



COMUNE DI CESA
PROVINCIA DI CASERTA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
triennio 2023 - 2025

2^a Sezione di programmazione

RISCHI CORRUTTIVI - TRASPARENZA

SEZIONE I

1. ANALISI DEL CONTESTO

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

1.1 Contesto esterno

Il territorio comunale di Cesa occupa una superficie di 2,79 Km². Posto sul limite amministrativo di Provincia, confina a Nord con il Comune di Gricignano di Aversa, ad est con i Comuni di Succivo e Sant'Arpino, a sud con il Comune di Sant'Antimo, ad ovest con il Comune di Aversa. Situato all'interno della vasta area definita "Agro aversano", che si estende nell'area limitrofa alla città di Aversa, il territorio è completamente pianeggiante e si trovano terreni coltivati a frutteti, ad ortaggi e seminativi vari.

Centro di pianura, dunque, di origine medievale sorretto dalle attività di tipo rurale e da terziario. I cesani mostrano una chiara tendenza all'accentramento: la comunità, infatti, risiede esclusivamente nel capoluogo comunale. L'abitato caratterizzato da pianta a scacchiera è interessato da una significativa espansione edilizia, che lo ha reso contiguo ai vicini comuni di Aversa, Gricignano di Aversa e Sant'Antimo.

POPOLAZIONE	
Popolazione residente al 31/12/2021	9680
Maschi 4837	Femmine 4843

Economia insediata:

COMUNE ATTIVITA' INSEDIATE	DI	CESA
TIPOLOGIA ATTIVITA'	NUMERO	
Esercizio commercio fisso	138	
Commercio su aree pubbliche	51	
Forme speciali di vendita (apparecchi Automatici, Commercio elettronico,ecc	10	

4	Pubblici Esercizi di somministrazione Alimenti e Bevande	33
5	Somministrazione in circoli privati	0
6	Strutture Ricettive Alberghiere	0
7	Strutture Ricettive Extra Alberghiere	0
8	Agriturismo	0
9	Acconciatori	4
10	Estetisti	1
11	Panifici	3
12	Distributori Carburanti ad uso pubblico	2
13	Distributori Carburanti ad uso privato	0
14	Noleggio con conducente	2

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Amministrazione e l'Ente opera, con riferimento ad esempio a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. A tal fine sono da considerare sia i fattori legati al territorio di riferimento dell'amministrazione o ente, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori ed i rappresentanti di interessi esterni. A tal fine, così come suggerito dall'ANAC, si è proceduto a prendere visione della relazione annuale al Parlamento delle forze dell'ordine e della relazione della DIA riferita al II semestre 2021. Secondo l'ultima Relazione semestrale della DIA, nella provincia di Caserta la criminalità organizzata costituisce anche per ragioni socio-culturali una presenza radicata e pervasiva che continua a condizionare la vita economica e sociale conservando anche un certo consenso specie presso le fasce sociali più deboli.

Nel territorio comunale, come si evince dalla rappresentazione grafica riportata a pag. 155, opera il clan Mazzara – Caterino- Ferriero, nonché il clan Russo, gruppo Schiavone.

I moduli operativi adottati peraltro divergono sempre più da quelli del passato. Infatti e così come rilevato per le organizzazioni criminali napoletane anche il clan dei CASALESI vicino all'ALLEANZA DI SECONDIGLIANO nel tempo ha consolidato una propria fisionomia imprenditoriale e proiettato anche all'estero sia le proprie attività criminali, sia quelle economico-finanziarie. Pertanto attualmente la forza del cartello si manifesta non solo negli ambiti più strettamente criminali ma soprattutto in quelli di "natura affaristica". In tali contesti in virtù di meccanismi ormai sedimentati l'organizzazione sarebbe in grado di esercitare una forte influenza

garantendosi la compiacenza di una consistente parte di colletti bianchi e funzionari pubblici e attraverso questi infiltrando la pubblica amministrazione in modo da pilotarne le procedure a favore di imprese espressione dei clan. Il fenomeno ha peraltro trovato un importante sbarramento nelle 24 interdittive antimafia emesse nel semestre in esame dal Prefetto di Caserta nei confronti di imprese ritenute a rischio di infiltrazione mafiosa. Come si legge nel provvedimento eseguito a conclusione di una delle più emblematiche indagini del semestre, “il clan dei casalesi, nel perseguimento delle sue finalità, a fronte di una frangia militare inversamente proporzionale al radicamento del gruppo sul territorio, realizza i suoi obiettivi attraverso un collaudato sistema corruttivo-collusivo in luogo delle classiche violenze, minacce e intimidazioni”. “Le modalità di gestione degli affari ..., piuttosto che rispondere ad un modello di camorrista che produce guadagni illeciti attraverso l’azione violenta dei consociati trova riscontro nella “sagacia strategica ed intelligenza operativa” del clan dei casalesi”. Un complesso ed articolato sistema collusivo è stato ricostruito anche da un’indagine riguardante il ciclo dei rifiuti, a conclusione della quale il 21 dicembre 2021 i Carabinieri hanno eseguito l’OCC n.24274/2016 RG - 14867/2017 RG GIP emessa il 7 dicembre 2021 dal GIP presso il Tribunale di Napoli a carico di 9 soggetti ritenuti responsabili di turbata libertà degli incanti, turbata libertà dei procedimenti di scelta del contraente, falsità in atti pubblici e altro. Tra gli indagati figura un imprenditore che si era appunto aggiudicato numerosi appalti per la raccolta e lo smaltimento di rifiuti in diversi comuni della provincia di Napoli e Caserta attraverso la sistematica turbativa delle relative gare. Un’indagine dei Carabinieri l’11 luglio 2021 ha visto coinvolto un imprenditore cresciuto secondo una direttrice imposta dagli stessi capi, “attraverso la costituzione di aziende operanti nel settore dei lavori di scavo e posa in opera dei cavi per conto dell’ENEL ... avvantaggiandosi nell’acquisizione delle commesse della forza di intimidazione del vincolo associativo”. L’indagine ha documentato una vera e propria signoria imposta “per il tramite di imprenditori collusi” dall’organizzazione criminale in “un settore strategico economicamente florido e che non soffre gli effetti negativi delle cicliche congiunture, poiché strumentale ad un servizio pubblico essenziale, nell’ambito del quale l’organizzazione avrebbe acquisito, per l’agro casertano, un controllo quasi monopolistico... Invero, nel corso degli anni, il clan ha goduto di uno stabile appoggio da parte di settori del ceto politico campano che, pur di affermarsi elettoralmente, non esitavano ad allearsi con la associazione criminale. Del pari la forza del clan dei casalesi è stata la capacità di impiegare i proventi delle attività illecite in attività imprenditoriali, creando, anche attraverso le infiltrazioni negli appalti pubblici, un vero e proprio impero economico, in grado di produrre profitti nel lungo periodo”. Nel tempo l’organizzazione criminale dei CASALESI pur mantenendo la struttura di un vero e proprio cartello federato si è andata evolvendo in articolazioni indipendenti e coagulate ognuna intorno al nucleo familiare di appartenenza. Importati risultati sono stati conseguiti sul piano della prevenzione attraverso una serie di provvedimenti ablativi eseguiti dalla DIA a carico di soggetti riconducibili alla fazione ZAGARIA... La fazione ZAGARIA originaria di Casapesenna ha sempre dimostrato una marcata capacità di infiltrazione dell’economia

