e coordinamento della redazione del PTPCT e della strategia anticorruptiva oltre, ovviamente, i compiti attribuiti dalla L. n. 190 del 2012 e ribaditi, nella sostanza, dal disposto dell'articolo 20, della l. r. n. 6 del 2018 secondo cui:

*“1. Al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza sono attribuiti funzioni e poteri idonei per lo svolgimento del ruolo.*

*2. Con riferimento alla prevenzione della corruzione, al responsabile di cui al comma 1 spetta, in particolare:*

*a) elaborare e proporre al Consiglio di amministrazione il piano di prevenzione della corruzione contenente la mappatura delle attività a rischio di corruzione e le relative misure di prevenzione;*

*b) definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;*

*c) vigilare sull’attuazione del piano di prevenzione della corruzione, monitorando l’osservanza delle misure di prevenzione e segnalando agli organi competenti ogni eventuale scostamento o inadempimento;*

*d) aggiornare il piano di prevenzione della corruzione, proponendone la modifica in caso di significative violazioni delle prescrizioni o di mutamenti nell’organizzazione o nell’attività dell’amministrazione o per intervenute modifiche legislative in materia;*

*e) verificare, d’intesa con il Dirigente competente, l’effettiva rotazione degli incarichi nelle aree a rischio;*

*f) costituire punto di riferimento nell’Ente per la diffusione della cultura della legalità e dell’integrità.*

*3. Con riferimento alla trasparenza, al responsabile di cui al comma 1, spetta, in particolare:*

*a) elaborare e proporre al Consiglio di amministrazione il piano di prevenzione della corruzione, al cui interno sono previste le misure di monitoraggio sull’attuazione degli obblighi di trasparenza, provvedendo al relativo aggiornamento;*

*b) controllare l’adempimento da parte dell’Ente degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa, assicurando la completezza, la chiarezza e l’aggiornamento delle informazioni pubblicate;*

*c) segnalare al Consiglio di amministrazione, all’Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) e alla struttura che si occupa dei procedimenti disciplinari, i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione, ai fini dell’attivazione del procedimento disciplinare e del perseguimento degli inadempimenti che comportino altre responsabilità;*

*d) controllare ed assicurare la regolare attuazione dell’accesso civico;*

*e) proporre misure organizzative indicando le risorse umane e materiali, comprese quelle tecnologiche, necessarie ad attuare la trasparenza obbligatoria e monitorare la regolarità del flusso informativo.*

*4. Il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza può, altresì, promuovere e proporre iniziative per la trasparenza non obbligatoria, volta alla tutela e alla promozione dell’immagine dell’Ente.”<sup>69</sup>*

---

<sup>69</sup> Cfr. art. 20, l. r.n. 6 del 2018

### **2.2.2.3 La Struttura di supporto del RPCT**

Il RPCT dell'Ente, al fine di dare materialmente corso al tema dell'anticorruzione e trasparenza, si è dotato di una Struttura di supporto individuandone i componenti nell'ambito dell'Area 7 "Affari legali – Recupero crediti" cui sono applicate due unità di personale, di cui una responsabile della Posizione Organizzativa H2 "Trasparenza e supporto anticorruzione – Accesso civico".

A tale struttura afferiscono tutte le attività di supporto al RPCT in particolare:

Elaborazione della bozza del PTPCT e degli aggiornamenti annuali, supporto metodologico nelle fasi di gestione del processo del rischio; predisposizione delle schede per la mappatura dei processi; supporto alla individuazione delle misure; monitoraggio. Rapporto con i Referenti: gestione della corrispondenza e redazione di atti amministrativi. Adempimenti previsti in tema di trasparenza e accesso civico.

E' stata richiamata la carenza di personale e, stante tale quadro, è stata disposta la migliore organizzazione possibile che potrebbe essere implementata sia da un punto di vista qualitativo che quantitativo. Il passo successivo potrebbe essere rappresentato, quantomeno, dal coordinamento delle attività di prevenzione della corruzione, svolte dal RPCT, con le altre funzioni organizzative previste nell'Ente e descritte al paragrafo successivo in cui risiedono le attività di supporto alla performance, alla pianificazione strategica e operativa, all'attività di supporto all'OIV, all'attività di controllo di gestione al fine di creare un sistema integrato di controlli interni.

### **2.2.2.4 I Responsabili delle P.O. A2 Programmazione e controllo di gestione e P.O. A3 Controllo giuridico - supporto O.I.V. - Privacy**

Nell'organigramma dell'Ente, alle dirette dipendenze del Direttore Generale sono state individuate due posizioni di responsabilità cui sono assegnati, ai fini dell'argomento di cui trattasi, le seguenti responsabilità:

- P.O. A2 Supporto alla fase gestionale di predisposizione della programmazione esecutiva, attraverso l'articolazione e la successiva coerente realizzazione degli obiettivi; predisposizione delle attività di misurazione degli obiettivi, monitoraggio degli stati di avanzamento ed eventuali proposte delle manovre correttive; supporto al miglioramento dei processi decisionali attraverso il rapporto diretto con tutti gli Organi di Controllo, anche esterni, a vario titolo, ed il monitoraggio dei costi e delle entrate di ogni servizio;
- P.O. A3 Supporto al Direttore Generale nelle attività di programmazione strategica e di indirizzo finalizzate all'analisi preventiva e successiva della congruenza tra le politiche decise e gli obiettivi strategici realizzati; verifica e controllo della completezza e correttezza dei dati pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente – Sezione Amministrazione Trasparente; partecipazione, con funzioni di assistenza, ai lavori dell'OIV e cura della verbalizzazione delle sedute, supporto ed assistenza all'Organismo Interno di Valutazione, cura della comunicazione tra l'OIV e l'Ente; coordinamento, assistenza, supporto e monitoraggio del ciclo della performance; assistenza al DPO e coordinamento delle fasi e processi relativi alla privacy; attività di coordinamento e collaborazione per la raccolta ed il trattamento dei dati con il Responsabile del Trattamento dati ai sensi del Codice Privacy – D. lgs. n. 196/2003 e



ss.mm.ii. e con il Responsabile per la protezione dei dati nominato per l'Ente ai sensi del GDPR - Regolamento Europeo n. 679/2016 e ss.mm.ii.

Stante le raccomandazioni dell'ANAC, contenute nel PNA 2019, volte sia a razionalizzare e mettere a sistema i controlli già esistenti nelle amministrazioni, evitando di implementare misure di prevenzione solo formali e migliorandone la finalizzazione rispetto agli obiettivi indicati, sia ad integrare il processo di gestione del rischio e il ciclo di gestione della performance, è auspicabile istituire un coordinamento tra i vari ruoli al fine di sfruttare le sinergie provenienti dalle diverse competenze.

Si è già peraltro richiamata la necessità di valutare, Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), previsto dall'art. 6 del d. l. n. 80/2021, convertito in Legge 113 del 6 agosto 2021 ed in particolare la connessione del PTCT, con il primo, alla luce delle disposizioni attuative del PIAO medesimo. Da quanto emerge da definizioni rinvenibili<sup>70</sup> *"...Il principio che guida la definizione del PIAO è dato dalla volontà di superare la molteplicità, e conseguente frammentazione, degli strumenti di programmazione oggi in uso ed introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa, e creare un piano unico di governance di un ente. Il PIAO vuole rappresentare, quindi, una sorta di "testo unico" della programmazione, nella prospettiva di semplificazione degli adempimenti a carico degli enti e di adozione di una logica integrata rispetto alle scelte fondamentali di sviluppo delle amministrazioni.*

### **2.2.2.5 I Referenti "Trasparenza e anticorruzione". Compiti e funzioni, collaborazione con il RPCT e effetti sulla valutazione delle performance.**

La normativa in materia e i PNA adottati negli anni, non lesinano di ricordare che per la stesura di un buon PTPCT e per la sua riuscita è necessaria la partecipazione attiva dei dirigenti e di tutto il personale dipendente al processo di gestione del rischio, attraverso la messa a disposizione di dati e di informazioni necessarie per realizzare: l'analisi del contesto, la valutazione e il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure.

La valutazione delle performance, dovrebbe tener conto, quindi, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT, cosicché la mancata collaborazione e/o non attuazione degli interventi previsti nel Piano, dovrebbe comportare ripercussioni anche economiche.

Quanto ai dirigenti, gli stessi sono individuati quali referenti per la prevenzione nell'ambito dell'Area e/o presidio territoriale di riferimento. Per l'effetto:

1. svolgono attività di informazione nei confronti del RPCT;
2. partecipano attivamente all'intero processo di elaborazione e gestione del rischio, proponendo in particolare le misure di prevenzione più idonee;
3. vigilano sull'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;

<sup>70</sup> <https://www.agendadigitale.eu/cittadinanza-digitale/piano-integrato-di-attivita-e-di-organizzazione-piao-come-farlo-e-i-vantaggi/>

4. applicano le misure di prevenzione indicate nel PTPCT e gli indirizzi elaborati e diffusi dal RPCT.

Quali referenti per la prevenzione nell'ambito dell'Area e/o presidio territoriale di riferimento, coinvolgono i Responsabili di P.O. al fine di ricevere la collaborazione e il supporto operativo per l'attuazione delle misure di prevenzione di cui al presente Piano.

Essi sono responsabili degli adempimenti della trasparenza e si impegnano, altresì, oltre che al rispetto delle previsioni del D.lgs. n. 33/2013 e s.i.m., relativamente agli atti e/o provvedimenti di competenza, ove lo ritengano necessario di indicare al Responsabile PCT, un referente per la trasparenza, in difetto le relative funzioni devono ritenersi di loro esclusiva competenza.

Con note del 09 giugno 2021 e del 27 settembre 2021, per stimolare la partecipazione del personale di ciascuna Area al lavoro di stesura del Piano e soprattutto di mappatura dei processi è stato richiesto a tutti i dirigenti, di individuare una unità di personale per ciascuna Area e/o Presidio territoriale, specificando che in caso di mancata individuazione, unico referente sarebbe stato il dirigente di Area e/o presidio territoriale.

#### **2.2.2.6 L'Organismo Indipendente di Valutazione**

In conformità con quanto disposto dall'articolo 1, co. 8-bis, l. 190/2012, l'OIV può richiedere al RPCT informazioni e documenti per lo svolgimento dell'attività di controllo di sua competenza e può procedere alle audizioni dei dipendenti.<sup>71</sup> Il medesimo Organismo, inoltre verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza. Verifica inoltre contenuti della Relazione del RPCT in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza.<sup>72</sup>

#### **2.2.2.7 Il Responsabile della protezione dei dati (RPD o Data Protection Officer)**

Preliminarmente si ritiene di condividere con l'ANAC e con il Garante per la protezione dei dati personali, che il RPD (nel caso le relative funzioni siano assegnate a professionalità interna all'ente) non debba coincidere con il RPCT, in quanto per dirla con l'Autorità *"...la sovrapposizione dei due ruoli possa rischiare di limitare l'effettività dello svolgimento delle attività riconducibili alle due diverse funzioni, tenuto conto dei numerosi compiti e responsabilità che la normativa attribuisce sia al RPD che al RPCT."* Al di là della scelta effettuata, i rapporti tra RPD e RPCT, vengono in rilievo per le questioni riguardanti la protezione dei dati personali.

---

<sup>71</sup> V.l. 190/2012- articolo 1, co. 8-bis.: "L'Organismo indipendente di valutazione verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza. Esso verifica i contenuti della Relazione di cui al comma 14 in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza. A tal fine, l'Organismo medesimo può chiedere al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e può effettuare audizioni di dipendenti. L'Organismo medesimo riferisce all'Autorità nazionale anticorruzione sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza."

<sup>72</sup> V.l. 190/2012- articolo 1, co. 8-bis.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo, il RPCT ove lo ritenga necessario, può richiedere l'ausilio del RPD, nel caso di istanze di riesame di decisioni sull'accesso civico generalizzato,<sup>73</sup> qualora interferiscano decisioni in materia di dati personali e previa richiesta al Garante.<sup>74</sup>

Di non minore importanza, anche alla luce della Delibera ANAC n. 469 del 9 giugno 2021 e del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 e del Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e s.i.m., appaiono, data la specificità della materia, le valutazioni che il DPO, fornisce con riferimento alle misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti conseguenti alla segnalazione di illeciti ai sensi dell'articolo 54bis del D.lgs n° 165 del 2001 e s.i.m.

### **2.2.2.8 Il Responsabile dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (RASA)**

Nelle more dell'entrata in vigore del sistema di qualificazione delle stazioni appaltanti previsto dall'art. 38 del D. lgs. n. 50 del 2016 (cfr. la disciplina transitoria di cui all'art. 216, comma 10, del d.lgs. 50/2016), l'individuazione del RASA è idonea misura organizzativa di trasparenza in funzione della prevenzione della corruzione.

Per le suddette finalità, in conformità con quanto indicato nella Deliberazione ANAC, n° 831/2016: - dato atto che la citata Deliberazione ANAC, n° 831/2016, precisa che *"..Resta salva la facoltà delle amministrazioni, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, di valutare l'opportunità di attribuire a un unico soggetto entrambi i ruoli (RASA e RPCT) con le diverse funzioni previste, rispettivamente, dal d.l. 179/2012 e dalla normativa sulla trasparenza, in relazione alle dimensioni e alla complessità della propria struttura"*, con Decreto del Direttore Generale n. 1 del 02/01/2020 si è provveduto alla nomina del RASA, nella persona del Dott. Paolo Cortesini, Direttore Generale di DiSCo. Il RASA provvede, in attuazione a quanto disposto dall'articolo 33-ter del Decreto Legge del 18 ottobre 2012 n. 179, convertito con modificazioni, dalla Legge n. 221 del 17 dicembre 2012, all'aggiornamento (almeno annuale) dei rispettivi dati identificativi, necessari per il permanere dell'iscrizione nell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA). Fino dell'entrata in vigore del sistema di qualificazione delle stazioni appaltanti previsto dall'art. 38 del D. lgs n. 50 del 2016, detto aggiornamento delle informazioni dell'AUSA, da effettuarsi a cura del medesimo RASA dovrà essere comunque effettuato entro il 31 dicembre di ciascun anno.

### **2.2.2.9 Il Responsabile per la transizione al digitale**

Con Decreto n. 19 del 9 dicembre 2020, il Direttore Generale, ai sensi dell'art. 17, commi 1 e 1 ter del D. Lgs. 7 marzo 2005, n. 82 e s.i.m., ha nominato il Dott. Roberto Molle – Dirigente ad interim dell'Area 8 "Servizio ICT sistema informatico" -, quale responsabile per la transizione al digitale dell'Ente DiSCo. Al responsabile sono attribuiti tutti i compiti previsti dalla succitata normativa cui si rimanda per miglior dettaglio.<sup>75</sup>

---

<sup>73</sup> V. d.lgs n. 33/2013 e s.i.m. – art. 5, comma 2

<sup>74</sup> V. d.lgs. 33/2013 – art. 5, comma 7.

<sup>75</sup> V. D.lgs n° 82 del 2005 e s.i.m.- art. 17(Responsabile per la transizione digitale e difensore civico digitale), commi 1 e 1 ter: *"1. Le pubbliche amministrazioni garantiscono l'attuazione delle linee strategiche per la riorganizzazione e la digitalizzazione dell'amministrazione definite dal Governo in coerenza con le Linee guida. A tal fine, ciascuna pubblica*

### 2.2.3 Il personale <sup>76</sup>

La dotazione organica di cui al decreto commissariale n. 23/2018, approvato con Deliberazione di Giunta Regionale n. 591 del 23 ottobre 2018, modificata in fase di approvazione del Piano triennale del fabbisogno di personale dell'Ente per le annualità 2020 -2022 (delibere del CdA n. 46 e 50 del 2020 e n. 3 del 2021 approvate con Deliberazione di Giunta Regionale n. 80 dell'11 febbraio 2021) prevede un numero di 345 unità di personale di ruolo a cui si aggiunge il Direttore Generale, a fronte di n. 190 unità di personale in servizio al 1 gennaio 2021, secondo il seguente quadro riassuntivo:

---

*amministrazione affida a un unico ufficio dirigenziale generale, fermo restando il numero complessivo di tali uffici, la transizione alla modalità operativa digitale e i conseguenti processi di riorganizzazione finalizzati alla realizzazione di un'amministrazione digitale e aperta, di servizi facilmente utilizzabili e di qualità, attraverso una maggiore efficienza ed economicità. Al suddetto ufficio sono inoltre attribuiti i compiti relativi a:*

- a) coordinamento strategico dello sviluppo dei sistemi informativi, di telecomunicazione e fonia, in modo da assicurare anche la coerenza con gli standard tecnici e organizzativi comuni;*
  - b) indirizzo e coordinamento dello sviluppo dei servizi, sia interni che esterni, forniti dai sistemi informativi di telecomunicazione e fonia dell'amministrazione;*
  - c) indirizzo, pianificazione, coordinamento e monitoraggio della sicurezza informatica relativamente ai dati, ai sistemi e alle infrastrutture anche in relazione al sistema pubblico di connettività, nel rispetto delle [regole tecniche](#) di cui all'articolo 51, comma 1;*
  - d) accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici e promozione dell'accessibilità anche in attuazione di quanto previsto dalla legge 9 gennaio 2004, n. 4;*
  - e) analisi periodica della coerenza tra l'organizzazione dell'amministrazione e l'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, al fine di migliorare la soddisfazione dell'utenza e la qualità dei servizi nonché di ridurre i tempi e i costi dell'azione amministrativa;*
  - f) cooperazione alla revisione della riorganizzazione dell'amministrazione ai fini di cui alla lettera e);*
  - g) indirizzo, coordinamento e monitoraggio della pianificazione prevista per lo sviluppo e la gestione dei sistemi informativi di telecomunicazione e fonia;*
  - h) progettazione e coordinamento delle iniziative rilevanti ai fini di una più efficace erogazione di servizi in rete a soggetti giuridici mediante gli strumenti della cooperazione applicativa tra pubbliche amministrazioni, ivi inclusa la predisposizione e l'attuazione di accordi di servizio tra amministrazioni per la realizzazione e compartecipazione dei sistemi informativi cooperativi;*
  - i) promozione delle iniziative attinenti l'attuazione delle direttive impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri o dal Ministro delegato per l'innovazione e le tecnologie;*
  - j) pianificazione e coordinamento del processo di diffusione, all'interno dell'amministrazione, dei sistemi di identità e domicilio digitale, posta elettronica, protocollo informatico, firma digitale o firma elettronica qualificata e mandato informatico, e delle norme in materia di accessibilità e fruibilità nonché del processo di integrazione e interoperabilità tra i sistemi e servizi dell'amministrazione e quello di cui all'articolo 64-bis;*
  - j-bis) pianificazione e coordinamento degli acquisti di soluzioni e sistemi informatici, telematici e di telecomunicazione al fine di garantirne la compatibilità con gli obiettivi di attuazione dell'agenda digitale e, in particolare, con quelli stabiliti nel piano triennale di cui all'articolo 16, comma 1, lettera b)*
- ...omissis.....*

1ter. "Il responsabile dell'ufficio di cui al comma 1 è dotato di adeguate competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali e risponde, con riferimento ai compiti relativi alla transizione, alla modalità digitale direttamente all'organo di vertice politico."

<sup>76</sup> Fonte: DDG n. 1877 del 30 luglio 2021 avente ad oggetto: Approvazione Piano della Performance 2021-2023

Personale in servizio al 01/01/2021			
Categoria	Dotazione Organica	Personale di ruolo in servizio	Carenza
Dirigenti	15	6	9
D	61	48	13
C	146	91	55
B	123	45	78
<b>TOTALE</b>	<b>345</b>	<b>190</b>	<b>155</b>

La spesa potenziale della dotazione organica riportata nel Piano triennale del fabbisogno di personale dell'Ente per le annualità 2020 -2022 è la seguente:

Categoria	Dotazione Organica	Retribuzione fondamentale individuale	Costo potenziale dotazione organica
Dirigenti	15	€ 59.821,63	€ 897.324,45
D	61	€ 32.754,11	€ 1.998.000,71
C	146	€ 30.217,69	€ 4.411.782,74
B	123	€ 26.685,31	€ 3.282.293,13
<b>TOTALE</b>	<b>345</b>		<b>€ 10.589.401,03</b>

### 2.2.3.1 Le procedure disciplinari

Nell'Ente non risultano provvedimenti rilevanti ai fini anti corruzione nell'anno 2021.

### 2.2.3.2 Il Piano della formazione

Con Determinazione Direttoriale n. 1540 del 18 giugno 2021, è stato adottato il Piano triennale della formazione 2021/2023 di DiSCo.

Il Piano presenta molti elementi positivi e prevede una formazione obbligatoria volta a promuovere l'elevazione etica, la cultura della legalità e l'integrità dei comportamenti dei pubblici dipendenti.

Si rinvengono temi afferenti a contabilità, appalti, patrimonio, diritto, informatica, fondi sociali europei, lingue straniere (in considerazione del fatto che il personale dell'Ente interagisce con molti studenti stranieri) ma anche lo sviluppo dei temi dell'etica e della legalità e integrità.

Nei programmi di formazione è quindi prevista una formazione trasversale a tutte le Aree in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, programmando iniziative formative in materia di condotta etica, di legalità.

Non si può non tener conto, del resto, delle prescrizioni del Piano Nazionale Anticorruzione 2019, ove è specificato che *“..Tra le principali misure di prevenzione della corruzione da disciplinare e programmare nell’ambito del PTPCT rientra la formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo..... L’incremento della formazione dei dipendenti, l’innalzamento del livello qualitativo e il monitoraggio sulla qualità della formazione erogata in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza possono costituire obiettivi strategici che gli organi di indirizzo dell’amministrazione sono tenuti ad individuare quale contenuto necessario del PTPCT”* (cfr. Parte II, § 4.).

La l. 190/2012 stabilisce, infatti, che il PNA debba prevedere, per le attività a più elevato rischio di corruzione, percorsi e programmi di formazione, anche specifici e settoriali, dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni sui temi dell’etica e della legalità (art. 1, co. 9, lett. b) e c)).<sup>77</sup>

#### **2.2.4 Il Contenzioso**

Non si può non tener conto delle vertenze giudiziarie, che hanno visto l’Ente parte in causa. Va da sé che siffatte ipotesi, vagliate dalla magistratura ordinaria e/o amministrativa, potrebbero evidentemente denotare problemi, specie ove i relativi contenziosi dovessero sortire effetti negativi per l’amministrazione.

##### **A. Il Contenzioso innanzi al GA e GO**

Innanzi al Giudice Amministrativo, appaiono i vari contenziosi che si sono instaurati relativamente alla *“Procedura aperta per l’affidamento della gestione delle residenze universitarie e degli uffici amministrativi di DiSCo”*.

La vertenza ha dato la stura ad una serie di contenziosi. Da ultimo con tre sentenze, il Tribunale Amministrativo Regionale per il Lazio, ha disposto l’annullamento dei provvedimenti di aggiudicazione definitiva e, in via retroattiva, la privazione di efficacia del contratto stipulato.

Le questioni sottoposte all’attenzione TAR, attengono alle modificazioni soggettive dei raggruppamenti temporanei di imprese nel corso della procedura di aggiudicazione di un appalto pubblico, questione oggetto di contrasti giurisprudenziali, definitivamente risolti con sentenza dell’Adunanza plenaria del Consiglio di Stato, n. 10 del 27 maggio 2021.

Le anzidette sentenze sono state impugnate innanzi al Consiglio di Stato che (con tre sentenze) si è espresso in parte censurando *“.....La valutazione svolta dalla stazione appaltante...”* in ordine all’ammissione e modificazione soggettiva nell’ambito di un raggruppamento, senza valutare lo scopo elusivo della modificazione medesima.

Il medesimo Consesso ha peraltro rilevato che la stazione appaltante ha escluso la portata elusiva dell’operazione compiuta, dando atto della complessità della materia e del non univoco orientamento giurisprudenziale sul tema. Il Consiglio ritenuta la sussistenza di una causa di esclusione non automatica, implicante una valutazione discrezionale della stazione appaltante, ha demandato alla stessa di riesaminare la fattispecie concreta. Per l’effetto i Giudici di Palazzo Spada, hanno altresì precisato che *“... l’annullamento dell’atto di subentro determinerebbe il ripristino della situazione anteriore e il riespandersi sia dell’autonomia imprenditoriale che dell’attività provvedimentale dell’Amministrazione; peraltro, sarebbe in ipotesi anche possibile una*

---

<sup>77</sup> Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019 - Autorità Nazionale Anticorruzione – v.” PTPCT e formazione” pag. 72.

*riorganizzazione dell'assetto interno del RTI mediante la sostituzione interna della mandante, previa assegnazione di un congruo termine, tenuto conto che nella specie i requisiti di carattere speciale della National Services sarebbero posseduti dalle altre imprese del RTI...".*

Allo stato dell'arte pertanto, l'Amministrazione dovrà procedere a valutare discrezionalmente secondo le indicazioni del mentovato Consesso di secondo grado.

In considerazione della "mission" dell'Ente, risultano in contenziosi con gli studenti relativi alla concessione di benefici quali previsti dai Bandi per le Borse di Studio, graduatorie relative al progetto turno subito, graduatorie per i contributi alloggio e più in generale relative ai contributi che l'Ente conferisce mediante bando.

E' evidente che ove all'esito di detti contenziosi il GA e/o il GO, si esprimessero in senso sfavorevole per l'Amministrazione, si dovrà prevedere un adeguamento delle determinazioni dell'Amministrazione medesima, nel senso desumibile dalle relative sentenze e/o provvedimenti del giudice.

## **B. Il contenzioso del lavoro**

Per ciò che concerne la parte di interesse, è il contenzioso instaurato innanzi al Giudice del lavoro di Roma, in materia di Trattamento di fine servizio. I relativi contenziosi, hanno visto impegnata l'Amministrazione contro i dipendenti dell'Amministrazione medesima.

Quest'ultima è risultata soccombente, con riconoscimento da parte del Giudice del lavoro (in primo grado), del "diritto dei ricorrenti (ndr tutti dipendenti dell'Amministrazione) a percepire il TFS, al momento della cessazione dal servizio, secondo il regime di cui alla L.R. n.67/79 come autenticamente interpretata dall'art. 20 della L.R. n. 12/2000...". Dette sentenze di primo grado sono state Appellate e le relative udienze si terranno nell'anno 2022.

Quel che rileva in tale ambito è che medio tempore, contro analoga sentenza del Tribunale di Roma sez. Lavoro, la Regione Lazio, ha opposto gravame innanzi alla Corte di Appello, con esito negativo, in quanto il predetto giudice ha respinto l'appello e condannato l'Ente Territoriale al pagamento delle spese del grado di giudizio.

Viepiù che la Regione Lazio con Legge Regionale 11 agosto 2021, n. 14 (Disposizioni collegate alla legge di Stabilità regionale 2021 e modifiche di leggi regionali), si è espressa in siffatta materia, fornendo l'Interpretazione autentica dell'articolo 43 della legge regionale 18 febbraio 2002, n. 6 "Disciplina del sistema organizzativo della Giunta e del Consiglio e disposizioni relative alla dirigenza ed al personale regionale" e successive modifiche e relativa disciplina transitoria. Modifiche alla l.r. n. 6/2002" (cfr. Art. 100), con ciò riconoscendo (ndr retroattivamente) i ".....diritti già maturati sulla base della l.r. 67/1979, come autenticamente interpretata dall'articolo 20 della legge regionale 16 febbraio 2000, n. 12 (Disposizioni finanziarie per la redazione del bilancio di previsione della Regione Lazio per l'esercizio finanziario 2000), relativi al trattamento previdenziale ivi previsto,.....".

### **2.2.5 L'analisi SWOT**

L'analisi SWOT, in generale, è uno strumento di analisi per la pianificazione strategica, che ha come scopo quello di aiutare coloro che devono prendere decisioni in merito a determinati obiettivi da raggiungere.

Per le nostre esigenze, detta analisi, è uno strumento di pianificazione strategica usato per valutare punti di forza, debolezza, opportunità e minacce.

L'analisi SWOT, concerne sia il contesto interno e con esso i punti di forza e debolezza, controllabili con le scelte gestionali, sia il contesto esterno che mette in evidenza, minacce ed opportunità che non possono essere controllate con scelte gestionali.

## 2.2.6 La Mappatura dei processi

Nel presente paragrafo si ripercorrono alcuni concetti già espressi in altre edizioni dei PTPCT dell'Ente, in quanto si ritengono utili a dare chiarezza e completezza alla trattazione.

La mappatura dei processi: è un modo efficace di individuare e rappresentare le attività dell'amministrazione. Consiste nella individuazione (fare l'elenco dei processi), nella descrizione (indicare le modalità di svolgimento dei processi) e nella rappresentazione dei processi, ad esempio sotto forma tabellare, come si farà nel presente PTPCT.

Un processo: è una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse (input) in un output, destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente). Il processo è un concetto organizzativo che non va confuso con il "procedimento amministrativo" (inteso come l'insieme di una pluralità di atti, susseguenti e diversi fra loro, preordinati all'adozione di un provvedimento finale), per quanto, in alcuni casi, i due concetti, potrebbero anche coincidere. Il processo in particolare deve essere inteso come l'insieme delle risorse strumentali e dei comportamenti che consentono di attuare un procedimento. L'oggetto dell'indagine del processo, si estende quindi non solo agli atti, ma anche ai comportamenti che consentono e/o possono consentire episodi di "maladministration".

L'obiettivo è che l'intera attività svolta dall'Amministrazione venga gradualmente esaminata al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

La mappatura dei processi, quindi, è realizzata attraverso:

- l'individuazione dei processi riportati nella parte alta della tabella;
- la descrizione dei processi: facendo presente che essa attiene al "chi", al "come" e al "quando" dell'effettivo svolgimento delle attività e NON "come dovrebbe essere fatta (tale attività) per norma" (cfr. PNA 2019 - allegato 1 – pag. 15)
- la rappresentazione dei processi in forma tabellare come di seguito riportato:

AREA DI RISCHIO AREA INTERESSATA PROCESSO DESCRIZIONE DEL PROCESSO INPUT DEL PROCESSO OUTPUT DEL PROCESSO			VALUTAZIONE DEL RISCHIO					
MAPPATURA PROCESSI - ATTIVITA'			VALUTAZIONE DEL RISCHIO					
FASI DEL PROCESSO	DESCRIZIONE ATTIVITA' DEL PROCESSO PNA 2019 - ALLEGATO 1 (PAG 15): ...descrive il "chi", il "come" e il "quando" dell'effettivo svolgimento delle attività e NON "come dovrebbe essere fatta (tale attività) per norma".	ESECUTORE ATTIVITA'	REGISTRO DEI RISCHI: IDENTIFICAZIONE DEL RISCHIO (DESCRIZIONE DEL COMPORTAMENTO/EVENTO A RISCHIO CORRUZIONE)	ANALISI DEL RISCHIO		PONDERAZIONE DEL RISCHIO		
				FATTORI ABILITANTI	MOTIVAZIONE	IMPATTO	PROBABILITA'	GIUDIZIO SINTETICO



MAPPATURA PROCESSI - ATTIVITA'		TRATTAMENTO DEL RISCHIO								
FASI DEL PROCESSO	DESCRIZIONE ATTIVITA' DEL PROCESSO PNA 2019 - ALLEGATO 1 (PAG 15): ...descrive il "chi", il "come" e il "quando" dell'effettivo svolgimento delle attività e NON "come dovrebbe essere fatta (tale attività) per norma".	ESECUTORE ATTIVITA'	MISURE GENERALI	MISURE SPECIFICHE		PROGRAMMAZIONE MISURA SPECIFICA				
				DESCRIZIONE	TIPOLOGIA	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE	STATO DI ATTUAZIONE AL	INDICATORI DI ATTUAZIONE	VALORE TARGET	SOGGETTO RESPONSABILE
<div style="background-color: #c00000; color: white; padding: 5px;">           AREA INTERESSATA  <b>PROCESSO</b>            DESCRIZIONE DEL PROCESSO            INPUT DEL PROCESSO            OUTPUT DEL PROCESSO         </div>										

Nella precedente edizione del PTPCT la Struttura di supporto al RPCT, ha proceduto alla integrale riprogettazione delle schede relative alla mappatura dei processi e alla valutazione e trattamento del rischio, sia nella veste grafica che sotto l'aspetto contenutistico. Nella presente edizione, si è provveduto a migliorarne la veste grafica per facilitarne la lettura, dal momento che esse continuano a proporre, in un unico prospetto, sia l'elenco dei processi messi in atto da ogni singola Area / Presidio dell'Ente, sia le fasi in cui (dopo l'analisi di contesto), si articola il processo di gestione del rischio corruzione cioè:

- la valutazione del rischio corruttivo;
- il trattamento del rischio, attraverso cui sono individuate le misure più idonee a prevenirlo.