legale riuscendo a convertire in attività apparentemente lecite specie nei settori dell'edilizia e in generale degli appalti pubblici i proventi ricavati dalle attività illecite soprattutto estorsioni estendendo quindi i propri interessi economici oltre i confini della provincia casertana. Ciò ha trovato conferma nei diversi provvedimenti giudiziari e di prevenzione eseguiti a carico di esponenti del clan. Il 15 novembre 2021 i Carabinieri hanno invece eseguito una misura restrittiva nei confronti di un elemento di spicco del clan già in passato indagato nella veste di referente del capoclan ZAGARIA per la gestione dei giochi e delle scommesse sui territori di Casapesenna, Trentola Ducenta e San Marcellino e il reinvestimento di capitali illeciti. Inserito nel cd. gruppo GAROFALO. ... Quanto alle modalità operative del gruppo GAROFALO le intercettazioni hanno documentato condotte quali "impiego di utenze cellulari dedicate, utilizzo di social network, possesso di strumenti di bonifica ambientale, vigilanza dinamica sul territorio, controllo degli spostamenti delle Forze di Polizia - poste in essere dagli indagati, ..., incompatibili con la condivisione di un'attività lecita". La stabilità del clan SCHIAVONE appare fortemente messa alla prova dallo stato di detenzione in cui si trovano gli esponenti di vertice, nonché dalle scelte collaborative fatte da alcuni di questi incidendo significativamente sugli equilibri interni dell'organizzazione, tuttavia il sodalizio conserva una struttura coesa basata sulla successione familiare alla direzione del clan che assicura continuità all'operatività criminale e consente un capillare controllo del territorio. Anche per la fazione SCHIAVONE sono emersi interessanti esiti d'indagine relativi a tentativi di infiltrazione nelle attività connesse con la gestione della cosa pubblica. Le indagini hanno fatto luce sugli affidamenti dei servizi assistenziali alle cooperative sociali che in diversi comuni del casertano e napoletano gestirebbero il cosiddetto "terzo settore" quasi in regime di monopolio. Per la costituzione delle cooperative ed il loro mantenimento sarebbero stati percepiti fondi pubblici poi transitati nelle casse del clan dei CASALESI.

1.2 Contesto interno

1) Organi di indirizzo politico

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

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

Villano Cesario	Consigliere
D'Agostino Francesca	Consigliere
Turco Francesco Maria	Consigliere
Ferrante Ernesto	Consigliere
Alma Carmine	Consigliere
Verde Maria	Consigliere
Bortone Amelia	Consigliere

La Giunta Comunale è composta da:

Vincenzo Guida	Sindaco
Guarino Giuseppina	Vice Sindaco
Villano Cesario	Assessore
D'Agostino Francesca	Assessore
Marrandino Alfonso	Assessore

La nuova struttura organizzativa del Comune di Cesa è stata approvata con deliberazione di G.C. n. 8 del 13/01/2023 e conta n. 35 dipendenti in servizio di cui n. 5 posizioni organizzative, come segue:

Settore Affari Generali, Istruzione, Personale, Politiche Sociali ;
Settore Economico Finanziario;
Settore Lavori Pubblici;
Settore Urbanistica ed Ambiente, Suap;
Settore Polizia Locale;

	SETTORI	SERVIZIO	UFFICIO
1	AFFARI GENERALI, ISTRUZIONE, PERSONALE, POLITICHE SOCIALI	SEGRETERIA E AFFARI GENERALI	ARCHIVIO – PROTOCOLLO - PERSONALE
		SERVIZI DEMOGRAFICI	SEGRETERIA - ORGANI ISTITUZIONALI
			ANAGRAFE – ELETTORALE – LEVA, STATO CIVILE
		POLITICHE GIOVANILI	ISTRUZIONE, SPORT, CULTURA, POLITICHE FORMATIVE
		GESTIONE DEL PERSONALE	CONCORSI- ASSUNZIONI- INQUADRAMENTI-

			GESTIONE GIURIDICA
		SERVIZI SOCIALI	L. 328/00 - AMBITO C6, ASSISTENZA SOCIALE E SCOLASTICA, PARI OPPORTUNITA'
2	ECONOMICO - FINANZIARIO	BILANCIO E PROGRAMMAZIONE	BILANCIO PREVENTIVO E CONSULTIVO, SERVIZI INFORMATICI
		TRIBUTI E SERVIZIO ACQUEDOTTO	SERVIZIO RUOLI
		ECONOMATO E PROVVEDITORATO	INVENTARIO
		PERSONALE	GESTIONE ECONOMICA
3	URBANISTICA AMBIENTE E SUAP	URBANISTICA AMBIENTE ATTIVITA' PRODUTTIVE/SUAP	TERRITORIO, EDILIZIA PRIVATA, ECOLOGIA E PROTEZIONE CIVILE ANNONA COMMERCIO URBANISTICA
4	LAVORI PUBBLICI	MANUTENZIONE	OPERE PUBBLICHE, EDILIZIA SCOLASTICA, IMMOBILI IMPIANTI, PUBBLICA ILLUMINAZIONE CIMITERO, PATRIMONIO, BENI CONFISCATI
5	POLIZIA LOCALE	CONTROLLO DEL TERRITORIO	VIABILITA' - P.G., VIDEO SORVEGLIANZA-, ARREDO URBANO

SETTORE AMMINISTRATIVO- SERVIZI SOCIALI:

SERVIZI	POSTI COPERTI	PERSONALE ASSEGNATO
----------------	----------------------	----------------------------

Segreteria - AA.GG. e Personale- Contratti URP-Protocollo-Archivio-Segreteria del Sindaco. Anagrafe e Stato Civile Elettorale-Leva Militare- Politiche Giovanili-Servizio Civile-Giudici Popolari-Attività socioculturali. Autorizzazioni uso strutture pubbliche. Pubblica Istruzione e Affari Socio Assistenziali L. 328/00 - Ambito c6, Assistenza Sociale e Scolastica, Pari Opportunita'	1 Cat D 8 Cat A 1 Cat B	Marrandino Generoso (Responsabile P.O.) Caserta Giovanni Guida Cesario D'Orazio Michelina Coniglio Francesco Gargiulo Paola Germano Annamaria D'Angelo Pasqualina Russomanno Speranza Bencivenga Vincenzo
TOTALE		10

SETTORE VIGILANZA :

SERVIZI	POSTI COPERTI	PERSONALE ASSEGNATO
Comando VV.UU	Volontario 2 Cat d 2 Cat c 5 Cat a	Nicomede De Lucia Marrandino Maria Teresa Barone Francesco De Luca Antonello De Vita Luisa Di Domenico Elena Fiorillo Giuseppe Bortone Domenico Bortone Vincenzo Mangiacapra Cesario
TOTALE		9

SETTORE ECONOMICO-FINANZIARIO :

SERVIZI	POSTI COPERTI	PERSONALE ASSEGNATO
Ragioneria Tributi Economato Contabilità del Personale (trattamento economico e previdenziale) Informatica e Telefonia IMU Smaltimento rifiuti TARSU-TOSAP Affissioni Liste carico canoni idrici	1 cat. D 2 cat. C 3cat. A	SARPO SALVATORE(Responsabile P.O.) Della Gatta Maddalena Bianco Emanuele Esposito Anna D'Alessio Vincenzo Panico Giustina
TOTALE		6

SETTORE LAVORI PUBBLICI:

SERVIZI	POSTI COPERTI	PERSONALE ASSEGNATO
Lavori Pubblici Protezione civile Tecnico manutentivo Idrico Cimitero	1cat. D 1 cat.C 6cat.A	Ing. Cappello Piero(Responsabile P.O.) Geom. Alma Cesario Bortone Gennaro Mangiacapra Luigi Cilento Michele Fiorillo Lorenzo Mangiacapra Roberto Mangiacapre Nicola
TOTALE		8

SETTORE URBANISTICA ED AMBIENTE:

SERVIZI	POSTI COPERTI	PERSONALE ASSEGNATO
Suap e commercio Urbanistica Ambiente	2cat. C	Arch. Petrarca Giacomo(Responsabile P.O.) Arch. Tessitore Stefania
TOTALE		2

Il soggetto responsabile dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante (RASA) è stato aggiornato, a seguito del pensionamento del precedente responsabile, con decreto sindacale prot. 845 del 19/01/2023, nella persona dell'Ing. Piero Cappello.

Per quanto riguarda le procedure di gara, il Comune di Cesa ha stipulato in data 3/11/2016 presso la Prefettura di Caserta "Convenzione relativa al conferimento delle funzioni di stazione unica appaltante – Centrale di Committenza ai sensi e per gli effetti degli artt. 37-38-39 del D.lgs. 50/2016" con il "Ministero delle infrastrutture e dei trasporti – Provveditorato Interregionale Opere pubbliche per la Campania, il Molise, la Puglia e la Basilicata".

Per quanto riguarda l'attuazione del PNRR:

- l'art.37, comma 4, del decreto legislativo 50/2006 prevede che "Se la stazione appaltante è un comune non Capoluogo di Provincia, fermo restando quanto previsto al comma 1 e al primo periodo del comma 2, procede secondo una delle seguenti modalità: a) ricorrendo a una centrale di committenza o a soggetti aggregatori qualificati; b) mediante unioni di comuni costituite e qualificate come centrali di committenza, ovvero associandosi o consorzandosi in centrali di committenza nelle forme previste dall'ordinamento; c) ricorrendo alla stazione unica appaltante costituita presso gli enti di area vasta ai sensi della legge 7 aprile 2014, n. 56";
- l'art 52 comma 1 lett a) sub 1.2. della Legge 108/2021 sulla "Governance del Piano nazionale di

ripresa e resilienza” impone ai Comuni non capoluogo di provincia che “ Nelle more di una disciplina diretta ad assicurare la riduzione, il rafforzamento e la qualificazione delle stazioni appaltanti, per le procedure afferenti alle opere PNRR e PNC, i comuni non capoluogo di provincia procedono all’acquisizione di forniture, servizi e lavori, oltre che secondo le modalità indicate dal citato articolo 37, comma 4, attraverso le unioni di comuni, le province, le città metropolitane e i comuni capoluogo di provincia”.

Il Comune di Cesa con deliberazione di C.C. n. 59 del 30/12/2022 ha deciso di ai fini dell’attuazione delle misure contenute nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, di delegare alla Città di Caserta, in qualità di Comune Capoluogo di Provincia, l’espletamento della funzione di stazione appaltante per l’acquisizione di forniture, servizi e lavori nelle procedure afferenti agli investimenti di cui al PNRR e PNC.

2. OBIETTIVI STRATEGICI

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

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

3.GESTIONE DEL RISCHIO

Per gestione del rischio si intende l’insieme delle attività coordinate per guidare e tenere sotto controllo l’amministrazione con riferimento al rischio.

Con il PNA 2019 l’ANAC ha aggiornato le indicazioni metodologiche per la gestione del rischio corruttivo integrando e sostituendo le indicazioni metodologiche contenute nel PNA 2013 e nell’aggiornamento al piano 2015.

L’Autorità Nazionale Anticorruzione, nell’allegato 1) al PNA 2019, denominato “Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi”, indica, a seguito dell’analisi dei Piani anticorruzione di Pubbliche amministrazioni e società in controllo pubblico, la nuova metodologia di

individuazione, valutazione e gestione del rischio corruzione. L'ANAC intende privilegiare la valutazione qualitativa del fenomeno corruttivo, rispetto a quella quantitativa, numerica, precedentemente suggerita dal PNA 2013, attraverso l'utilizzo dell'allegato 5. Nell'approccio qualitativo l'esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi, su specifici criteri. Tali valutazioni, anche se supportate da dati, non prevedono (o non dovrebbero prevedere) la loro rappresentazione finale in termini numerici. Con riferimento alla misurazione e alla valutazione del livello di esposizione al rischio, l'Autorità ritiene opportuno privilegiare un'analisi di tipo qualitativo, accompagnata da adeguate documentazioni e motivazioni rispetto ad un'impostazione quantitativa che prevede l'attribuzione di punteggi e/o valutazioni (alto – medio –basso). Per ogni attività indicata viene riportato per ognuno dei sei parametri il grado di rischio corruzione (A: alto; M: medio; B: basso;). Sulla base del risultato della valutazione rapportata ai parametri, si esprime un giudizio sintetico sul grado di esposizione al rischio che può essere alto, medio/alto, medio, medio/basso e basso. In conseguenza del giudizio sul grado di esposizione al rischio corruzione, si decide se continuare ad applicare le misure esistenti o introdurre di nuove e più efficaci.

Il processo di gestione del rischio di corruzione nell'ambito dell'attività amministrativa svolta dall'Ente si sviluppa nelle seguenti fasi:

- mappatura dei processi attuati dall'amministrazione;
 - valutazione del rischio per ciascun processo;
 - trattamento del rischio;
- alle quali si aggiunge la fase di monitoraggio.

3.1 Mappatura dei processi

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

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

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

Il Comune di Cesa si è dotato con il presente piano di una "mappatura dei processi" riguardante le

procedure amministrative maggiormente utilizzate dall'Ente, tenuto conto delle sue dimensioni e della esiguità di risorse umane in servizio.

Per le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti il PNA 2022, in una logica di semplificazione, ritiene prioritario la mappatura dei processi rilevanti per l'attuazione degli obiettivi del PNRR e dei fondi strutturali in quanto si tratta di processi che implicano la gestione di ingenti risorse a disposizione dall'Unione Europea, senza tralasciare i processi relativi ai contratti pubblici, alle erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati.

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

Il PNA 2019 prevede che dopo aver individuato i processi è necessaria la descrizione degli stessi, precisando che tale risultato può essere raggiunto in maniera progressiva nei diversi cicli annuali di gestione del rischio corruttivo tenendo conto delle risorse e delle competenze disponibili.

Tenuto conto delle dimensioni organizzative dell'ente, della carenza di risorse umane e della mancanza di un ufficio di supporto al RPCT si prevede nel triennio di procedere gradualmente con la descrizione partendo dai processi riguardanti "Il governo del territorio".

3.2 Valutazione del rischio

Le aree di rischio esaminate nel presente Piano, sono quelle contenute nella Tabella 3 dell'Allegato 1) al PNA 2019 che individua per le regioni ed enti locali le principali aree di rischio che sono:

-Procedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari (autorizzazioni, concessioni e permessi

-Contratti pubblici di affidamento di lavori, servizi e forniture

-Acquisizione e gestione del personale

-Incarichi e nomine

-Attività oggetto di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari ed attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone, associazioni

-Gestione delle entrate spese e patrimonio

-Gestione dei rifiuti

-Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni

-Governo del territorio, Pianificazione urbanistica, strumenti urbanistici e pianificazione di iniziativa privata

-Affari Legali e contenzioso

Per valutare il rischio corruzione, l'ANAC suggerisce di adottare un approccio di tipo qualitativo, dando ampio spazio alla motivazione della valutazione e garantendo la massima trasparenza, superando il previgente sistema di cui all'Allegato 5) del PNA 2013. Per stimare l'esposizione al

rischio è opportuno definire in via preliminare gli indicatori del livello di esposizione del processo (fase o attività) al rischio di corruzione in un dato arco temporale. Tenendo conto della dimensione organizzativa dell'amministrazione, delle conoscenze e delle risorse disponibili, gli indicatori di stima del livello di rischio possono avere livelli di qualità e di complessità progressivamente crescenti. Gli indicatori di rischio scelti sono:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'analisi dei processi la loro mappatura ed il livello di valutazione del rischio corruttivo sono riportate nell'allegato 1.