Le Aree prese in considerazione per essere le più soggette al rischio corruttivo, sono quelle individuate dall'art. 1 comma 16 della L. 190/2012 e meglio definite e implementate dall'ANAC stessa, comuni a tutte le Amministrazioni pubbliche, e riguardano:

- Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari sia con, sia privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (es. Borse di studio, posti alloggio, ecc.);
- Contratti Pubblici;
- Acquisizione e gestione del personale;
- Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- Incarichi e nomine;
- Affari legali e contenzioso.

Le schede contenenti la mappatura dei processi, la valutazione e trattamento del rischio, allegate al presente PTPCT, ne costituiscono parte integrante e tutti i dirigenti interessati, saranno invitati a sottoscriverle.

Al fine di aggiornare anche i contenuti della mappatura dei processi, con note del 24/08/2021, prot. nn. 16265, 16266, 16267, 16268, 16269, 16272, 16273, 16274, 16276, 16278, 16279, 16280 e 16281, si è provveduto alla trasmissione a tutti i dirigenti, delle schede per il monitoraggio relativo a ogni Area e/o Presidio dell'Ente, concordate con il Direttore Generale n.q. di RPCT, funzionali al monitoraggio, delle misure di prevenzione della corruzione che fungono anche da liste di controllo per il monitoraggio medesimo (secondo il format condiviso con il

medesimo Direttore Generale ai fini del controllo/autocontrollo, sull'attuazione delle misure di prevenzione previste nel PTPCT) 2021-2023). Con l'occasione, si chiedeva, altresì

- a) di rivedere, implementare e/o accorpate e/o razionalizzare i processi afferenti alle Aree/Presidi territoriali da loro diretti, aggiornando il file relativo alle mappature, con l'eventuale inserimento di altri processi (oltre a quelli già individuati) ovvero con il loro accorpamento, anche durante la vigenza del richiamato PTPCT,
- b) di proporre al RPCT le parti da implementare e/o modificare, riprogrammando eventuali scadenze, tenuto conto anche della concreta sostenibilità delle misure (avvalendosi, se del caso, del Foglio denominato Sezione generale).

Ai fini della definizione della mappatura dei processi dell'Ente, l'esito del monitoraggio di primo livello (automonitoraggio) non ha segnalato particolari criticità e tutti i dirigenti hanno provveduto alla trasmissione delle schede di monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione, idonee a fungere anche da lista di controllo per il monitoraggio medesimo.

Alcuni Dirigenti hanno proposto una serie di suggerimenti che saranno esaminati e/o valutati ai fini dell'aggiornamento della scheda e delle relative misure.

Tali esiti sono stati "importati" dalla Struttura di supporto al RPCT, nelle schede rielaborate e di nuovo sottoposte ai rispettivi Dirigenti con l'intento di condurre ulteriori e migliori analisi delle stesse, con riferimento alle nuove schede relative al PTPCT 2022/2024.

La Struttura di supporto al RPCT, ha più volte ribadito la massima collaborazione nella elaborazione o revisione delle schede di mappatura, attraverso supporto telefonico e incontri di condivisione.

Nel mese di settembre 2021, con una nota del RPCT, si è chiesto ai Dirigenti di individuare una unità di personale con cui avviare un dialogo duraturo sia per la stesura del presente PTPCT, sia per l'adeguamento delle schede per la mappatura dei processi.

Non si abbandona, infatti, l'obiettivo che è quello di perseguire un continuo miglioramento, con la collaborazione assidua (e non solo temporalmente collocata nel periodo di redazione PTPCT), di tutti i dipendenti dell'Ente, non solo perché ciò costituisce un loro preciso dovere,<sup>78</sup> ma in logica di ottimizzazione qualitativa e quantitativa, delle prestazioni dagli stessi rese, nell'ambito della quale la prevenzione della cd. "maladministration", si ritiene assuma carattere preponderante e significativo.

Non per nulla l'ANAC ci ricorda che uno degli scopi della mappatura dei processi, è quello di far emergere

- Ridondanze e/o duplicazioni;<sup>79</sup>
- Attività non assegnate ad Aree e/o Uffici;

---

<sup>78</sup> Cfr. art. 8 del d.P.R. 62/2013

<sup>79</sup> In merito si veda Piano Nazionale Anticorruzione 2019 – pag. 22 - Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019 - Autorità Nazionale Anticorruzione: *"Le analisi dei PTPCT condotte dall'Autorità hanno evidenziato come la non chiara configurazione dei compiti e delle responsabilità dei soggetti interni alle amministrazioni e agli enti costituisca spesso causa di scarsa qualità dei Piani. Invece, l'interlocuzione e la condivisione degli obiettivi di prevenzione della corruzione è da ritenersi fondamentale ai fini del buon successo dell'intera politica di anticorruzione";*

Si veda anche la l. 28 dicembre 2015, n. 208 «legge di stabilità 2016» all'art. 1, co. 221 stabilisce che «Le regioni e gli enti locali provvedono alla ricognizione delle proprie dotazioni organiche dirigenziali secondo i rispettivi ordinamenti, nonché al riordino delle competenze degli uffici dirigenziali, eliminando eventuali duplicazioni. Allo scopo di garantire la maggior flessibilità della figura dirigenziale nonché il corretto funzionamento degli uffici, il conferimento degli incarichi dirigenziali può essere attribuito senza alcun vincolo di esclusività anche ai dirigenti dell'avvocatura civica e della polizia locale».

- Inefficienze.

La mappatura dei processi, consente, quindi, di individuare, attraverso la descrizione delle attività che compongono ciascuno di essi, le criticità nei diversi ambiti dell'organizzazione. Prova ne sia che, l'analisi condotta lo scorso anno, solo su alcuni servizi, quale ad esempio quello contabile, ha fatto scaturire tutta una serie di obiettivi di performance che quelle criticità tentano di risolvere. Con Determinazione Direttoriale n. 1877 del 30 luglio 2021, infatti, è stato approvato il Piano della Performance 2021-2023 con cui sono stati assegnati, tra gli altri, i seguenti obiettivi:

- Redazione regolamento di contabilità
- Aggiornamento straordinario inventario beni mobili dell'Ente;
- Regolamento sulla gestione del patrimonio immobiliare
- Regolamento per la disciplina degli incarichi non compresi nei compiti e doveri d'ufficio
- Regolamento per l'attuazione degli Interventi di Promozione di Forme di Compartecipazione, Cogestione e Autogestione con gli Studenti
- Gestione contabile della tassa regionale dovuta dagli studenti;
  - Redazione del regolamento per la gestione delle segnalazioni da parte del dipendente di condotte illecite (*whistleblower*).

Si segnala inoltre che nel corso dell'anno 2021, sono stati approvati i Regolamenti di seguito indicati:

- Regolamento sulla gestione delle residenze universitarie di DiSCo (Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 26/2021);
- Regolamento di organizzazione nell'Ente Regionale per il diritto allo studio e la promozione della conoscenza (DiSCo) - Approvato con Delibera del Consiglio di amministrazione n.15/2021;
- Regolamento accesso all'impiego presso l'Ente per il Diritto allo Studio e alla Conoscenza della Regione Lazio "DiSCo" (e relativi allegati) - Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n.15/2021;
- Regolamento per l'esercizio del Diritto di Accesso agli Atti E ai Documenti Amministrativi, del Diritto di Accesso Civico e del Diritto Di Accesso Civico Generalizzato dell'ente Regionale per Il Diritto allo Studio e la Promozione Della Conoscenza (DiSCo) (e relativi allegati) - Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 8 del 26 febbraio 2021;
  - Regolamento per la disciplina degli incarichi non compresi nei compiti e doveri d'ufficio - Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione.

Al fine di incrementare il grado di coinvolgimento dell'Ente alla revisione periodica delle schede, tenuto conto della fase di monitoraggio conclusasi, il 15 settembre scorso è stato chiesto per iscritto a ciascun Dirigente di individuare un interlocutore stabile adibito a regolare i rapporti con la Struttura di supporto al RPCT .

E' stato avviato un percorso di collaborazione con detti interlocutori.

Lo schema che si è seguito è sempre quello di partire, nella individuazione dei rischi, da "prompt list" quindi da cataloghi di rischi siano essi desunti dall'esperienza dell'ANAC, o come nel

del caso della maggior parte delle altre Aree in cui è la Struttura di Supporto al RPCT che ha elaborato un canovaccio su cui innescare il confronto con le persone incaricate del lavoro da ciascuna Area.

### **2.2.6.1 Focus sulla Mappatura dei processi dell'Area 3**

Dall'esperienza condotta nella precedente edizione del PTPCT 2021 – 2023, e dall'esito del monitoraggio scaduto il 15 settembre 2021, si è desunto che, laddove possibile, è necessario: da un lato razionalizzare e standardizzare alcuni processi, dall'altro occorre condurre ulteriori approfondimenti con il personale dipendente, al fine di inserirne ulteriori.

Forti di questa esperienza si è proceduto alla poderosa ridefinizione della scheda di mappatura, valutazione e trattamento del rischio dell'Area 3 "Gare e contratti" attraverso gli interventi di seguito illustrati.

Lo scorso anno erano stati individuati i seguenti processi:

1. Procedure per la selezione del contraente (beni e/o servizi e/o lavori) sopra soglia: il processo è finalizzato ad aggiudicare la gara all'operatore economico che abbia presentato la migliore offerta (minor prezzo e/o offerta economicamente più vantaggiosa);
2. Procedure di affidamento del servizio e/o della fornitura di importo inferiore a 40.000,00 euro: il processo è finalizzato all'aggiudicazione del servizio e/o della fornitura. (art. 36 d. lgs. n. 50/2016 e s.i.m.);
3. Procedure di affidamento lavori di importo inferiore a 150.000,00 euro: il processo è finalizzato all'affidamento di lavori, di importo inferiore a 150.000,00 euro, all'operatore economico che abbia presentato la migliore offerta (minor prezzo e/o offerta economicamente più vantaggiosa - artt. 36 - 37 d. lgs. n. 50/2016 e s.i.m.);
4. Procedure di affidamento del servizio e/o della fornitura di importo pari o superiore a 40.000,00 euro e inferiore alle soglie di cui all'articolo 35: il processo è finalizzato all'aggiudicazione del servizio e/o della fornitura, all'operatore economico che abbia presentato la migliore offerta (minor prezzo e/o offerta economicamente più vantaggiosa - artt. 36 - 37 d. lgs. n. 50/2016 e s.i.m.);
5. Procedure di affidamento lavori di importo pari o superiore a 150.000,00 euro e inferiore a 350.000,00 euro: il processo è finalizzato all'affidamento di lavori, all'operatore economico che abbia presentato la migliore offerta (minor prezzo e/o offerta economicamente più vantaggiosa - art. 36 -37 d. lgs. n. 50/2016 e s.i.m.);
6. Procedure di affidamento di lavori di importo pari o superiore a 350.000,00 euro e inferiore a 1.000.000,00 di euro: il processo è finalizzato all'affidamento di lavori, all'operatore economico che abbia presentato la migliore offerta (minor prezzo e/o offerta economicamente più vantaggiosa - artt. 36 - 37 d. lgs. n. 50/2016 e s.i.m.);
7. Utilizzo degli strumenti Consip: il processo ha lo scopo di semplificare l'acquisto di determinati servizi e/o forniture e/o lavori, attraverso l'utilizzo di strumenti Consip e/o procedure telematiche;
8. Tenuta dell'Albo Fornitori dell'Ente;
9. Organizzazione e gestione del magazzino e relativa contabilità.

Acquisito che gli eventi rischiosi e le misure individuate, tranne minime eccezioni, sono comuni ai processi da 1 a 6, si è deciso di definire un unico processo, mutuato dall'Allegato 4 al PTPCT 2016 – 2018 di ANAC: *“Descrizione delle misure specifiche adottate in relazione ad alcuni processi dell’ANAC”*. Si è scelta in buona sostanza, la tecnica di rilevazione degli eventi rischiosi basata sulle *“prompt list”*, quindi su un catalogo di eventi standard, potenziali, e sulle relative misure.

In questo quadro sono stati, quindi, implementati gli eventi a rischio e le misure individuati dall'Area 3 medesima, riportando il suggerimento di implementare ulteriori misure.

### **3 IL PROCESSO DI R.M.: LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO**

In tale fase del processo si procede all'identificazione del rischio, all'analisi ed al confronto dei rischi allo scopo di determinare l'ordine degli interventi e le misure correttive e/o preventive da attuare (trattamento del rischio).

La valutazione del rischio si suddivide nelle fasi di seguito indicate:

- Identificazione del rischio;
- Analisi del rischio;
- Ponderazione del rischio.

#### **3.1 L'identificazione del rischio**

Le attività di identificazione del rischio possono essere svolte ricorrendo a delle tecniche elaborate nell'ambito degli Standard di Risk Management. Di seguito si riportano e descrivono sinteticamente le tecniche cui si è inteso ricorrere nell'identificazione dei rischi:

Interviste e Workshop. Entrambe le tecniche sono finalizzate a rilevare le informazioni ricorrendo alle conoscenze e alle esperienze del personale, del management, degli stakeholder e, in generale, di ogni soggetto che può contribuire alla corretta identificazione e descrizione dei rischi.

Catalogo degli eventi standard. La *“prompt list”* (o catalogo degli eventi standard) consiste in un elenco dettagliato di eventi potenziali standard per alcuni settori di intervento o per alcuni processi o attività. La *“prompt list”* può essere utilizzata a supporto di altre tecniche, come i workshop, le interviste e l'analisi dei flussi di processo, rappresentando una guida alla discussione e all'analisi.

Check list. Si tratta di una lista di controllo finalizzata a individuare gli elementi significativi di un'attività, di un sistema o di un processo, per far emergere le condizioni di criticità rispetto alla dimensione di rischio oggetto di analisi. In considerazione delle esperienze passate, avuto riguardo, principalmente, al grado di coinvolgimento dei Dirigenti, all'approccio al processo di gestione del rischio nelle sue fasi dell'analisi di contesto, valutazione e trattamento del rischio, si è ritenuto, anche per la presente edizione, innanzi tutto, di promuovere in maniera significativa presso il personale dell'Ente la partecipazione alla elaborazione del PTPCT inviando una nota ai dirigenti in cui è stata chiesta l'indicazione di un interlocutore fisso con il ruolo anche di coordinatore dell'Area, per partecipare alla fase di identificazione dei rischi.