3.3 Trattamento del rischio

La fase di trattamento del rischio consiste nell'individuazione e valutazione delle misure di prevenzione volte a neutralizzare o ridurre il rischio. Per ogni processo "mappato" sono state

analizzate le misure di prevenzione. Le misure di prevenzione sono distinte in “generalì” che si caratterizzano per il fatto di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione intervenendo in maniera trasversale sull’intera amministrazione e misure specifiche che si caratterizzano per il fatto di incidere su problemi specifici individuati tramite l’analisi del rischio. Per ogni misura viene individuata la tempistica, l’ufficio o gli uffici responsabili dell’attuazione. Per alcuni processi sono state individuate, in aggiunta alle misure generali, anche misure specifiche, per le quali si rimanda all’allegato 2.

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

3.4 Misure Generali

Le misure generali possono essere così individuate:

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

3.5 Trasparenza

Si rinvia alla Sezione del presente documento, specificamente dedicata alla Trasparenza.

3.6 Codice di comportamento

L’art. 54 del D.lgs. 165/2001, come modificato dall’art. 1 comma 44 della L. 190 ha assegnato al Governo il compito di definire un Codice di Comportamento dei pubblici dipendenti. In attuazione della delega il Governo ha approvato il D.P.R. n. 62 del 2013 recante il Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici. Secondo quanto previsto dall’art. 54, comma 5, del D.lgs. 165/2001 e dell’art. 1, comma 2, del Codice, ciascuna amministrazione deve definire un proprio Codice di comportamento.

Il Comune di Cesa ha approvato il proprio codice di Comportamento con delibera di Giunta Comunale n. 90 del 11/09/2014.

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

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

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

Obiettivi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio responsabile	Indicatori di monitoraggio
Adeguamento del codice di comportamento	Immediata	RPCT	Approvazione delibera di G.C.
Adeguamento degli atti di incarico e dei contratti alle previsioni del codice. Potrebbe essere inserita la presente dicitura: L'Esecutore, con riferimento alle prestazioni	Immediata	Tutti gli uffici competenti in ordine alle singole procedure/atti da adeguare	Atti/procedur e adeguate Controlli interni successivi di regolarità amministrativa

<p>oggetto del presente contratto, si impegna ad osservare e a far osservare ai propri collaboratori a qualsiasi titolo, per quanto compatibili con il ruolo e l'attività svolta, gli obblighi di condotta previsti dal DPR 62/2013 (Codice di comportamento dei dipendenti pubblici), ai sensi dell'art. 2 c. 3 del DPR 62/2013 e del codice di comportamento del Comune di Cesa approvato con deliberazione Giunta Comunale n. 90 in data 11.09.2014.</p> <p>L'Esecutore si impegna a trasmettere copia degli stessi ai propri collaboratori a qualsiasi titolo. La violazione degli obblighi di cui al DPR 62/2013 e codice di comportamento adottato dal Comune può costituire causa di risoluzione del contratto. L'Appaltante, verificata l'eventuale violazione, contesta per iscritto all'Esecutore il fatto, assegnando un termine non superiore a 10 giorni per la presentazione di eventuali controdeduzioni. Ove queste non fossero presentate o risultassero non accoglibili, procederà alla risoluzione del contratto, fatto salvo il risarcimento dei danni.</p>			
<p>Formazione del personale sul codice di comportamento</p>	<p>Entro il 31.12.2023</p>	<p>Responsabile della prevenzione corruzione Responsabile del personale</p>	<p>Trasmissione materiale informativo e/o partecipazione a corsi</p>
<p>Monitoraggio sull'attuazione del codice</p>	<p>Annuale</p>	<p>Responsabile della prevenzione corruzione e Responsabili di Area</p>	<p>Redazione relazione annuale da pubblicare sul sito su modello ANAC</p>

3.7 Astensione in caso di conflitto di interesse

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

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

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

La norma va coordinata con le disposizioni del d.p.r. 16 aprile 2013, n. 62, il quale – dopo aver evidenziato, all'art. 3, che il dipendente pubblico deve conformare la propria condotta ai principi di buon andamento e di imparzialità dell'azione amministrativa, agendo in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi – stabilisce all'art. 7 («obbligo di astensione») che «il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza».

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

Le astensioni devono essere comunicate, altresì, al Responsabile dell'Ufficio Personale, che le raccoglie redigendo annualmente un elenco delle casistiche pervenute.

3) Il dipendente ha l'obbligo di comunicare con un congruo termine di preavviso, al proprio Responsabile di Area ogni fattispecie e le relative ragioni, di astensione dalla partecipazione a decisioni o attività che, anche senza generare un conflitto d'interessi, possono coinvolgere interessi di

- a) propri o di parenti e affini entro il 2° grado o del coniuge o del convivente;
- b) di persone con le quali vi siano rapporti di frequentazione abituale;
- c) di soggetti od organizzazioni con i quali vi sia una causa pendente o grave inimicizia;
- d) di persone con le quali vi siano rapporti di debito o credito significativi;
- e) di soggetti od organizzazioni di cui il dipendente sia tutore, curatore, procuratore o agente;
- f) di Enti o Associazioni anche non riconosciute, comitati, società, stabilimenti di cui il dipendente sia amministratore o gerente o dirigente.
- g) in ogni altro caso in cui vi siano gravi ragioni di convenienza.

Sull'astensione del dipendente decide il Responsabile di Area il quale valuta se gli interessi appartenenti a soggetti non indifferenti per il dipendente siano suscettibili di intaccare l'imparzialità della partecipazione al procedimento.

Il Responsabile di Area risponde per iscritto sollevando il dipendente dall'incarico oppure motivando espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività.

Nel caso sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico, questo dovrà essere affidato ad altro dipendente o, in carenza di professionalità interne, il Responsabile di Area dovrà avocare a sé ogni compito relativo a quel procedimento.

Nei riguardi dei Responsabili di Area, la valutazione delle iniziative da assumere sarà effettuata dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

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

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

Tali situazioni si verificano quando il dipendente pubblico (rup e titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale) è portatore di interessi della sua sfera privata, che potrebbero influenzare negativamente l'adempimento dei doveri istituzionali; si tratta, dunque, di situazioni in grado di compromettere, anche solo potenzialmente, l'imparzialità richiesta al dipendente pubblico nell'esercizio del potere decisionale. La ratio dell'obbligo di astensione, in simili circostanze, va quindi ricondotta nel principio di imparzialità dell'azione amministrativa e trova applicazione ogni qualvolta esista un collegamento tra il provvedimento finale e l'interesse del titolare del potere decisionale.

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

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

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

Per quanto riguarda **il tema della tutela dell'imparzialità dell'azione amministrativa nei casi di conferimento di incarichi a consulenti**, si sottolinea che l'art. 53 del d.lgs. 165 del 2001, come modificato dalla l. 190 del 2012, impone espressamente all'amministrazione di effettuare una previa verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi. Al riguardo, si richiama anche l'art. 15 del d.lgs. 33/2013, che, con riferimento agli incarichi di collaborazione e di consulenza, prevede espressamente l'obbligo di pubblicazione dei dati concernenti gli estremi dell'atto di conferimento dell'incarico, il *curriculum vitae*, i dati relativi allo svolgimento di incarichi o la titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o lo svolgimento di attività professionali; i compensi, comunque denominati, relativi al rapporto di consulenza o di collaborazione.

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

3.7.1 CONFLITTO DI INTERESSI IN MATERIA DI CONTRATTI PUBBLICI

Alle fonti normative in materia di conflitto di interessi sopra indicate, sono state aggiunte specifiche disposizioni in materia all'art. 42 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50, recante il Codice dei contratti pubblici, al fine di contrastare fenomeni corruttivi nello svolgimento delle procedure di affidamento degli appalti e concessioni e garantire la parità di trattamento degli operatori economici. Si tratta di una novità assoluta, la cui *ratio* va ricercata nella volontà di disciplinare il conflitto di interessi in un ambito particolarmente esposto al rischio di interferenze, a tutela del principio di concorrenza e del prestigio della pubblica amministrazione.

L'ipotesi del conflitto di interessi è stata descritta avendo riguardo alla necessità di assicurare l'indipendenza e la imparzialità nell'intera procedura relativa al contratto pubblico, qualunque sia la modalità di selezione del contraente. La norma ribadisce inoltre l'obbligo di comunicazione all'amministrazione/stazione appaltante e di astensione per il personale che si trovi in una situazione di conflitto di interessi.

In particolare al primo comma, l'art. 42 del codice dei contratti pubblici richiede alle stazioni appaltanti la previsione di misure adeguate per contrastare frodi e corruzione nonché per individuare, prevenire e risolvere in modo efficace ogni ipotesi di conflitto di interessi nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni, in modo da evitare qualsiasi distorsione della concorrenza e garantire la parità di trattamento di tutti gli operatori economici. La funzione della norma è quella di evitare che l'amministrazione aggiudicatrice si lasci guidare, nella scelta del contraente, da considerazioni estranee all'appalto, accordando la preferenza a un concorrente unicamente in ragione di particolari interessi soggettivi.

Al secondo comma, la disposizione offre una definizione di conflitto di interessi con specifico riferimento allo svolgimento delle procedure di gara, chiarendo che la fattispecie si realizza quando il personale di una stazione appaltante o un prestatore di servizi che intervenga nella procedura con possibilità di influenzarne in qualsiasi modo il risultato, abbia direttamente o indirettamente un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può minare la sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione del contratto.

Nel caso in cui si verifichi il rischio di un possibile conflitto di interessi vi è l'obbligo di comunicazione alla stazione appaltante e l'obbligo di astensione dal partecipare alla procedura, pena la responsabilità disciplinare del dipendente pubblico e fatte salve le ipotesi di responsabilità amministrativa e penale.

L'art. 80, co. 5, lett. d) del codice dei contratti pubblici prevede che l'operatore economico è escluso dalla gara quando la sua partecipazione determini una situazione di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 42, co. 2, del codice dei contratti pubblici che non sia diversamente risolvibile.

L'Autorità ha ritenuto di dedicare un approfondimento sul tema nella delibera n. 494 del 5 giugno 2019 recante le «Linee guida per l'individuazione e la gestione dei conflitti di interessi nelle procedure di affidamento di contratti pubblici», ai sensi del citato art. 42 del d.lgs. 50 del 2016 che hanno natura non vincolante per i destinatari, ma sono state predisposte con **l'obiettivo di agevolare le stazioni appaltanti** nell'attività di individuazione, prevenzione e risoluzione dei conflitti di interessi nelle procedure di gara.

La stessa normativa europea emanata per l'attuazione del PNRR assegna un particolare valore alla prevenzione del conflitto di interessi. Lo stato Italiano ha recepito le misure fissate a livello di regolamentazione UE ed in particolare nelle LLGG del MEF annesse alla circolare 11 agosto 2022, n. 30 è stata posta la necessità di garantire la trasparenza dei dati relativi al titolare effettivo dei soggetti partecipanti alle gare per l'affidamento dei contratti pubblici. Tra le numerose indicazioni fornite dal MEF nelle predette LLGG è previsto l'obbligo per gli operatori economici di dichiarare i dati di titolare effettivo, ma anche quello, posto in capo al soggetto attuatore/stazione appaltante, di richiedere la dichiarazione del t.e. di assenza di conflitto di interessi.

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

Pertanto, per tutti i progetti PNRR il RUP dovrà trasmettere al RPCT la dichiarazione degli operatori economici in merito ai dati del titolare effettivo e la dichiarazione del t.e. di assenza di conflitto di interessi.

Inoltre sempre in materia di progetti relativi al PNRR dovranno rendere la dichiarazione di assenza di cause di conflitto di interessi, per ogni procedura di gara in cui sono coinvolti e per ogni fase di affidamento:

RUP;

Commissione di gara

Direttore dei lavori/Direttore dell'esecuzione;

Coordinatore per la sicurezza;

Esperto per accordo bonario; gli organi coinvolti nella valutazione delle transazioni;

i collaudatori;

componenti collegi tecnici consultivi.

La dichiarazione dovrà essere resa sulla base del modello di autodichiarazione allegata alla presente sezione.

Obiettivi	per	Tempi	di	Ufficio responsabile	Indicatori	di
l'attuazione		realizzazione			monitoraggio	

Trasmissione di dichiarazione di assenza situazioni di conflitto di interessi. In particolare dovranno essere trasmesse le dichiarazioni dai soggetti all'atto della procedura di gara	All'occorrenza	Responsabile della prevenzione della corruzione	Sarà trasmesso o materiale informativo e modulistica per la segnalazione dei casi di conflitto (all. 3) Utilizzo della procedura
Progettazione ed attuazione di iniziative formative per la conoscenza del fenomeno all'interno dell'amministrazione	Ulteriori iniziative entro il 31.12.2023	Responsabile della prevenzione della corruzione	Ulteriori Iniziative attuate- Nell'anno 2018 è stato svolto specifico corso di formazione in materia di obbligo di astensione e conflitto di interessi
Monitoraggio sulla efficace attuazione della misura di prevenzione	Annuale	Responsabile della prevenzione della corruzione	Redazione relazione annuale da pubblicare sul sito su modello ANAC Numero di dichiarazioni relativamente ai progetti PNRR trasmesse al RPCT Numero di iniziative formative realizzate in materia di conflitto di interessi

3.8 Svolgimento di incarichi d'ufficio – attività ed incarichi extraistituzionali

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

Tale misura si rende necessaria in quanto come precisato nel PNA, lo svolgimento di incarichi, soprattutto extra-istituzionali, da parte del dirigente o del funzionario può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa. E' necessario che il soggetto individuato nel regolamento preposto al rilascio dell'autorizzazione valuti

attentamente i profili di conflitto di interesse, anche quelli potenziali per cui l'istruttoria circa il rilascio dell'autorizzazione va condotta in maniera accurata anche in ragione della crescita professionale, culturale e scientifica.

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

Obiettivi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio responsabile	Indicatori di monitoraggio
Predisposizione di un regolamento che disciplini organicamente la materia	Attuata	Responsabile della prevenzione della corruzione	Regolamento approvato con delibera di G.C. N. 20/2019
Monitoraggio sull'effettiva attuazione della misura di prevenzione	Annuale	Responsabile Area Affari Generali Responsabile prevenzione della corruzione	Publicazione delle autorizzazioni nella sezione “Amministrazione Trasparente” e comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica attraverso il sistema PERLA. Redazione relazione annuale da pubblicare sul sito su modello ANAC

3.9 Inconferibilità ed incompatibilità di incarichi

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

In materia di accertamento dei casi di inconferibilità e di incompatibilità degli incarichi amministrativi di vertice è intervenuta l'ANAC con la delibera n. 833 del 3 agosto 2016 che ha individuato il procedimento di accertamento da seguire e i compiti e ruoli del RPC e dell'ANAC.