In seconda battuta sono state “adattate” le tecniche delle “prompt list” e dei “workshop” alla realtà dell’Ente. La Struttura di supporto al RPCT, in buona sostanza, ha redatto e implementato le bozze delle schede di mappatura in cui sono riportate anche le fasi di valutazione e trattamento del rischio, da sottoporre alle varie Aree e/o Presidi territoriali, così da consentire a queste ultime di avere una base indicativa su cui lavorare.

Anche per questa edizione del Piano, avendo riguardo alle schede elaborate dalle Aree e dai presidi territoriali, la colonna relativa alla “Identificazione del rischio” costituirà altresì un “Catalogo dei rischi” cui sarà data successivamente una veste autonoma.

### 3.2 L’analisi del rischio

Analisi del rischio o dei cosiddetti *fattori abilitanti* cioè quei fattori di contesto (quelle circostanze), che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione (ad esempio: mancanza di misure di trattamento del rischio o mancanza di controlli; mancanza di trasparenza; esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto; inadeguata diffusione della cultura della legalità; ecc.).

*Perché si possa parlare di “rischio di corruzione all’interno di uno schema fattuale” è indispensabile che, almeno, siano individuati: autore/i, fattispecie, comportamento/i, causa/e, fattore/i abilitante/i e danno/vantaggio per fini particolari. In particolare, la corretta identificazione dei “fattori abilitanti” e delle “cause” contribuisce in modo determinante a specificare il contesto in cui lo schema viene ad attuarsi, consentendo, così, di predisporre interventi correttivi adeguati. Mentre il fattore abilitante, segnala la presenza di una condizione organizzativa, sociale, ambientale che può agevolare un comportamento corruttivo, la causa rappresenta la ragione per cui il fatto viene compiuto; infatti, ad esempio, l’inefficienza di una procedura (organizzazione) o l’impossibilità di predisporre forme di controllo (ambiente/contexto) o l’assenza di una adeguata formazione (sociale) non conduce necessariamente al compimento di un fatto illecito, seppure lo può rendere più facilmente realizzabile. La causa rappresenta, pertanto, l’impulso che spinge l’autore a commettere il fatto; l’analisi delle motivazioni può aiutare le organizzazioni a distinguere le situazioni in cui è possibile intervenire adeguatamente da quelle in cui gli strumenti a disposizione sono più limitati o agiscono solo indirettamente.*

*Il criminologo statunitense Donald R. Cressey asseriva, sul finire degli anni ’60 ha sviluppato il c.d. “triangolo della frode” (Cressey, 1950; 1953; 1965), divenuto poi uno schema di analisi comportamentale piuttosto noto alla letteratura specialistica (Hinna, Monteduro, Moi, 2016), in cui sono rappresentate di fatto le determinanti (cause e fattori abilitanti) di un comportamento corruttivo, ovvero di appartenenza della causa: motivazioni che spingono il soggetto a compiere una determinata azione; opportunità che il comportamento possa essere agito nell’interesse delle parti coinvolte; razionalizzazione possibile dell’atto compiuto o da compiere, da intendersi come possibile giustificazione che l’autore dell’illecito può avere per sé stesso e per gli altri.*



#### **Esempi di fattori abilitanti del rischio corruttivo**

1. Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione;
2. Inadeguata diffusione della cultura della legalità;
3. Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
4. Inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
5. Scarsa responsabilizzazione interna;
6. Mancanza di trasparenza;
7. Mancanza di misure di trattamento del rischio e/o controlli: in fase di analisi andrà verificato se presso l'amministrazione siano già stati predisposti – ma soprattutto efficacemente attuati – strumenti di controllo relativi agli eventi rischiosi;
8. Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
9. Uso improprio o distorto della discrezionalità.

L'analisi del rischio è di fondamentale importanza per l'individuazione dei fattori abilitanti del rischio corruttivo. L'analisi di questi ultimi, permette di definire le misure per il trattamento dei rischi.

Per tali operazioni è indispensabile l'apporto delle Aree e/o presidi territoriali, che meglio conoscono i singoli processi. Per parte sua il RPCT potrà e dovrà supportare le Aree e/o presidi territoriali, integrandone se del caso le analisi da queste ultime effettuate, ma per quanto detto, non potrà mai validamente sopperire alle loro carenze partecipative.

E' per tale motivo che la scelta di coinvolgere sempre di più il livello partecipativo delle Aree e/o presidi territoriali, è stata sempre più voluta dal RPCT.

E' per tale motivo che per perseguire detto coinvolgimento, si è chiesto ai Dirigenti di individuare una unità di personale con cui avviare un dialogo duraturo sia per la stesura del presente PTPCT, sia per l'adeguamento delle schede per la mappatura dei processi.

Al fine di determinare il grado di esposizione, partendo dai funzionigrammi delle diverse Aree e/o presidi territoriali, individuare i processi e le attività del processo su cui concentrare l'attenzione, si cercherà sempre più anche per il futuro, di coinvolgere nell'analisi, le Aree e/o presidi territoriali.

Si è spiegato che una stima elevata del rischio, non è sinonimo di "maladministration", ma si sostanzia nel presidiare e/o prevenire, che un evento rischioso accada.

Ai fini della scelta di cui è causa si è proceduto, in coerenza con quanto previsto nell'Allegato 1 al PNA 2019, all'analisi secondo la sequenza di seguito indicata:

- a) scelta dell'approccio valutativo;
- b) individuazione dei criteri di valutazione;
- c) rilevazione dei dati e delle informazioni;
- d) formulazione giudizio sintetico.

Quanto alla scelta dell'approccio valutativo (di cui alla lettera a) si è optato, anche tenuto conto delle competenze disponibili, nonché ai fini di una maggiore sostenibilità organizzativa, per una metodologia di tipo qualitativo.

Quanto all'individuazione dei criteri di valutazione (di cui alla lettera b), sono stati individuati indicatori di rischio (*key risk indicators*) di seguito indicati:

- livello di interesse "esterno": in particolare si è tenuto in debito conto dell'analisi del contesto esterno effettuata (ciò in coerenza con l'Allegato 1 al PNA 2019, ove si specifica che " *la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio*");
- grado di discrezionalità: in tal senso tenendo conto del livello di discrezionalità (alto e/o basso e/o vincolato);
- manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata: E' evidente che ove nell'attività esaminata, si siano già verificati eventi corruttivi, se ne dovrà tener conto ai fini della valutazione, poiché l'attività medesima è palesemente esposta al rischio;
- opacità del processo decisionale;
- livello di collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano. A tal proposito si conviene con quanto espresso nel l'Allegato 1 al PNA 2019, ove precisa che " *la scarsa collaborazione può segnalare un*



*deficit di attenzione al tema della prevenzione della corruzione o comunque risultare in una opacità sul reale grado di rischiosità”;*<sup>80</sup>

- grado di attuazione delle misure di trattamento. Va da sé, con riferimento all’indicatore di cui è causa, che l’attuazione di misure di trattamento del rischio, diminuisce al verificarsi di eventi corruttivi.

Quanto alla rilevazione dei dati e delle informazioni, si è già specificato che si è richiesto ai Dirigenti di individuare una unità di personale con cui avviare un dialogo duraturo sia per la stesura del presente PTPCT, sia per l’adeguamento delle schede per la mappatura dei processi.

Tale supporto è stato ritenuto necessario, al fine di avere un interlocutore fisso per ogni Area e/o presidio territoriale che meglio conosce i relativi processi e/o comunque, meglio può interagire con le dinamiche degli uffici considerati.

Ai fini della stima del Rischio, si è tenuto conto:

- del contenzioso innanzi al GA e al GO e con riferimento a quest’ultimo anche del contenzioso pendente in materia di lavoro e/o previdenziale;
- dei precedenti giudiziari e/o dei procedimenti disciplinari, ove esistenti;
- di eventuali segnalazioni pervenute;
- ulteriori dati. In tale contesto, ad esempio, sono state acquisiti articoli “online”, soprattutto rilevati nell’ambito del contesto esterno, in cui nell’ambito territoriale di riferimento dell’Ente risultano eventi corruttivi.

Quanto alla formulazione di un giudizio sintetico, si è preventivamente proceduto tenendo conto degli elementi acquisiti, alla misurazione e alla valutazione del livello di esposizione al rischio, utilizzando l’anzidetta analisi di tipo qualitativo, richiedendo per l’effetto la collaborazione delle unità di personale, individuate da ogni Dirigente per ogni Area e/o presidio territoriale.

### **3.3 La ponderazione del rischio**

La ponderazione del rischio è, infine, quella fase del processo di “*risk management*” volta a stabilire le priorità e l’urgenza di trattamento dei potenziali eventi rischiosi riscontrati e valutati.

Dalla definizione fornita dalla UNI ISO 31000:2010 (Gestione del rischio – Principi e linee guida) si evince che obiettivo della ponderazione del rischio è di “*agevolare, sulla base degli esiti dell’analisi del rischio, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione*”.<sup>81</sup>

Tale fase alla luce dei risultati dell’analisi del rischio, permette di definire le azioni da intraprendere e le priorità di trattamento dei rischi medesimi.

Anche per tale fase non si può prescindere dall’apporto delle Aree e/o presidi territoriali. In tal contesto pertanto si è proceduto coinvolgendo, le strutture medesime e per esse le unità di personale individuate per ogni Area e/o presidio, con apporti partecipativi variabili.

---

<sup>80</sup> Cfr. Pag. 34 - Allegato 1 (Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi), alla Delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019 (Piano Nazionale Anticorruzione 2019).

<sup>81</sup> Cfr. pag. 36 - ALLEGATO 1 - Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi – al Piano Nazionale Anticorruzione 2019 –Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019 - Autorità Nazionale Anticorruzione.

Di seguito come si riporta a titolo di esempio (estratto da tabella di cui al punto 2.2.2. La Mappatura dei processi):

PONDERAZIONE DEL RISCHIO		
IMPATTO	PROBABILITA'	GIUDIZIO SINTETICO
Alto	Alto	Alto

In cui la valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio, viene esposta in tabella nel "GIUDIZIO SINTETICO".

Da tale analisi ed in particolare dagli esiti della valutazione effettuata, ha tratto la stura della "PONDERAZIONE DEL RISCHIO", attività per quanto detto, che ha permesso di definire le azioni e/o misure generali e/o specifiche per la riduzione dell'esposizione al rischio e l'ordine di priorità di trattamento dei rischi medesimi.

#### 4 IL PROCESSO DI R.M.: IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO

In questa fase si individuano i rimedi e le formule maggiormente rispondenti alla prevenzione dei rischi, tenuto conto degli eventi rischiosi valutati.

In tale contesto occorre progettare, tenuto conto delle risorse a disposizione, misure specifiche e puntuali prevedendo termini ragionevoli per la loro attuazione. Quel che occorre evitare è la previsione di misure inattuabili.

Vengono individuate misure sia generali che specifiche (*si veda esempio tabella sub punto "2.2.2 La Mappatura dei processi"*).

Le misure generali, incidono sull'Amministrazione nel suo complesso.

Le misure specifiche agiscono altresì su rischi specifici individuati nella fase di valutazione.

##### 4.1 L'identificazione delle misure

In questa fase si è provveduto ad individuare le misure di prevenzione. In particolare mutuando dalle tipologie fornite dall' Allegato 1 al PNA 2019, sono state riproposte per lo più quelle dallo stesso desumibili e precisamente:

- controllo;
- trasparenza;
- definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;
- regolamentazione;
- semplificazione;
- formazione;
- sensibilizzazione e partecipazione;
- rotazione;
- segnalazione e protezione;

- disciplina del conflitto di interessi;
- regolazione dei rapporti con i “rappresentanti di interessi particolari” (lobbies).

## 4.2 La programmazione delle misure

Ai fini della programmazione delle misure, ci si è avvalsi dell’apporto delle strutture. Va da se per quanto esposto che il livello di collaborazione del responsabile del processo o dell’attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano, inciderà sulla stima del livello di esposizione al rischio, posto che come già precisato “..... la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della prevenzione della corruzione o comunque risultare in una opacità sul reale grado di rischiosità”,<sup>82</sup>

Le misure (indicate sub: L’Identificazione delle misure) possono essere gestite come, misure “generali” o “specifiche”, in ragione delle necessità organizzative.

A tal proposito si riporta di seguito, per comodità, l’esempio di cui all’Allegato 1, alla Delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019:

*“...una misura di trasparenza, può essere programmata come misura “generale” o come misura “specificata”. Essa è generale quando insiste trasversalmente sull’organizzazione, al fine di migliorare complessivamente la trasparenza dell’azione amministrativa (es. la corretta e puntuale applicazione del D.lgs. 33/2013); è, invece, specifica, in risposta a specifici problemi di scarsa trasparenza rilevati tramite l’analisi del rischio trovando, ad esempio, modalità per rendere più trasparenti particolari processi prima “opachi” e maggiormente fruibili informazioni sugli stessi...”<sup>83</sup>*

In ragione dell’organizzazione data, con riferimento alle declaratorie delle funzioni delle Aree e/o presidi territoriali<sup>84</sup> si è cercato di identificare, con l’apporto delle strutture preposte ai processi, le eventuali inefficienze dell’organizzazione medesima, per lo più legate a potenziali (vere e/o presunte) duplicazioni di attività.

A tal proposito oltre a misure di semplificazione e/o standardizzazione dei relativi processi, si è cercato di convogliare la programmazione delle misure medesime sulla tipologia “regolamentazione”, volta a disciplinare nelle varie fasi “il chi fa che cosa” all’interno del processo e incidere per quanto possibile sull’opacità del processo medesimo.

Per svolgere al meglio detta funzione, memori del suggerimento proposto nell’Allegato 1, al PNA 2019, giusta cui:

*“...È buona prassi, inoltre, soprattutto nelle organizzazioni particolarmente complesse, creare una rete di referenti per la gestione del rischio corruttivo, che possano fungere da interlocutori stabili del RPCT nelle varie unità organizzative e nelle eventuali articolazioni periferiche, supportandolo operativamente in tutte le fasi del processo. In ogni caso, la figura del referente non va intesa come un modo per deresponsabilizzare il dirigente preposto all’unità organizzativa in merito al ruolo e alle sue responsabilità nell’ambito del “Sistema di gestione del rischio corruttivo”, si è già detto che “.....per stimolare la partecipazione del personale di ciascuna*

<sup>82</sup> Cfr. Pag. 34 - Allegato 1 (Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi), alla Delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019 (Piano Nazionale Anticorruzione 2019).

<sup>83</sup> Cfr. pag. 40 - Allegato 1 (Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi), alla Delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019 (Piano Nazionale Anticorruzione 2019).

<sup>84</sup> V. Decreto n. 17 del 3 novembre 2021 (Aggiornamento delle “Declaratorie PO” approvate con decreto n. 2 dell’ 11 gennaio 2021 - Conferimento competenze all’Area 9 “Affari Generali” relative al patrimonio immobiliare concesso in uso o di proprietà dell’Ente) e Allegato 1 - Declaratorie PO Decreto del DG n. 17 del 3 novembre 2021. Reperibili su:

<http://www.laziodisco.it/wp-content/uploads/2021/11/Declaratoria.pdf>

*Area al lavoro di stesura del Piano e soprattutto di mappatura dei processi è stato proposto di individuare una unità di personale per ciascuna Area e/o Presidio territoriale”.*

Evidentemente la creazione della rete di referenti per la gestione del rischio corruttivo, quali interlocutori stabili del RPCT e della di lui struttura di supporto, non è apparsa di per se sola sufficiente a fungere da supporto, cosicché si rendono necessarie attività formative del predetto personale, in particolare con riferimento alle materie relative alla valutazione, identificazione, stima, ponderazione e trattamento del rischio, nonché individuazione delle misure e programmazione delle stesse, con riferimento ai processi di pertinenza delle Aree e/o presidi territoriali, cui in predetto personale afferisce. Nondimeno appaiono funzionali allo scopo, misure di sensibilizzazione e partecipazione che ben possono essere contestuali alla citate attività formative.