Obiettivi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio responsabile	Indicatori di monitoraggio
Dichiarazione da parte	Sempre, al	Personale	Dichiarazioni e

<p>dell'interessato in ordine alla insussistenza delle cause di inconferibilità ed incompatibilità previste dalla normativa vigente e pubblicazione nella Sezione "Amministrazione Trasparente".</p> <p>Le dichiarazioni, secondo le indicazioni ANAC delibera n. 833 del 3 agosto 2016, dovranno avere quale allegato l'elencazione di tutti gli incarichi ricoperti dal soggetto, nonché delle eventuali condanne per reati contro la pubblica amministrazione</p>	<p>conferimento di ogni incarico</p>		<p>pubblicazione delle stesse nella Sezione "Amministrazione Trasparente"</p> <p>Presentazione dichiarazione con gli allegati richiesti, in particolare per i casi di incompatibilità</p>
<p>Controlli relativamente alla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati in merito alla insussistenza di cause di inconferibilità, con particolare riferimento ai casi di condanna per reati contro la P.A.</p>	<p>Richiesta del casellario giudiziale dei Responsabili</p>	<p>Responsabile della prevenzione della corruzione</p>	<p>controlli effettuati</p>
<p>Predisposizione regolamento ai sensi dell'art. 18 D.lgs. 39/2013- Individuazione delle procedure interne per il conferimento in via sostitutiva degli incarichi</p>	<p>Attuata</p>	<p>Responsabile della prevenzione della corruzione in collaborazione con il Responsabile Area Amministrativa</p>	<p>Presentazione proposta di regolamento per la successiva approvazione da parte della Giunta-regolamento approvato con D.G.C. n. 21 del 05/02/2021</p>
<p>Monitoraggio sulla efficace attuazione della misura di Prevenzione</p>	<p>Annuale</p>	<p>Responsabile della prevenzione della corruzione</p>	<p>Redazione relazione annuale da pubblicare sul sito su modello ANAC</p>

<p>Controlli relativamente alla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati in merito alla insussistenza di cause di inconferibilità, con particolare riferimento ai casi di condanna per reati contro la P.A.</p>	<p>Richiesta del casellario giudiziale dei Responsabili</p>	<p>Responsabile della prevenzione della corruzione</p>	<p>Controlli effettuati sul conferimento dei nuovi incarichi di levata qualificazione</p>
--	---	--	---

3.10 Attività successiva alla cessazione dal servizio (PANTOUFLAGE)

Il comma 16-ter dell'art. 53 D.lgs. 165/2001 introdotto dall'art. 1, comma 42, della l. 190/2012, statuisce che *«I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti»*.

La norma, con finalità di prevenzione, mira a ridurre il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro. Si intende, dunque, evitare che, durante il periodo di servizio, il dipendente stesso possa preconstituersi delle situazioni lavorative vantaggiose sfruttando la sua posizione ed il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro presso il soggetto privato in cui entra in contatto. La disposizione prevede, quindi, in caso di violazione del divieto ivi previsto, le specifiche sanzioni della nullità del contratto (sanzioni sull'atto) e del divieto per i soggetti privati che l'hanno concluso o conferito, di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni, con contestuale obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati ad essi riferiti (sanzioni sui soggetti).

Al fine di individuare l'ambito di applicabilità della norma, ossia i soggetti cui è precluso avere rapporti professionali con i privati destinatari dell'esercizio delle loro funzioni, nei tre anni successivi alla conclusione del rapporto di lavoro, l'ANAC ha sottolineato che la stessa è riferita espressamente ai dipendenti, cessati dal servizio. L'ANAC ha dato un'interpretazione ampia, tale da ricomprendere anche i soggetti legati alla PA da un rapporto di lavoro, non solo a tempo indeterminato, ma anche a tempo determinato o autonomo.

E' quanto chiarito, peraltro, dall'art. 21 del d.lgs. 8 aprile 2013 n. 39 (recante «disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'art. 1, commi 49 e 50 della legge n. 190/2012»), a tenore del quale «ai soli fini dell'applicazione dei divieti di cui al comma 16-ter dell'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al presente

decreto, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo.

Tali divieti si applicano a far data dalla cessazione dell'incarico». Ai fini delle prescrizioni e dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16 ter del d.lgs. 165/2001, pertanto, devono considerarsi dipendenti della PA anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al citato decreto 39/2013, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo.

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

- Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato
- Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato;
- Ai titolari di incarichi di cui all'art. 21 D.lgs. 39/2013 (incarichi amministrativi di vertice, incarichi dirigenziali interni ed esterni, incarichi di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico).

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

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

Possono rientrare in tale categoria, a titolo esemplificativo, i dirigenti e coloro i quali svolgono incarichi dirigenziali, ad esempio, ai sensi dell'art. 110 del d.lgs. 267/200 (TUEL), nonché coloro i quali esercitano funzioni apicali.

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

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

In tale contesto, viene precisato che l'Autorità svolge una funzione sia di vigilanza che consultiva. Per quanto riguarda l'attività di vigilanza, recenti pronunce del giudice amministrativo hanno chiarito che l'ANAC può esercitare poteri ispettivi e di accertamento per singole fattispecie di conferimento di incarichi. L'Aggiornamento cita al riguardo la pronuncia del Consiglio di Stato, Sez. V, 11 gennaio 2018, n. 126, che rileva che il potere di accertamento dell'ANAC è espressione di una valutazione sulla legittimità del procedimento di conferimento dell'incarico che non si esaurisce in un parere ma è produttiva di conseguenze giuridiche e ha pertanto carattere provvedimento, e dunque impugnabile dinanzi al TAR. Resta invece in capo al RPCT la competenza in merito al procedimento di contestazione all'interessato dell'inconferibilità e incompatibilità dell'incarico, ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. 39/2013 con la conseguente adozione delle sanzioni previste all'art. 18, c. 1, del d.lgs. 39/2013. Per quanto riguarda la funzione consultiva, l'Autorità può esprimere pareri facoltativi in materia di autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni da parte dei dirigenti amministrativi dello Stato e degli enti pubblici nazionali.

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

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

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

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

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

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

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

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

1. nullità del contratto concluso e dell'incarico conferito in violazione del divieto;
2. preclusione della possibilità, per i soggetti privati che hanno conferito l'incarico, di contrattare con le pubbliche amministrazioni nei tre anni successivi;
3. obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati per lo svolgimento dell'incarico.

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

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

Qualora la segnalazione riguardi un ex dipendente che abbia reso la dichiarazione il RPCT- ferma

restando la possibilità di consultare le banche dati disponibili presso l'amministrazione - previa interlocuzione con l'ex dipendente, può trasmettere una segnalazione qualificata ad ANAC.