Di non minore rilevanza risultano le misure di controllo previste, che ove correttamente applicate e/o supportate da valido monitoraggio, non solo di primo livello (attuato in autovalutazione per mezzo di appositi “format”), ma soprattutto di secondo livello, attuato dal RPCT,<sup>85</sup> ben possono fungere da valido usbergo rispetto alla prevenzione del rischio corruttivo. E’ per tale motivo come meglio si esporrà in seguito<sup>86</sup>che il Direttore Generale, con Decreto del n. 19 del 17 novembre 2021, ha provveduto a nominare, i membri della struttura collegiale afferente al RPCT, avente il compito di eseguire il controllo successivo degli atti amministrativi, con lo scopo di sottoporre al controllo successivo di regolarità amministrativa e contabile le determinazioni, i contratti e gli atti endoprocedimentali presupposti.

Si è più volte posto l’accento peraltro, come oltre a misure di tipo procedurale e/o di controllo, andrebbero adottate anche misure di tipo etico, volte ad implementare una cultura della legalità.

Con riferimento alle misure di rotazione, il presente piano fornisce indicazioni e/o suggerimenti per l’adozione delle misure previste, ed esamina i vincoli soggettivi ed oggettivi delle misure medesime.<sup>87</sup>

Con riferimento alle misure di segnalazione e protezione, si richiama quanto esposto in materia di procedure volte a incentivare e/o proteggere e/o tutelare il dipendente pubblico che segnala illeciti(Whistleblowing).

Quanto alle misure per la disciplina del conflitto di interessi, oltre che oggetto di misure generali, con richiamo al rispetto delle disposizioni del codice di comportamento, sono state proposte misure specifiche anche in tale ambito, relative a dichiarazioni ai sensi dell’articolo 6bis della L. n. 241 del 1990 e/o dichiarazioni da rendere.

In merito alla regolazione dei rapporti con i “rappresentanti di interessi particolari” (lobbies), già nel corso del 2021, la competente struttura (AREA 3) ha predisposto e inoltrato all’attenzione del DG, lo “Schema patto di integrità - Patto di integrità in materia di contratti pubblici stipulati”, quale documento da allegare agli atti di gara.

Nondimeno in materia di incompatibilità successiva del dipendente cessato<sup>88</sup>le relative misure sono già in attuazione, considerato che già nel PTPCT 2021/2023 erano state apposite

---

<sup>85</sup> Cfr. Pag. 47- Allegato 1 (Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi), alla Delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019 (Piano Nazionale Anticorruzione 2019).

<sup>86</sup> V. II MONITORAGGIO.

<sup>87</sup> Si veda: Rotazione degli incarichi indicazioni e suggerimenti operativi; Rotazione degli incarichi: Vincoli soggettivi; Rotazione degli incarichi: Vincoli oggettivi

misure di gestione del rischio e con nota prot. n. 17358/21 del 15/9/2021, il Dirigente dell'Area 3, ha precisato che *"...la dichiarazione "antipantouflage" che i concorrenti devono rendere in sede di gara, viene acquisita a mezzo DGUE<sup>89</sup> e quindi verificata in sede di verifica della documentazione amministrativa presentata dagli operatori concorrenti..."*. Parimenti il dirigente dell'Area 2, in sede di monitoraggio di primo livello (attuato in autovalutazione per mezzo di appositi "format"), ha risposto positivamente in merito all'adozione delle relative misure.

Nel contesto del PTPCT 2022/2024, come nel precedente, la programmazione è stata perseguita nell'abito delle apposite schede di "Mappatura dei Processi".

#### **4.2.1 Rotazione degli incarichi indicazioni e suggerimenti operativi**

I Dirigenti sono tenuti, laddove ciò sia possibile, anche in funzione della salvaguardia dell'operatività, a effettuare la rotazione dei dipendenti assegnati alle attività con più elevato rischio di corruzione e riferiscono in merito al RPCT.

Sul punto giova sottolineare nella Delibera n° 831 ANAC del 3 agosto 2016 -Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016 – si specificava che *"la rotazione del personale è 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. L'alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, 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. In generale la rotazione rappresenta anche un criterio organizzativo che può contribuire alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del lavoratore. In tale direzione va anche l'esperienza del settore privato dove, a fronte di un mondo del lavoro sempre più flessibile e di rapido cambiamento delle competenze richieste, il livello di professionalità si fonda non tanto o, non solo, sulle capacità acquisite e dimostrate, ma anche su quelle potenziali e future.*

*In particolare occorre considerare che detta misura deve essere impiegata correttamente in un quadro di elevazione delle capacità 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 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. Ove, pertanto, non sia possibile utilizzare la rotazione come misura di prevenzione contro la corruzione, le amministrazioni sono tenute a operare scelte organizzative, nonché ad adottare altre misure di natura preventiva che possono avere effetti analoghi, quali a titolo esemplificativo, la previsione da parte del dirigente di modalità operative che favoriscono una maggiore condivisione delle attività fra gli operatori, evitando così l'isolamento di certe mansioni, avendo cura di favorire la trasparenza "interna" delle attività o ancora l'articolazione delle competenze, c.d. "segregazione delle funzioni".*

---

<sup>88</sup> Sull'argomento si veda: Incompatibilità successiva del dipendente cessato: Pantouflage o revolving doors (c.d. porte girevoli - art. 53, comma 16ter D.lgs. n. 165/2001 e s.i.m.)

<sup>89</sup> Documento di Gara unico Europeo (DGUE)

### **Rotazione degli incarichi: Vincoli soggettivi**

Quanto ai vincoli soggettivi connessi alla rotazione degli incarichi, giova rilevare che l'ANAC con la citata Delibera n°831/2016, ha ben evidenziato come *“Le amministrazioni sono tenute ad adottare misure di rotazione compatibili con eventuali diritti individuali dei dipendenti interessati soprattutto laddove le misure si riflettono sulla sede di servizio del dipendente.”*

Sul punto l'Autorità ha palesato ancorché a titolo esemplificativo, l'incompatibilità della rotazione con riferimento a:

*“diritti sindacali, alla legge 5 febbraio 1992 n. 104 (tra gli altri il permesso di assistere un familiare con disabilità) e al d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 (congedo parentale). In particolare nella citata Delibera n°831/2016, viene specificato che “con riferimento all'applicabilità della misura della rotazione, se attuata tra sedi di lavoro differenti, nei confronti del personale dipendente che riveste il ruolo di dirigente sindacale, si ritiene necessaria, in conformità con recenti orientamenti giurisprudenziali, una preventiva informativa da indirizzarsi all'Organizzazione sindacale con lo scopo di consentire a quest'ultima di formulare in tempi brevi osservazioni e proposte in ragione dei singoli casi.”*

Con riferimento alle agevolazioni di cui alla legge 104/1992, dal combinato disposto dei commi 5 e 7, dell'articolo 33, della medesima legge, si evince che il soggetto portatore di handicap grave, o il lavoratore che assiste un familiare nella medesima condizione, non può venire trasferito dall'azienda presso un'altra sede contro la sua volontà, indipendentemente dall'esistenza di ragioni motivate dall'azienda stessa.

Sul punto è bene tener conto che la Legge 8 marzo 2000, n. 53, ha disposto (con l'art. 20, comma 1) che *“Le disposizioni dell'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, come modificato dall'articolo 19 della presente legge, si applicano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto nonché ai genitori ed ai familiari lavoratori, con rapporto di lavoro pubblico o privato, che assistono con continuità e in via esclusiva un parente o un affine entro il terzo grado portatore di handicap, ancorché non convivente.”*

Dal delineato quadro normativo, si evince che il legislatore della 104/1992 e s.i.m., non ha escluso in toto il trasferimento presso un'altra sede del dipendente, ma ha subordinato lo stesso alla volontà (consenso) del dipendente medesimo di accettare il trasferimento.

Va da se pertanto che nei casi delineati ove non sia possibile utilizzare la rotazione (perché il lavoratore non ha espresso il suo consenso; o nel caso non siano ancora richieste le osservazioni delle associazioni sindacali di appartenenza, del personale dipendente che riveste il ruolo di dirigente sindacale-Cfr art. 22, comma 1, L. 300/1970) come misura di prevenzione contro la corruzione, l'Amministrazione è tenuta a operare scelte organizzative, nonché ad adottare altre misure di natura preventiva che possono avere effetti analoghi.

### **Rotazione degli incarichi: Vincoli oggettivi**

Come ben specificato nella citata Delibera n°831/2016, *“La rotazione va correlata all'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico”. Si tratta di esigenze già evidenziate dall'ANAC nella propria delibera n. 13 del 4 febbraio 2015, per l'attuazione dell'art.*

*1, co. 60 e 61, della l. 190/2012, ove si esclude che la rotazione possa implicare il conferimento di incarichi a soggetti privi delle competenze necessarie per assicurare la continuità dell'azione amministrativa. Tra i condizionamenti all'applicazione della rotazione vi può essere quello della cosiddetta infungibilità derivante dall'appartenenza a categorie o professionalità specifiche, anche tenuto conto di ordinamenti peculiari di settore o di particolari requisiti di reclutamento. Occorre tenere presente, inoltre, che sussistono alcune ipotesi in cui è la stessa legge che stabilisce espressamente la specifica qualifica professionale che devono possedere alcuni soggetti che lavorano in determinati uffici, qualifica direttamente correlata alle funzioni attribuite a detti uffici; ciò avviene di norma nei casi in cui lo svolgimento di una prestazione è direttamente correlato al possesso di un'abilitazione professionale e all'iscrizione nel relativo albo".*

Si ribadisce comunque che ove non sia possibile utilizzare la rotazione come misura di prevenzione contro la corruzione, l'Amministrazione opera scelte organizzative, nonché ad adottare altre misure di natura preventiva che possono avere effetti analoghi.

#### **4.2.2 Misure di prevenzione riguardanti il personale**

Ai sensi dell'art. 35-bis del D.lgs. 165/2001 e s.i.m. 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.

Il dipendente, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, è tenuto a comunicare non appena ne viene a conoscenza, al RPCT, di essere stato sottoposto a procedimento di prevenzione ovvero a procedimento penale per reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale. Tali informazioni devono essere trattate con misure atte a garantire la tutela della riservatezza in base alla vigente normativa comunitaria nazionale.

Ai sensi dell'art. 6-bis, della L. n. 241/90 e s.i.m., 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, ai loro superiori gerarchici. I Dirigenti formulano la segnalazione riguardante la propria posizione al Direttore Generale che ove sussistano situazione di conflitto, né da comunicazione al RPCT.

Restano ferme le disposizioni previste dal D. Lgs. 165/2001, in merito alle incompatibilità dei dipendenti pubblici, e in particolare quelle di cui all'articolo 53, comma 1 bis, relativo al divieto di conferimento di incarichi di direzione di strutture organizzative deputate alla gestione del personale (cioè 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 è, altresì, vietato ai dipendenti svolgere, anche a titolo gratuito, i seguenti incarichi di collaborazione e consulenza:

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

A tutto il personale, indipendentemente dalla categoria e dal profilo professionale, si applica il "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici" approvato con D.P.R. n. 62/2013 e s.i.m.<sup>32</sup> nonché il Codice di Comportamento di DiSCo, approvato dall'Ente con Decreto Commissariale n. 11 del 7 maggio 2019, nonché le modifiche nel tempo adottate.

#### **4.2.3 Incompatibilità successiva del dipendente cessato: Pantouflage o revolving doors (c.d. porte girevoli - art. 53, comma 16ter D.lgs. n. 165/2001 e s.i.m.)**

Come è noto, la legge n. 190/2012, ha inserito all'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001 il comma 16 ter.<sup>90</sup>

Con detta disposizione il legislatore, ha introdotto un vincolo per tutti i dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle P.A., di non poter 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. La ratio di tale vincolo, si rinviene nel principio di cui all'articolo 97, della Costituzione, ove dispone che *"I pubblici uffici sono organizzati secondo disposizioni di legge, in modo che siano assicurati il buon andamento e l'imparzialità dell'amministrazione"*, richiamando così i principi di trasparenza, imparzialità, buon andamento, nonché nel disposto dell'articolo 98, comma 1, della Costituzione medesima, ove prescrive che *"i pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della Nazione"*. Con il divieto posto dall'articolo 53, comma 16ter (c.d. pantouflage o revolving doors), come chiarito dall'ANAC, intende prevenire il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

In particolare, la disposizione del citato articolo 53, comma 16ter, si pone l'obiettivo di evitare che l'ex dipendente pubblico, successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, possa sfruttare la conoscenza delle dinamiche organizzative che connotano gli uffici interni della pubblica amministrazione al fine di trarre vantaggi di natura patrimoniale o non patrimoniale, sanzionando con la nullità *"I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione...."*, con il

---

<sup>90</sup> V. D.lgs n. 165/2001 e s.i.m.- art. 53, comma 16ter: *"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."*



*“...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.”<sup>91</sup>*

Quanto alla nozione di dipendente pubblico, viene disposto dall’articolo 21, del D.lgs n. 39 del 2013 e s.i.m., sia pur *“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.”*

L’ANAC ha chiarito che *“ a disposizione de qua è stata introdotta nel d.lgs. 165/2001 dall’art. 1, comma 42, della l. 190/2012, con finalità di contenimento del rischio di situazioni di corruzione connesse all’impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. Il rischio valutato dalla norma è che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente precostituirsi 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.”<sup>92</sup>*

Quanto ai *“poteri autoritativi o negoziali”*, menzionati dall’articolo 53, comma 16ter, conformemente all’indirizzo esplicitato dall’ANAC, sono riconducibili in tale ambito, *“...oltre ai contratti di forniture, servizi e lavori, con relativi atti prodromici - anche gli “atti di autorizzazione, concessione, sovvenzione, sussidio, vantaggio economico di qualunque genere”*. Per *“potere autoritativo”* deve intendersi quello che si *“... estrinseca nell’adozione di provvedimenti amministrativi atti ad incidere unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari”*. Pertanto, i dipendenti che esercitano poteri autoritativi e negoziali per conto dell’Amministrazione, cui fa riferimento l’art. 53, comma 16-ter, sono quelli che esercitano concretamente ed effettivamente i poteri sopra descritti. La medesima Autorità, ha peraltro specificato che *“ ... Con riferimento ai dipendenti con poteri autoritativi e negoziali,...”* cui fa riferimento la norma, è stato affermato che tale definizione è riferita sia a coloro che sono titolari del potere (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), sia ai dipendenti che pur non essendo titolari di tali poteri, collaborano al loro esercizio svolgendo istruttorie (pareri, certificazioni, perizie) che incidono in maniera determinante sul contenuto del provvedimento finale, ancorché redatto e sottoscritto dal funzionario competente”.<sup>93</sup>

Quanto ai soggetti privati destinatari dell’attività della pubblica amministrazione, presso i quali i dipendenti, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, non possono svolgere attività lavorativa o professionale, rientrano in tal contesto, anche i soggetti

---

<sup>91</sup> Cfr. D.lgs n. 165 del 2001 – art. 53, comma 16ter (ultimo periodo): *“...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.”*

<sup>92</sup> V. ANAC - Delibera n. 88 del 8 febbraio 2017 - Oggetto: Ministero dello Sviluppo Economico - ambito oggettivo di applicazione art. 53, comma 16- ter d.lgs. 165/2001 – richiesta di parere. AG 2/2017/AC.

<sup>93</sup> V. ANAC - Delibera n. 88 del 8 febbraio 2017.

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. Tale divieto si riferisce inoltre, anche ai dipendenti pubblici che nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro con la PA, costituiscano nuovi operatori economici e assumano il ruolo di Presidente del consiglio di amministrazione partecipando alle gare indette dall'Ente presso il quale hanno lavorato.<sup>94</sup>

Quel che è di interesse in questa sede è che nel PTPCT 2021/2023 erano state apposite misure di gestione del rischio.

In merito giova segnalare che con nota prot. n° 17358/21 del 15/9/2021, il Dirigente dell'Area 3, ha precisato che *"...la dichiarazione "antipantouflage" che i concorrenti devono rendere in sede di gara, viene acquisita a mezzo DGUE<sup>95</sup> e quindi verificata in sede di verifica della documentazione amministrativa presentata dagli operatori concorrenti..."*.

#### **4.2.4 Patto di integrità**

Giusta quanto disposto dall'articolo 1, comma 17, della L. n. 190 del 2012 e s.i.m. *"Le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara."*

Per quanto di interesse è doveroso riscontrare che la struttura preposta all'espletamento delle procedure di gara, ha predisposto il modello "Patto di integrità", in conformità con quanto disposto dall'articolo 9, del PTPCT 2021/2023, trasmesso al DG, il quale lo ha adottato con propria determinazione ai fini del conseguente successivo inserimento nella documentazione di gara.

#### **4.2.5 (Whistleblowing) procedure volte a incentivare e/o proteggere e/o tutelare il dipendente pubblico che segnala illeciti**

Già nei precedenti Piani DiSCo, nell'ottica di *"Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti"*, richiamando il disposto dell'articolo 54-bis del d. lgs. 165/2001 e s.i.m., ha previsto delle forme di tutela idonee ad incoraggiare i dipendenti a denunciare gli eventuali illeciti di cui vengono a conoscenza nell'ambito dell'attività lavorativa, così come previsto, peraltro, dalla normativa regionale, dalla normativa nazionale ma anche dalla Determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015 (*"Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)"*) e dalla giurisprudenza di legittimità sull'argomento.<sup>96</sup>

---

<sup>94</sup> V. ANAC - Delibera n. 88 del 8 febbraio 2017.

<sup>95</sup> Documento di Gara unico Europeo (DGUE)

<sup>96</sup> Cfr. Cass. pen. Sez. V, Sent., (ud. 21-05-2018) 26-07-2018, n. 35792: *"Il D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 54 bis, introdotto dal D.Lgs. n. 190 del 2012, art. 1, comma 51, nel testo aggiornato dalla L. 30 novembre 2017, n. 179, art. 1, recante disciplina della "segnalazione di illeciti da parte di dipendente pubblico", intende tutelare il soggetto, legato da un rapporto pubblicistico con l'amministrazione, che rappresenti fatti antigiuridici appresi nell'esercizio del pubblico ufficio o servizio " e "l'ultima parte del comma 1 dell'art. 54 bis, prevede che il dipendente virtuoso non possa essere sanzionato, licenziato o sottoposto a misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro, per motivi collegati alla segnalazione effettuata, che deve avere ad oggetto una condotta illecita, non necessariamente penalmente rilevante. Quanto ai destinatari della comunicazione, la stessa può essere rivolta all'autorità giudiziaria ordinaria, alla magistratura contabile ed al superiore gerarchico del segnalatore. In riferimento all'oggetto, la formula riferita al contesto di acquisizione della notizia ("di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro") esprime che il fatto oggetto di segnalazione possa riguardare -a fini di tutela del dipendente - solo*

In particolare, si è posto l'accento sul fatto, per dirla con le parole della Cassazione, che la normativa citata si limita "... a scongiurare conseguenze sfavorevoli, limitatamente al rapporto di impiego, per il segnalante che acquisisca, nel contesto lavorativo, notizia di un'attività illecita, mentre non fonda alcun obbligo di attiva acquisizione di informazioni, autorizzando improprie attività investigative, in violazione dei limiti posti dalla legge".<sup>97</sup>

Ad oggi, anche in ragione di apposito obiettivo, il Dirigente dell'Area 7, ha predisposto e trasmesso la Bozza/proposta di "Regolamento per la gestione delle segnalazioni da parte del dipendente di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro e forme di tutela il dipendente (c.d. whistleblower)". La Bozza/proposta medesima, trasmessa al DG, ai fini della presentazione al CDA dell'Ente per la sua adozione, ha preso le mosse dalla Delibera ANAC n. 469 del 9 giugno 2021,<sup>98</sup> in particolare con riferimento alla tutela della riservatezza del dipendente e al trattamento dei dati personali, nel rispetto di quanto previsto nella medesima Delibera ANAC, nonché delle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 e del Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e s.i.m. Data la specificità della materia, si ritenuto doveroso, inoltrare preventivamente l'elaborato al DPO, ai fini della valutazione, alla luce della Delibera ANAC n. 469 del 9 giugno 2021 e del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 e del Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e s.i.m.

Tale inoltrato dell'elaborato al DPO è stato doveroso, non solo in ragione della menzionata specificità della materia, ma anche in ragione del fatto che la menzionata Delibera ANAC n. 469/2021, prevede che le osservazioni del DPO (Responsabile della protezione dei dati personali), sono necessarie al fine di valutare/determinare le misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti. Viepiù che la stessa deliberazione ANAC n. 469, prevede che il personale di supporto e/o il custode della identità, i dipendenti di e/o gli altri uffici eventualmente coinvolti nella gestione della segnalazione, devono comunque essere autorizzati e debitamente istruiti in merito al trattamento dei dati personali, nel rispetto di quanto disposto, dagli articoli 4 (par. 10), 29 e 32, del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 e dall'articolo 2-quaterdecies, del Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e s.i.m..

La Bozza/proposta di "Regolamento", nella previsione del recepimento nazionale della Direttiva UE n. 2019/1937<sup>99</sup> e della conseguente ed eventuale estensione a soggetti legittimati ad effettuare la segnalazione, ha previsto "Clause di adeguamento automatico", sia con riferimento

---

*informazioni acquisite nell'ambiente lavorativo. Alle condizioni date, l'art. 54 bis, commi 2 e 4, prevede un articolato sistema di protezione dell'anonimato del segnalante, in una 43 prospettiva palesemente incentivante, escludendo la materia dalla normativa in tema di accesso civico e dall'ambito di applicazione della L. n. 241 del 1990, e limitando la rivelazione dell'identità ai soli casi di indispensabilità per la difesa dell'incolpato. Con l'orientamento n. 40 dell'ANAC, il sistema è stato esteso anche mediante la previsione di informativa in favore del responsabile anticorruzione che viene, in tal modo, a potenziare il ruolo centrale, nell'ambito della singola organizzazione pubblica, in materia di prevenzione e contrasto alla corruzione."*

<sup>97</sup> Cfr. Cass. pen. Sez. V, Sent., (ud. 21-05-2018) 26-07-2018, n. 35792.

<sup>98</sup> Schema di Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing) - adottate dall'Autorità con Delibera n. 469 del 9 giugno 2021 – modificate con il Comunicato del Presidente dell'Autorità del 21 luglio 2021 Errata corrige. Reperibili su: <https://www.anticorruzione.it/-/delibera-numero-469-del-9-giugno-2021-e-linee-guida>

<sup>99</sup> DIRETTIVA (UE) 2019/1937 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

alle disposizioni interne di recepimento e tenuto conto delle eventuali e consequenziali prescrizioni dell'ANAC. In merito a detto recepimento della Direttiva UE n. 2019/193, giova rilevare che l'articolo 26,<sup>100</sup> della medesima direttiva, prevede il termine (...entro il 17 dicembre 2021...) entro il quale gli Stati membri dovrebbero conformarsi alla direttiva medesima.

All'esito delle osservazioni e/o dei suggerimenti e/o valutazioni del DPO, il Regolamento previo se del caso rivalutazione da parte del DG anche nella sua qualità di RPCT, sarà sottoposto all'attenzione del CDA, ai fini dell'approvazione/adozione.

Si segnala inoltre che è stato proposto l'utilizzo in riuso software ANAC. Per l'effetto è stato richiesto al dirigente dell'Area 8 (ICT e innovazione processi) di valutare se vi sono ostacoli di tipo tecnico all'acquisizione in open source del software per la gestione delle segnalazioni di illeciti reso disponibile dall'ANAC.

Con l'adozione del Regolamento e l'acquisizione del software per la gestione delle segnalazioni, si intende conseguire il risultato, definito dalla normativa in vigore ed esplicitato dalla della Delibera ANAC n. 469 del 9 giugno 2021, nel rispetto di quanto previsto nella medesima Delibera ANAC, nonché delle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 e del Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e s.i.m.

#### **4.2.6 Vigilanza sul rispetto delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità**

Il RPCT ha il compito di verificare che, nell'Ente siano rispettate le disposizioni del decreto legislativo 8 aprile 2013 n.39, in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi, con riguardo ad Amministratori e Dirigenti.

All'atto del conferimento dell'incarico, ogni soggetto a cui è conferito il nuovo incarico presenta una dichiarazione, da produrre al RPCT, sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità, di cui al decreto legislativo n.39 del 2013.

Ogni incaricato, inoltre, è tenuto a produrre, annualmente, al RPCT, una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità. Le dichiarazioni, sono pubblicate nel sito web dell'Ente, tale pubblicazione è condizione essenziale ai fini dell'efficacia dell'incarico.

Salve restando le sanzioni e le decadenze di cui al decreto legislativo n.39 del 2013, in conformità con quanto disposto dall'articolo 17, del medesimo D.lgs n.39 del 2013 *"gli atti di conferimento di incarichi adottati in violazione delle disposizioni del presente decreto e i relativi contratti sono nulli"*.

---

<sup>100</sup> DIRETTIVA (UE) 2019/1937 - Articolo 26 (Recepimento e periodo transitorio):

*" 1. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro il 17 dicembre 2021.*

*2. In deroga al paragrafo 1, per quanto riguarda i soggetti giuridici del settore privato con più di 50 e meno di 250 lavoratori, gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi all'obbligo di stabilire un canale di segnalazione interno ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 3 entro il 17 dicembre 2023.*

*3. Le disposizioni adottate dagli Stati membri di cui ai paragrafi 1 e 2 contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate di tale riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità del riferimento sono stabilite dagli Stati membri. Essi ne informano immediatamente la Commissione."*

## 5 IL MONITORAGGIO

Nel corso del 2021, si è provveduto alla trasmissione a tutti i dirigenti delle schede per il monitoraggio di 1° livello (automonitoraggio) relativo a *ogni Area e/o Presidio dell'Ente, concordate con il Direttore Generale* n.q. di RPCT, funzionali al monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione che fungono anche da liste di controllo per il monitoraggio medesimo (secondo il *"format"* condiviso con il medesimo Direttore Generale ai fini della redazione della relazione sull'attuazione delle misure di prevenzione previste nel PTPCT).

In seguito alla menzionata trasmissione, hanno provveduto a fornire risposta le Aree e/o presidi di DiSCo.

Nella fattispecie si è trattato sostanzialmente di un autocontrollo, effettuato mediante compilazione delle schede trasmesse, che contengono apposita griglia (Format), che consente due tipi di risposte (SI o NO), rispetto agli adempimenti connessi all'attuazione delle misure anticorruzione. Il format medesimo, consente altresì, di fornire le motivazioni per il caso di monitoraggio negativo e di indicare i termini per l'adempimento /regolarizzazione. Si riporta nella tabella sottostante il relativo "Format".

MONITORAGGIO di 1° livello DEL ..... Automonitoraggio PREDISPOSTO DA DIRIGENTE AREA .....		
Rispondere SI in caso di monitoraggio positivo	Rispondere NO in caso di monitoraggio negativo	MOTIVAZIONE DEL MONITORAGGIO NEGATIVO E TERMINI INDICATI PER L'ADEMPIMENTO/REGOLARIZZAZIONE

Dell'esito del monitoraggio di 1° livello (automonitoraggio) è stato informato il DG n.q. di RPCT, con apposita Relazione da parte della Struttura di supporto.

Oltre a tale formula di monitoraggio (in autocontrollo), le cui risultanze sono l'esito delle risposte dei dirigenti, interessati, si è provveduto anche ad instaurare forme di controllo successivo.

Per l'effetto, giova rilevare che oltre ai controlli sulle schede prodotte dai dirigenti responsabili delle Aree e/o dei presidi territoriali, il Direttore Generale, con Decreto del n. 19 del 17 novembre 2021 (*avente per Oggetto: "Disposizioni operative in ordine ai controlli successivi sugli atti amministrativi – nomina della struttura deputata ai controlli"*) ha provveduto a nominare, i membri della struttura collegiale afferente al RPCT, avente il compito di eseguire il controllo successivo degli atti amministrativi, con lo di procedere a sottoporre al controllo successivo di regolarità amministrativa e contabile le determinazioni, i contratti e gli atti endoprocedimentali presupposti.

Nel medesimo provvedimento peraltro, viene indicata la metodologia di controllo. Viene inoltre specificato che in via sperimentale, debbano essere sottoposte a controllo un campione rappresentativo pari al 5% delle determinazioni e dei contratti. Le modalità operative per eseguire il controllo successivo degli atti amministrativi sono declinate nell'allegato 1 al Decreto medesimo.

Il Decreto n. 19/2021, ben evidenzia le finalità che si intendono conseguire, specificando *"...che il controllo successivo degli atti si configura come un controllo di tipo "collaborativo" ed è finalizzato ad ottenere un miglioramento organizzativo e ad ottimizzare lo svolgimento dell'attività amministrativa dell'Ente..."*.

Si rileva infine come la "Scheda di controllo "B"" e "Scheda di controllo "C" ", allegati al Decreto n. 19/2021, sono impostate sulla metodologia della check list (lista di controllo),

strumento quest'ultimo, ampiamente suggerito dall'ANAC, ai fini della verifica degli adempimenti da porre in essere, nonché per la standardizzazione dei contenuti e dei passaggi obbligatori.

## 6 LA TRASPARENZA

### Piano della Trasparenza

In conformità con quanto disposto dall'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, come modificato dall'articolo 2, comma 1, d.lgs. n. 97 del 2016, *“La trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.”*

In particolare le disposizioni contenute nel D.lgs n. 33/2013 e s.i.m., disciplinano la libertà di accesso di chiunque ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni e dagli altri soggetti indicati nel medesimo decreto, 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.

Ai fini del D.lgs n. 33/2013 e s.i.m., per pubblicazione si intende la pubblicazione, in conformità alle specifiche e alle regole tecniche di cui all'allegato A), nei siti istituzionali delle pubbliche amministrazioni dei documenti, delle informazioni e dei dati concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, cui corrisponde il diritto di chiunque di accedere ai siti direttamente ed immediatamente, senza autenticazione ed identificazione.

L'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 33/2013, lega il principio di trasparenza a quello democratico e ai capisaldi costituzionali di eguaglianza, imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio della nazione. Si tratta di misure che costituiscono il livello essenziale delle prestazioni, erogate dalle amministrazioni pubbliche, con il fine ultimo di prevenire fenomeni di corruzione, illegalità e cattiva amministrazione. La pubblicità totale dei dati e delle informazioni, individuate dal decreto, nei limiti previsti dallo stesso, con particolare riferimento al trattamento dei dati personali, costituisce oggetto del diritto di accesso civico, che pone in capo a ogni cittadino, salvi i casi di esclusione previsti dall'articolo 5bis del decreto legislativo n. 33/2013 e s.i.m., la facoltà di richiedere i medesimi dati, senza alcuna ulteriore legittimazione.

Il nuovo quadro normativo, consente di costruire un insieme di dati e documenti conoscibili da chiunque, che ogni amministrazione deve pubblicare nei modi e nei tempi previsti dalla norma, sul proprio sito Internet.

Per le ragioni fin qui espresse è di tutta evidenza di come l'attuazione puntuale dei doveri di trasparenza divenga oggi elemento essenziale e parte integrante di ogni procedimento amministrativo e coinvolga direttamente ogni ufficio dell'amministrazione, al fine di rendere l'intera attività dell'Ente conoscibile e valutabile dagli organi preposti e, non ultimo, dalla cittadinanza. Gli obiettivi fissati dal Piano della Trasparenza, si integrano con il Piano della performance e con il Piano di prevenzione della corruzione, di cui costituisce apposita sezione. Esso inoltre mira a definire il quadro essenziale degli adempimenti anche in riferimento alle

misure tecnologiche fondamentali per un'efficace pubblicazione, che in attuazione del principio democratico rispetti effettivamente le qualità necessarie per una fruizione completa e non discriminatoria dei dati attraverso il web.

### **6.1 Tutti i dirigenti di DiSCo sono referenti e/o responsabili per la trasparenza**

Ferma restando la responsabilità dei Dirigenti e/o Responsabili dei servizi, in merito all'invio, alla verifica, all'esattezza ed alla completezza dei dati da pubblicare, ai sensi della vigente normativa, alla pubblicazione dei dati sul sito web di DiSCo, provvede il Responsabile della P.O. A1 Comunicazione (Struttura della Direzione Generale), in seguito all'invio dei dati da pubblicare da parte dei Dirigenti e/o Responsabili dei servizi.

Ogni singola Area e/o Presidio territoriale che ha proposto l'atto e/o il provvedimento e/o in caso di delega che ha proceduto all'adozione è competente e responsabile in merito agli adempimenti di cui al D. lgs n° 33/2013 e s.i.m., ai fini dei relativi obblighi di pubblicazione.

L'aggiornamento costante dei dati, nei modi e nei tempi previsti dalla normativa, è parte integrante e sostanziale degli obblighi di pubblicazione che ricadono in capo ai Dirigenti e/o Responsabili dei servizi.

### **6.2 Obiettivi strategici in materia di trasparenza e integrità**

La trasparenza dell'attività amministrativa è un obiettivo fondamentale dell'Amministrazione e viene perseguita dalla totalità degli uffici e dei rispettivi Dirigenti e Responsabili. Essa è oggetto di consultazione e confronto di tutti i soggetti interessati, attraverso un tavolo di lavoro coordinato dal RPCT, cui vi partecipano i referenti per la trasparenza.

I Dirigenti e Responsabili dei singoli uffici e servizi, sono chiamati a prendere parte agli incontri e a mettere in atto ogni misura organizzativa, per favorire la pubblicazione delle informazioni e degli atti in loro possesso, nei modi e nei tempi stabiliti dalla legge e secondo le fasi di aggiornamento che verranno decise dal RPCT.

Il RPCT, si impegna ad aggiornare annualmente il presente Piano, anche attraverso proposte e segnalazioni raccolte. Egli svolge un'azione propulsiva nei confronti dei singoli uffici e servizi dell'amministrazione.

### **6.3 Collegamento del Piano della performance e Piano PCT**

Nel paragrafo 1.7.3.2, si è già parlato sia pur sinteticamente del Piano della performance 2021-2023, approvato con Determinazione Direttoriale n. 1877 del 30/07/2021.

In coerenza con quanto indicato nel PNA 2019, le attività svolte dall'Amministrazione per la predisposizione, l'implementazione e l'attuazione del Piano PCT saranno oggetto di obiettivi nel Piano Performance.

Per l'effetto, alcuni obiettivi, inerenti il potenziamento delle misure relative all'anticorruzione e alla trasparenza, saranno inseriti all'interno del Piano Performance, la cui attuazione nel corso del 2022 sarà valutata in termini di performance di Ente.

Quanto alla gestione del rischio (anticorruzione), costituisce obiettivo dei Dirigenti, nell'ambito delle scadenze temporali connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Per ciò che concerne la trasparenza dei dati e degli atti amministrativi prevista dal decreto legislativo n. 33/2013 come modificato dal D. lgs 97/2016 “... è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.”

Essa quindi rappresenta lo standard di qualità necessario per un effettivo controllo sociale, ma anche un fattore determinante collegato alla performance dei singoli uffici e servizi dell'Amministrazione.

In particolare, la pubblicità totale dei dati relativi all'organizzazione, ai servizi, ai procedimenti e ai singoli provvedimenti amministrativi, sia pur nei limiti previsti dalla vigente normativa, consente alla cittadinanza di esercitare il controllo diffuso e lo stimolo utile al perseguimento di un miglioramento continuo dei servizi pubblici e dell'attività amministrativa nel suo complesso. A tal fine, il presente Piano triennale e i relativi adempimenti, sono parte integrante e sostanziale del ciclo della performance, nonché oggetto di rilevazione e misurazione, nei modi e nelle forme previste dallo stesso e dalle altre attività di rilevazione di efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa.

L'attività di pubblicazione dei dati e dei documenti, prevista dalla normativa e dal presente Piano, costituisce, altresì, parte essenziale delle attività del Piano anticorruzione. Il RPCT, ferma restando la responsabilità dei Dirigenti e/o Responsabili dei servizi, in merito all'invio, alla verifica, all'esattezza ed alla completezza dei dati da pubblicare, ai sensi della vigente normativa e del presente Piano, è chiamato a dare conto della gestione delle attività di pubblicazione nell'ambito di ogni iniziativa legata alle misure di prevenzione della corruzione. Tenuto conto della sostenibilità e dei tempi necessari alla concreta attuazione del presente Piano, in sede di assegnazione degli obiettivi ai Dirigenti, il Direttore Generale, individua, nell'ambito di validità triennale del piano medesimo, gli obiettivi da assegnare ad ogni Dirigente ed il limite temporale per il raggiungimento e/o per la sua attuazione.

#### **6.4 L'elaborazione del programma e l'approvazione da parte di DiSCo**

Il presente programma viene elaborato e aggiornato coerentemente con le scadenze temporali previste dalla normativa di riferimento o con diversa cadenza temporale comunicata dall'ANAC, da parte del RPCT.

La fase di redazione dello stesso e di ogni modifica, deve prevedere appositi momenti di confronto con tutti i membri del tavolo di lavoro previsto dal presente Piano. DiSCo elabora e mantiene aggiornato il presente documento, in conformità con quanto disposto dal D. lgs n. 33/2013 e s.i.m.

#### **6.5 Le azioni di promozione della partecipazione degli stakeholder (portatori di interesse)**

Al fine di un coinvolgimento attivo, per la realizzazione e la valutazione delle attività di trasparenza, l'amministrazione individua quali stakeholder la “Consulta regionale per il diritto allo studio e la promozione della conoscenza” e le organizzazioni sindacali.

E' affidato ai Referenti per la trasparenza (tutti i Dirigenti per quanto sopra specificato), di concerto con il RPCT, il coordinamento delle azioni volte al coinvolgimento degli stakeholder.



I medesimi sono incaricati, altresì, di segnalare i feedback, tra cui le richieste di accesso civico effettuate a norma art. 5 e ss del D.lgs n. 33/2013 e s.i.m., al RPCT, al fine di migliorare la qualità dei dati, oggetto di pubblicazione e stimolare l'intera struttura amministrativa.

Al RPCT è affidato, inoltre, il compito di coinvolgere tutti gli stakeholder, interni all'amministrazione, mediante attività di formazione sui temi della trasparenza, della legalità e della promozione dell'attività e attuazione di apposite circolari operative agli uffici.

Lo scopo dell'attività di coinvolgimento degli stakeholder interni, è quello di diffondere la cultura della trasparenza e la consapevolezza che, le attività di selezione, lavorazione e pubblicazione dei dati e documenti, costituiscono parte integrante di ogni procedimento amministrativo, nonché elemento di valutazione della qualità dell'azione amministrativa nel suo complesso e del singolo funzionario responsabile.

## **6.6 Iniziative e strumenti di comunicazione per la diffusione dei contenuti del Programma e dei dati**

I referenti (tutti i Dirigenti per quanto sopra specificato), su indicazione del RPCT, hanno il compito di coordinare le azioni di coinvolgimento degli stakeholder, e in generale della cittadinanza sulle attività di trasparenza, poste in atto dall'amministrazione.

### **6.6.1 I soggetti responsabili della pubblicazione dei dati**

I soggetti responsabili degli obblighi di pubblicazione e della qualità dei dati per come definita dall'art. 6 del D. lgs n. 33/2013, sono i Dirigenti e/o i Responsabili, preposti ai singoli procedimenti, inerenti i dati oggetto di pubblicazione.

I Dirigenti e/o Responsabili dei servizi, compatibilmente con i propri carichi di lavoro, dovranno tempestivamente verificare l'esattezza e la completezza dei dati pubblicati, inerenti ai rispettivi uffici e procedimenti segnalando eventuali errori.

I soggetti responsabili degli obblighi di pubblicazione, avranno cura di fornire dati e documenti pronti per la pubblicazione conformemente all'art. 4 del D.lgs n. 33/2013 e, in generale, alle misure atte a garantire la tutela della riservatezza in base alla vigente normativa comunitaria ed interna.<sup>101</sup>

L'aggiornamento costante dei dati, nei modi e nei tempi previsti dalla normativa, è parte integrante e sostanziale degli obblighi di pubblicazione.

---

<sup>101</sup> 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) – Pubblicato su Gazzetta ufficiale dell'Unione europea - 4.5.2016 - L 119/1; V. anche DECRETO LEGISLATIVO 10 agosto 2018, n. 101 - Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni 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). Su GU Serie Generale n.205 del 04-09- 2018; v. anche D.lgs n. 30 giugno 2003, n.196 e s.i.m. recante il "Codice in materia di protezione dei dati personali".

### 6.6.2 L'organizzazione dei flussi informativi

I flussi informativi sono gestiti e organizzati sotto la direzione del RPCT.

Essi prevedono che gli uffici preposti ai procedimenti relativi ai dati oggetto di pubblicazione, implementino, con la massima tempestività, i file e le cartelle predisposte e organizzate ai fini della pubblicazione sul sito.

Ogni Dirigente adotta apposite linee guida interne al proprio settore, stabilendo il funzionario preposto alla predisposizione dei dati, e dei documenti oggetto di pubblicazione, e indicando un sostituto nei casi di assenza del primo.

I dati e i documenti, oggetto di pubblicazione, dovranno essere elaborati nel rispetto dei criteri di qualità previsti dal D.lgs n. 33/2013.<sup>102</sup>

### 6.6.3 La struttura dei dati e i formati

Gli uffici competenti, dovranno fornire i dati nel rispetto degli standard previsti dal D. lgs. n. 33/2013, e/o in ogni caso nel rispetto della vigente normativa e delle direttive nel tempo impartite dall'ANAC.

In particolare la pubblicazione dei dati deve essere effettuata in formato di tipo aperto che ne consenta il riutilizzo, ai sensi della vigente normativa.<sup>103</sup>

### 6.6.4 Il trattamento dei dati personali

Una trasparenza di qualità, necessita del costante bilanciamento tra l'interesse pubblico alla conoscibilità dei dati e dei documenti dell'Amministrazione e quello privato, del rispetto dei dati personali e per l'effetto in conformità alla vigente normativa comunitaria ed interna.<sup>104</sup>

---

<sup>102</sup> Cfr. D.lgs n. 33/2013 e s.i.m.- Art. 6 (Qualità delle informazioni): "1. Le pubbliche amministrazioni garantiscono la qualità delle informazioni riportate nei siti istituzionali nel rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, assicurandone l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità secondo quanto previsto dall'articolo 7. 2. L'esigenza di assicurare adeguata qualità delle informazioni diffuse non può, in ogni caso, costituire motivo per l'omessa o ritardata pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti."

<sup>103</sup> Cfr art 7 (Dati aperti e riutilizzo) – D.lgs n. 33/2013 e s.i.m.: " I documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, resi disponibili anche a seguito dell'accesso civico di cui all'articolo 5, sono pubblicati in formato di tipo aperto ai sensi dell'articolo 68 del Codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, e sono riutilizzabili ai sensi del decreto legislativo 24 gennaio 2006, n. 36, del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, e del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, senza ulteriori restrizioni diverse dall'obbligo di citare la fonte e di rispettarne l'integrità."

<sup>104</sup> 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) – Pubblicato su Gazzetta ufficiale dell'Unione europea - 4.5.2016 - L 119/1; V. anche DECRETO LEGISLATIVO 10 agosto 2018, n. 101 - Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni 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). Su GU Serie Generale n.205 del 04-09- 2018.; v. anche D.lgs n. 30 giugno 2003, n.196 e s.i.m. recante il "Codice in materia di protezione dei dati personali". v. anche D.lgs n. 33/2013 - art. 26 (Obblighi di pubblicazione degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi

In particolare, occorrerà rispettare i limiti alla trasparenza e porre particolare attenzione a ogni informazione potenzialmente in grado di rivelare dati di categorie particolari di dati personali e dati personali relativi a condanne penali e reati. I dati identificativi delle persone, che possono comportare una violazione del divieto di diffusione di dati personali, ivi inclusi quelli di cui agli articoli 9 e 10 del REGOLAMENTO (UE) 2016/679, con particolare riguardo agli artt. 26 e 27 del D.lgs n. 33/2013, andranno omessi o sostituiti con appositi codici interni.<sup>105</sup>

Nei documenti destinati alla pubblicazione, dovranno essere omessi dati personali eccedenti lo scopo della pubblicazione e di cui agli articoli 9 e 10 del REGOLAMENTO (UE) 2016/679, in conformità con quanto previsto dalla vigente normativa comunitaria ed interna.

La responsabilità per un'eventuale violazione della normativa, riguardante il trattamento dei dati personali è da attribuirsi al Dirigente e/o Funzionario responsabile dell'atto o del dato oggetto di pubblicazione.

#### **6.6.5 Tempi di pubblicazione e archiviazione dei dati**

Ogni dato e documento pubblicato deve riportare la data di aggiornamento, da cui calcolare la decorrenza dei termini di pubblicazione.

Decorso il periodo di pubblicazione obbligatoria, indicato all'art. 8 del D.lgs n. 33/2013, i dati dovranno essere eliminati dalla rispettiva sezione e inseriti in apposite sezioni di archivio, da realizzare all'interno della medesima sezione Amministrazione Trasparente. Decorsi detti termini di pubblicazione obbligatoria, i relativi dati e documenti sono accessibili ai sensi dell'articolo 5, del D.lgs n. 33/2013.

Il RPCT, sentito il DPO ove necessario, potrà valutare ulteriori misure di protezione dei dati personali per i dati oggetto di archiviazione.

#### **6.6.6 Controlli, responsabilità e sanzioni**

Il RPCT, ha il compito di vigilare sull'attuazione di tutti gli obblighi previsti dalla normativa, segnalando i casi di mancato o ritardato adempimento all'OIV, all'Organo di indirizzo politico nonché, al Direttore Generale e, nei casi più gravi, all'ANAC e all'ufficio del personale per l'eventuale attivazione del procedimento disciplinare.

L'inadempimento degli obblighi previsti dalla normativa, costituisce elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei dirigenti e dei responsabili delle posizioni organizzative affari generali, dei rispettivi settori di competenza e dei singoli dipendenti. Il responsabile non risponde dell'inadempimento se dimostra, per iscritto, al RPCT, che tale inadempimento è dipeso da causa a lui non imputabile. L'Organismo Indipendente di Valutazione, sulla base delle indicazioni, fornite dall'ANAC, predispone apposita relazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione e sull'adozione del presente programma triennale e ne cura la

---

economici a persone fisiche ed enti pubblici e privati.), comma 4 "è esclusa la pubblicazione dei dati identificativi delle persone fisiche destinatarie dei provvedimenti di cui al presente articolo, qualora da tali dati sia possibile ricavare informazioni relative allo stato di salute ovvero alla situazione di disagio economico-sociale degli interessati

<sup>105</sup> Cfr. art. 9 e 10 - REGOLAMENTO (UE) 2016/679 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 27 aprile 2016.

trasmissione all'ANAC, entro il 31 dicembre di ogni anno, salva diversa indicazione dell'ANAC. Le sanzioni per le violazioni degli adempimenti, in merito alla trasparenza, sono quelle previste dal D.lgs n. 33/2013 e s.i.m., fatte salve sanzioni diverse per la violazione della normativa sul trattamento dei dati personali o dalle normative sulla qualità dei dati pubblicati (Codice dell'amministrazione digitale).

#### **6.6.7 Sostenibilità**

In fase di applicazione, il presente Piano e le misure ivi contenute, potrà essere sottoposto a verifica di sostenibilità dal punto di vista organizzativo, apportando, ove necessario, le correzioni ritenute opportune.

Ciò anche al fine di programmare e/o emendare e/o implementare le misure stesse, in termini di precisi obiettivi da raggiungere da parte di ciascuno degli uffici, anche ai fini della responsabilità dirigenziale, tenuto conto anche dei carichi di lavoro degli uffici coinvolti.

#### **6.6.8 Clausola di adeguamento automatico**

Il presente Piano, nelle more dell'adeguamento alle disposizioni normative e/o regolamentari e/o pattizie, nel tempo vigenti, si conforma automaticamente alle medesime.

Pertanto tutte le Aree e/o presidi territoriali e/o uffici di DiSCo, sono comunque tenuti all'osservanza delle disposizioni normative e/o regolamentari e/o pattizie, nel tempo vigenti, ancorché successive alla predisposizione del Piano medesimo che si intendono in esso recepite dal momento della entrata in vigore delle stesse.

#### **6.6.9 Disposizioni transitorie e finali**

Salvo l'adeguamento automatico, il presente Piano alla luce di quanto esposto, sarà adeguato alle previsioni alla L.R. n° 6 del 2018, in quanto il presente Piano, dovrà gestire una fase transitoria che giungerà a fine con del regolamento regionale di cui all'articolo 5, comma 5, della l. r. n. 6/2018, e ai quali dovrà seguire una rivisitazione del Piano medesimo.

All'esito si provvederà altresì contestualmente all'adeguamento del Piano alle eventuali disposizioni normative e/o regolamentari e/o pattizie, "medio tempore" intervenute. Sarà cura del Direttore Generale approvare e inviare check list ai Dirigenti dell'Ente.

**7 TABELLE EDITABILI ex art. 7 D. Lgs. n. 33/2013**

ENTI REGIONALI (Rielaborazione di documento scaricato dal sito della Regione Lazio)				
Ragione Sociale	Indicazione delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'amministrazione o delle attività di servizio pubblico affidate (massimo 1000 caratteri – spazi compresi)	Onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio dell'amministrazione Regione Lazio (in euro)	Numero dei rappresentanti dell'amministrazione negli organi di governo e trattamento economico complessivo a ciascuno di essi spettante	Risultati di bilancio degli ultimi tre esercizi finanziari
<b>A.R.P.A. - Agenzia Regionale Protezione Ambientale</b>	L' Agenzia Regionale per la Protezione Ambientale del Lazio è ente strumentale della Regione Lazio (L. R. 6 ottobre 1998, n.45) che svolge attività tecnico-scientifica a supporto dell'azione amministrativa della Regione e di altri Enti nell'ambito delle funzioni svolte nel campo della tutela ambientale. In particolare svolge attività di monitoraggio e controllo su emissioni in atmosfera; radiazioni ionizzanti e non ionizzanti; emissioni sonore; qualità delle acque; attività di trattamento e stoccaggio dei rifiuti; inquinamento del suolo e del sottosuolo; rischi naturali e tecnologici. Effettua inoltre i controlli sugli impianti su alimenti, bevande, pesticidi, prodotti cosmetici, assicura il supporto alle ASL, agli organi giudiziari e alle forze dell'ordine.	<b>Euro 34.000.000.00</b>	In base all'art. 4 comma 1 della legge istitutiva dell'Agenzia (l.r. n.45 del 6/10/1998) è organo di governo dell'Agenzia il Direttore generale;L'attuale direttore generale è il dott. Marco Lupo, nominato con decreto del Presidente della Regione Lazio n. T00367 dell'08.10.2014 a seguito di procedura per il conferimento dell'incarico mediante avviso pubblico, indetta con deliberazione della Giunta regionale del Lazio n. 543 del 5 agosto 2014. Il comma 5 dell'art. 4 della legge istitutiva prevede che il direttore generale, per l'esercizio delle proprie funzioni, sia coadiuvato da due vicedirettori nominati tra le persone in possesso dei requisiti fissati per il direttore generale. Con decreto del Presidente della Regione Lazio rispettivamente n. T00397 e n. T00398 del 28.10.2014, sono stati nominati vicedirettori dell'Agenzia il dott. Sergio Marchi e la dott.ssa Maria Grazia Pompa.	Esercizio finanziario 2012 avanzo di amministrazione libero € 3.621.839,93; esercizio finanziario 2013 avanzo di amministrazione libero zero (pareggio di bilancio) € esercizio finanziario 2014 avanzo di amministrazione libero zero (pareggio di bilancio) .

<b>A.R.S.I.A.L. - Agenzia Regionale Sviluppo Innovazione Agricoltura Lazio</b>	L'A.R.S.I.A.L. promuove lo sviluppo e l'innovazione dell'agricoltura laziale, nonché la multifunzionalità e la valorizzazione qualitativa, economica e sociale del sistema agricolo regionale.	<b>anno 2020: 13.000.000,00 euro (spese di funzionamento)</b>	3 (componenti del CdA): Presidente € 130.000, Consigliere € 15.000, Consigliere € 15.000	2019: € 8.875.502,56 (avanzo d'amm.) 2018: € 7.877.069,80 (avanzo d'amm.) 2017: € 6.620.433,82 (avanzo d'amm.)
<b>Istituto Regionale di Studi Giuridici del Lazio "A.C. Jemolo"</b>				
<b>DISCO (EX LAZIODISU)</b>	Ente attuatore per il diritto allo studio universitario (L..R. 6/2018)	<b>Euro 18.800.000,00</b>	Nessuno	2017: € 73.413.839,60 2016: € 61.112.458,74 2015: € 34.234.711,23
<b>A.S.A.P. Agenzia per lo Sviluppo delle Amministrazioni Pubbliche</b>		<b>Onere complessivo 2013 euro 1.957.275,00</b>	Un rappresentante: Amministratore Unico - D.ssa Giuseppina Miccoli euro 70.000,00 lordi annui	2013: disavanzo euro - 85.101,00; 2012: zero (pareggio di bilancio); 2011: zero (pareggio di bilancio)
<b>I.R.Vi.T. - Istituto Regionale per le Ville Tuscolane</b>	Istituito con la L.R. 43/1992, l'Istituto promuove l'esecuzione di lavori per la salvaguardia, il consolidamento, la manutenzione e il restauro delle ville tuscolane inserite nell'elenco allegato alla medesima legge, anche mediante eventuale acquisizione al patrimonio della Regione di quelle per le quali non sia altrimenti possibile assicurare la conservazione. Promuove inoltre studi e pubblicazioni per la conoscenza delle medesime ville e la realizzazione di manifestazioni artistiche e culturali di particolare rilievo.	<b>475.000,00</b>	In base all'art. 3 della legge 43/1992 sono organi dell'Istituto: il consiglio di amministrazione; il presidente; il comitato tecnico-scientifico; il revisore dei conti unico. Attualmente è in carica un commissario straordinario fino alla nomina del consiglio di amministrazione e del presidente.	2017: € 4.282,26; 2018: € 3.400,27; 2019: € 13.830,01 (avanzo di amministrazione).
<b>Comitato regionale per le comunicazioni (Co.re.com.)</b>	funzioni di controllo e vigilanza (artt. 11 e ss. l.r. 13/2016)			

BILANCIO ENTE DISCO - DATI TRATTI DAL RENDICONTO AL 31/12/2020					
FPV SPESE CORRENTI (INIZIALE (A) E FINALE (B))		68.981.367,10	89.629.790,61		
FPV SPESE IN C/CAPITALE (INIZIALE (C) E FINALE (D))		20.254.327,11	11.028.113,35		
AVANZO		84.536.958,03			
		<b>COMPETENZA</b>	<b>CASSA FINALE (F)</b>	<b>RESIDUI ATT. (G)</b>	<b>MINORI ENTRATE (H)</b>
TITOLO 1	ENTRATE CORRNTI DI NATURA TRIBUTARIA	0,00			
TITOLO 2	TRASFERIMENTI CORRENTI	219.392.344,80		125.627.218,78	1.814.885,55
TITOLO 3	ENTATE EXTRATRIBUTARIE	12.622.925,95		8.677.971,07	-3.353.778,41
TITOLO 4	ENTRATE IN CONTO CAPITALE	3.000.000,00		42.623.509,33	
TITOLO 5		0,00		0,00	
TITOLO 6		0,00		0,00	
TITOLO 7	ANTICIPAZIONI DA ISTITUTO TESORIERE	5.000.000,00		0,00	-5.000.000,00
TITOLO 8					
TITOLO 9	ENTRATE IN C/TERZI E PG	153.498.000,00		1.470.172,38	-21.113.664,39
	<b>TOTALE ENTRATE (E)</b>	<b>393.513.270,75</b>	<b>100.201.584,88</b>	<b>178.398.871,56</b>	<b>-27.652.557,25</b>
	<b>TOTALE GENERALE DELLE ENTRATE(I)</b>	<b>567.285.922,99</b>		<b>RESIDUI PASS. (L)</b>	<b>ECONOMIE (M)</b>
MISSIONE 1	SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	14.843.883,49		1.673.801,35	4.481.202,32
MISSIONE 4	ISTRUZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO	216.865.898,16		35.330.822,22	38.462.568,32
MISSIONE 15	POLITICHE PER IL LAVORO E LA FORMAZ. PROF.	173.202.438,89		8.694.340,37	81.645.327,57
MISSIONE 20	FONDO DA RIPARTIRE	3.875.702,45			3.875.702,45
MISSIONE 60	ANTICIPAZIONI FINANZIARIE	5.000.000,00			5.000.000,00
MISSIONE 99	SERVIZI IN CONTO TERZI E PG	153.498.000,00		2.515.834,37	21.113.664,39
	<b>TOTALE GENERALE DELLE USCITE (N)</b>	<b>567.285.922,99</b>		<b>48.214.798,31</b>	<b>154.578.465,05</b>
				<b>AVANZO DI COMPETENZA AL 31/12/2020 (H+M)</b>	<b><u>126.925.907,80</u></b>
				<b>RISULTATO DI AMMINISTRAZIONE- AVANZO DI AMMINISTRAZIONE AL 31/12/2020 (F+G-L-B-D)</b>	<b><u>129.727.754,17</u></b>

Piano Nazionale Anticorruzione del 2019 approvato da ANAC con Deliberazione 1064 del 13 novembre 2019	
E' l'unico atto di indirizzo che supera tutte le indicazioni date - in precedenza - con le Parti generali dei PNA e gli Aggiornamenti	
<b>NOZIONI</b>	<p>Corruzione</p> <p>Intesa in una accezione più ampia, rispetto ai soli reati e ai delitti contro la Pubblica Amministrazione disciplinati dal Codice Penale estendendola a tutte quelle condotte, situazioni, condizioni, organizzative ed individuali - riconducibili anche a forme di <b>cattiva amministrazione</b> ("maladministration") - che potrebbero essere prodromiche ovvero costituire un ambiente favorevole alla commissione di fatti corruttivi in senso proprio.</p>
<b>PRINCIPI PER ELABORAZIONE DEI PTPCT</b>	<p>Principi strategici</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Coinvolgimento dell'organo di indirizzo</li> <li>• Cultura organizzativa diffusa in materia di gestione del rischio</li> <li>• Collaborazione tra amministrazioni</li> </ul>
	<p>Principi metodologici</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prevalenza della sostanza sulla forma</li> <li>• Gradualità</li> <li>• Sselettività</li> <li>• <b><u>Integrazione tra il processo di gestione del rischio e il ciclo di gestione della performance</u></b></li> <li>• Miglioramento e apprendimento continuo</li> </ul>

	Principi finalistici	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Effettività nella riduzione del livello di esposizione dell'organizzazione ai rischi corruttivi al fine di garantire efficienza e efficacia complessiva dell'amministrazione</li> <li>• Orizzonte del valore pubblico come il miglioramento del livello di benessere delle comunità di riferimento</li> </ul>
<b>CRITICITA' RILEVATE NEI PTPCT</b>	<b>Organizzazione</b>	Mancanza di una chiara <b>configurazione dei compiti e delle responsabilità</b> dei soggetti interni alle amministrazioni
	<b>Organi di indirizzo</b>	Ridotto coinvolgimento degli organi di indirizzo e carenza nella definizioni degli obiettivi strategici
	<b>Responsabili degli uffici</b>	Resistenza dei responsabili degli uffici a <b>partecipare</b> , per le parti di rispettiva competenza, alla elaborazione della mappatura dei processi
	<b>Formazione</b>	Mancata verifica dell' <b>efficacia della formazione</b> alla rimozione delle resistenze, nel personale dipendente, alla partecipazione all'elaborazione del PTPCT
	<b>Stakeholders</b>	Inadeguata <b>consultazione della società civile e delle organizzazioni portatrici di interessi collettivi</b> a formulare proposte ai fini della predisposizione del PTPCT

**Obiettivi strategici**

- a) *l'informatizzazione del flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente";*
- b) *la realizzazione dell'integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione e i sistemi di controllo interno;*
- c) *l'incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza tra i dipendenti e verifica dell'efficacia delle iniziative intraprese;*
- d) *l'innalzamento del livello qualitativo e il monitoraggio sulla qualità della formazione erogata.*

ANALISI DEI FATTORI					
P	E	S	T	L	E
POLITICI	ECONOMICI	SOCIALI	TECNOLOGICI	LEGALI	AMBIENTALI
Distinzione tra attività di indirizzo e attività di gestione. Bilanciamento tra le anzidette funzioni non sempre rispettato, sia in un senso che nell'altro	Mancato affiancamento allo smart working di ulteriori strumenti di controllo, organizzativi e tecnologici.	Accettazione dell'intervento del politico nel perseguimento di interessi particolari	Ritardi nella digitalizzazione e ammodernamento del settore informatico o scarsa qualità degli interventi	Ente poco attenzionato dal punto di vista dei controlli svolti esclusivamente dalla Regione (che nomina i controllori)	Collocazione in un territorio ad alto indice di corruzione
RPCT espressione degli organi politici e/o dell'organo che, ancorché non eletti, di fatto sono espressione diretta o indiretta di rappresentanza politica		Scarso coinvolgimento degli stakeholder	Ritardo o inadeguatezza dell'innovazione nella sicurezza informatica contro attacchi hacker sui sistemi informatici	Normativa emanata in periodo emergenziale di pandemia con conseguente riduzione dei tempi e dei controlli sui procedimenti	



<p>Mancata e/o Incerta previsione in merito all'applicabilità del Codice di Comportamento dei dipendenti DiSCo, anche ai componenti il C.d.A.</p>		<p>Implicazioni dello smart working con il comportamento etico e la produttività dei lavoratori, con la sicurezza informatica, sulle occasioni di mettere in pratica fenomeni corruttivi, sulla diminuzione della platea dei possibili whistleblower</p>		<p>Semplificazione normativa L. 190/2012. D. Lgs. n. 39/2013, ecc.)</p>	
<p>PNRR: incremento investimenti in alloggi, benefici a studenti e cittadini, formazione ed orientamento al lavoro</p>					
<p>PNRR: Incremento delle assunzioni di personale per attuare le politiche del PNRR</p>					
<p>PNRR: previsione di risorse per organizzazione formazione digitale</p>					