Obiettivi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio responsabile	Indicatori di monitoraggio
Inserimento di una clausola standard, da inserire nei contratti di assunzione del personale, che preveda il divieto di pantouflage	Immediata	Ufficio personale	Inserimento clausola anti –pantouflage nei contratti di lavoro

Dichiarazione da far sottoscrivere un anno prima della cessazione del rapporto di lavoro del personale con cui il dipendente prende atto della disciplina del pantouflage e si assume l'impegno di rispettare il divieto di pantouflage	Un anno prima della cessazione	Ufficio personale	Sottoscrizione della dichiarazione anti – pantouflage
---	--------------------------------	-------------------	---

Inserimento di una clausola standard, da inserire nei bandi o comunque negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici, incluse le procedure negoziate, nonché nel contratto con cui l'operatore economico dichiara di non aver stipulato contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti dell'amministrazione	Immediata	Tutti gli uffici comunali per gli affidamenti di rispettiva competenza	Inserimento clausola anti –pantouflage negli atti
---	-----------	--	---

<p>in violazione del divieto di pantouflage, per quanto di conoscenza, in conformità a quanto previsto nei bandi-tipo adottati dall'autorità ai sensi dell'art. 71 del D.lgs. 50/2016</p> <p>Inserimento di una clausola standard negli atti di autorizzazione e concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici di qualunque genere ad enti privati, come nelle convenzioni comunque stipulate dall'amministrazione di un richiamo esplicito alle sanzioni in cui incorrono i soggetti per i quali emerge il mancato rispetto del divieto di pantouflage</p> <p>Formazione in materia di pantouflage</p>	<p>Entro il 31/12/2023</p>		
---	----------------------------	--	--

<p>Verifica divieto di pantouflage</p>		<p>Responsabile della prevenzione della corruzione</p>	<p>Trasmissione al RPCT della dichiarazione anti –pantouflage da parte dell'ufficio personale in caso di cessazione dal servizio dei responsabili di area</p> <p>Qualora il dipendente abbia reso la dichiarazione di impegno al rispetto del divieto, in caso di cessazione dal servizio</p>
--	--	--	---

<p>Monitoraggio sull'efficace attuazione della misura</p>	<p>Annuale</p>	<p>Responsabile della prevenzione della corruzione</p>	<p>(anche in assenza di dichiarazione), l'amministrazione controlla una percentuale del 50% delle dichiarazioni avendo cura di considerare in via prioritaria i soggetti che abbiano rivestito ruoli apicali. Tali verifiche possono essere svolte preliminarmente mediante la consultazione delle banche dati nella disponibilità delle amministrazioni (es. Telemaco). Nel caso in cui dalla consultazione delle banche dati emergano dubbi circa il rispetto del divieto di pantouflage, il RPCT, previa interlocuzione con l'ex dipendente, trasmette ad ANAC una segnalazione qualificata contenente le predette informazioni.</p> <p>Redazione relazione annuale da pubblicare sul sito su modello ANAC</p> <p>Numero di dichiarazioni di impegno al rispetto del divieto di pantouflage acquisite sui dipendenti cessati con ruoli apicali</p> <p>Numero di verifiche effettuate rispetto al campione stabilito</p>
---	----------------	--	---

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

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

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

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

Inoltre, il D.Lgs. n. 39 del 2013 prevede una specifica causa di inconfiribilità di incarichi dirigenziali ed assimilati nell'ipotesi di condanna, anche con sentenza non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale (art. 3).

Focus: commissioni di gara per l'affidamento di lavori, servizi e forniture

In merito alle commissioni di gara per l'affidamento di lavori servizi e forniture è intervenuto il D.lgs. 50/2016 e poi le linee guida ANAC approvate dal Consiglio dell'Autorità con delibera n. 1190 del 16 Novembre 2016 recante “Criteri di scelta dei commissari di gara e di iscrizione degli esperti nell'albo nazionale obbligatorio dei componenti delle commissioni giudicatrici”. L'ANAC con deliberazione del Consiglio n. 4 del 10 gennaio 2018 ha provveduto ad aggiornare le suddette linee guida.

Il periodo transitorio è definito dall'art. 216 comma 12 D.lgs. 50/2016 secondo cui “Fino alla adozione della disciplina in materia di iscrizione all'Albo di cui all'articolo 78, la commissione giudicatrice continua ad essere nominata dall'organo della stazione appaltante competente ad effettuare la scelta del soggetto affidatario del contratto, secondo regole di competenza e trasparenza preventivamente individuate da ciascuna stazione appaltante. ((Fino alla piena interazione dell'Albo di cui all'articolo 78 con le banche dati istituite presso le amministrazioni detentrici delle informazioni inerenti ai requisiti dei commissari, le stazioni appaltanti verificano, anche a campione, le autodichiarazioni presentate dai commissari estratti in ordine alla sussistenza dei requisiti dei medesimi commissari. Il mancato possesso dei requisiti o la dichiarazione di incompatibilità dei candidati deve essere tempestivamente comunicata dalla stazione appaltante all'ANAC ai fini della eventuale cancellazione dell'esperto dall'Albo e la comunicazione di un nuovo esperto.))”.

Obiettivi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio responsabile	Indicatori di monitoraggio
In caso di commissioni di gara e di concorso, ciascun responsabile dovrà tener conto di quanto disposto dall'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 facendo sottoscrivere apposita dichiarazione sostitutiva ai commissari.	Predisposizione modulistica	Tutti i Responsabili per gli affidamenti di propria competenza	Predisposizione del modulo di dichiarazione sostitutiva Sottoscrizione della dichiarazione in caso di commissioni

Rispetto linee guida ANAC deliberazione del Consiglio.4del 10 gennaio 2018-rispetto requisiti di moralità e compatibilità. I commissari devono effettuare le dichiarazioni previste a pag. 11 -12 delle linee guida sopra indicate e ogni altra dichiarazione prevista dalla normativa o linee guida.			Predisposizione modulo dichiarazione sostitutiva e sottoscrizione dello stesso in caso di commissioni tenuto conto dei requisiti di moralità e compatibilità definiti dall'ANAC
Controlli interni (anche su base campionaria) in caso di nomina commissari per accertar e l'esistenza di precedenti penali e le dichiarazioni rese	Entro il 15 dicembre di ogni anno	Responsabile della prevenzione della corruzione Responsabili di Area per le procedure di rispettiva competenza	Controlli effettuati su commissioni attraverso il controllo sulle dichiarazioni sottoscritte- Trasmissione relazione al RPC da parte dei Responsabili in caso di nomina di commissioni

Monitoraggio sull'efficace attuazione della misura di prevenzione	Annuale	Responsabile della prevenzione della corruzione	della relazione annuale da pubblicare sul sito su modello ANAC
---	---------	---	--

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

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

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

Per quanto riguarda l'ambito soggettivo di applicazione della norma, i soggetti direttamente tutelati sono i dipendenti pubblici, che in ragione del proprio rapporto di lavoro siano venuti a conoscenza di condotte illecite.

Le garanzie riservate al pubblico dipendente presuppongono che il segnalante renda nota la propria identità. Non rientra, dunque, nella fattispecie prevista dalla norma come “dipendente pubblico che segnala illeciti”, quella del soggetto che, nell'inoltrare una segnalazione, non si renda conoscibile. Per quanto concerne il profilo oggettivo, le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza “in ragione del rapporto di lavoro” e quindi ricomprendono quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito, ma anche tutte quelle notizie che sono state acquisite durante lo svolgimento delle mansioni lavorative. E' opportuno altresì che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire all'ente di fare le opportune verifiche.

Le segnalazioni dovranno essere fatte pervenire direttamente al RPC e dovranno essere indirizzate al protocollo dell'Ente in busta opaca o in doppia busta chiusa e senza indicazione del mittente con l'indicazione “Non aprire” inviata all'Ufficio Protocollo che senza aprirla la consegnerà “immediatamente” al RPC.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ha chiarito di essere competente a ricevere le segnalazioni di illeciti di cui il pubblico dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro.

E' dunque possibile rivolgersi direttamente anche all'Autorità seguendo le modalità di cui alla determinazione n. 6 del 28 Aprile 2015.

La legge 30 novembre 2017 n. 179 ha modificato l'art. 54 bis del D.lgs. 165/2001 in materia di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti prevedendo:

Art. 54-bis (Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti). - 1. Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato,

licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante e' comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attivita' e gli eventuali provvedimenti di competenza.

2. Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

3. L'identita' del segnalante non puo' essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identita' del segnalante e' coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identita' del segnalante non puo' essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identita' del segnalante non puo' essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identita' del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sara' utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identita'.

4. La segnalazione e' sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.

5. L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalita' anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identita' del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

6. Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, fermi restando gli altri profili di responsabilita', l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attivita' di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. L'ANAC determina l'entita' della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.

7. E' a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente di cui al comma 2 dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli.

8. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione e' reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.

9. Le tutele di cui al presente articolo non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilita' penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al

comma 1 ovvero la sua responsabilita' civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave». Sarà valutata la necessità di adottare apposito atto organizzativo interno.

Obiettivi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio responsabile	Indicatori di monitoraggio
Publicazione sul sito dell'Ente di	31/12/2022	Responsabile della prevenzione	Publicazione del modello nella sezione

<p>un modello per ricevere in maniera uniforme e completa le informazioni ritenute utili per individuare gli autori della condotta illecita e le circostanze del fatto</p> <p>Invio circolare ai dipendenti in cui sono illustrate le finalità dell'istituto del "whistleblowing"</p> <p>Attivare la piattaforma messa a disposizione dell'ANAC di cui al comunicato del Presidente del 15/01/2019, tenuto conto delle risorse disponibili</p>		<p>della corruzione</p> <p>Ufficio informatica</p>	<p>Amministrazione Trasparente – Altri contenuti – corruzione Attuata</p> <p>Entro il 30/06/2023</p>
--	--	--	--

Monitoraggio sull'efficace attuazione della misura di prevenzione	Annuale	Responsabile della prevenzione della corruzione	Redazione relazione annuale da pubblicare sul sito su modello ANAC Esame delle segnalazioni pervenute
---	---------	---	--

3.13 La formazione dei dipendenti

Un'efficace politica di prevenzione della corruzione necessita di un cambiamento culturale che permetta ai dipendenti di migliorare la propria percezione circa l'importanza del proprio ruolo e la necessità di assumere atteggiamenti e decisioni che testimonino chiaramente il danno sociale che la corruzione provoca.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, provvederà a segnalare telematicamente ai Responsabili dei Servizi ed al personale individuati da questi, le novità legislative e giurisprudenziali di maggior rilievo.

Costituiscono documenti formativi anche le rassegne giornaliere e/o periodiche informative alle quali l'Ente è abbonato.

Saranno individuati, altresì, ulteriori momenti di formazione in tema di anticorruzione.

Il bilancio di previsione annuale deve prevedere, in sede di previsione, gli opportuni interventi di spesa finalizzati a garantire la formazione. I costi per l'attività di formazione relativa alla prevenzione della corruzione si aggiungono al tetto del 50% della spesa per la formazione sostenuta nel 2009, stante il carattere obbligatorio di questa attività.

Obiettivi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio responsabile	Indicatori di monitoraggio
Partecipazione ad attività formative nelle aree individuate dal presente piano quali più sensibili a fenomeni di corruzione	Entro il 31/12/2023	Responsabile della prevenzione della corruzione Ufficio personale	Iniziative realizzate
Monitoraggio sull'efficacia della formazione	Annuale	Responsabile della prevenzione della corruzione	Redazione relazione annuale da pubblicare sul sito su modello ANAC

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

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

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

L’amministrazione, tenuto conto dei vincoli in materia di spesa del personale, dovrà attentamente valutare la possibilità di programmare e attuare convenzioni per la gestione associata delle funzioni con altri enti, attivazione di comandi, convenzioni per l’utilizzo in

convenzione di personale di altri enti. Nel caso in cui non sia percorribile tale soluzione si prevede che nelle aree “sensibili” vi sia separazione tra responsabile del procedimento e responsabile del provvedimento e che gli atti siano firmati da entrambi i soggetti.

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

Tale forma di rotazione è disciplinata nel d.lgs. n. 165/2001, art. 16, co. 1, lett. l-quater, secondo cui «I dirigenti di uffici dirigenziali generali provvedono al monitoraggio delle attività nell’ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell’ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva».

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

-dell’avvio di un procedimento penale o disciplinare nei confronti del dipendente, ivi inclusi i dirigenti;

- di una condotta, oggetto di tali procedimenti, qualificabile come “corruttiva” ai sensi dell’art. 16, c. 1, lett. l-quater del d.lgs. n. 165/2001.

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

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

Il provvedimento che dispone la rotazione “straordinaria” deve sempre essere adeguatamente motivato.

La rotazione straordinaria produce i seguenti effetti a seconda del ruolo del soggetto interessato:

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

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

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

L'Anac ha esaminato, altresì, la normativa riguardante le conseguenze del procedimento

in caso di rinvio a giudizio, per i reati previsti dal citato art. 3, l'amministrazione sia tenuta a **penale sul sottostante rapporto di lavoro**, ritenendo che, con riferimento ai delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater e 320 del codice penale e dall'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383:

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

in caso di condanna non definitiva, i dipendenti sono sospesi dal servizio ;

nel caso sia pronunciata sentenza penale irrevocabile di condanna, ancorché a pena condizionalmente sospesa, l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego può essere pronunciata a seguito di procedimento disciplinare.

3.15 Misura di controllo

In data 10/01/2013 delibera n. 2 il Consiglio Comunale ha approvato il Regolamento dei Controlli Interni, in ottemperanza a quanto disposto dal DL n. 174/2012 convertito in L. n.213/2012, il cui articolo 147, comma 4, testualmente prevede che: “nell'ambito della loro autonomia normativa ed organizzativa, gli enti locali disciplinano il sistema dei controlli interni secondo il principio della distinzione tra funzioni di indirizzo e compiti di gestione.”

Gli atti da sottoporre a controllo vengono estratti con modalità informatica direttamente dal sistema di informatizzazione dell'Ente che permette l'estrazione casuale informatica. Il report finale, viene trasmesso al Sindaco, al Presidente del Consiglio comunale, alla G.C., al Revisore dei Conti, al Presidente del Nucleo di Valutazione ed ai Responsabili di Area è stato pubblicato nell'apposita sezione della Amministrazione trasparente.

Spettano ai Responsabili di PO (elevata qualificazione) -o a soggetti da essi delegati- i controlli sulla veridicità delle dichiarazioni e atti di notorietà acquisiti per attività di ufficio nell'ambito della propria competenza.

4.PARTE SPECIALE – CONTRATTI

legislazione ordinaria introdotte per esigenze di celerità della realizzazione di molti interventi, dall'altra richiedono la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione. Il PNA 2022, infatti, prevede una parte speciale dedicata ai contratti pubblici con la previsione di specifiche misure di prevenzione per gli affidamenti in deroga, con un approfondimento relativo al conflitto di interessi ed alla trasparenza.

Pertanto si è provveduto alla mappatura degli affidamenti in deroga con l'individuazione di specifiche misure di prevenzione, integrative di quelle già previste nell'All. 2 relativo ai contratti pubblici, adattate alle dimensioni del Comune di Cesa che non utilizza in tale ambito sistemi informatici. (All.4)

5. NORMATIVA ANTIRICICLAGGIO

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

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

procedimenti finalizzati all'adozione di provvedimenti di autorizzazione o concessione;

procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi secondo

le disposizioni di cui al codice dei contratti pubblici;

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

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

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

Lo Stato italiano ha recepito le misure fissate a livello di regolamentazione UE, in disposizioni normative, negli atti adottati dal MEF, Dipartimento RGS, Servizio centrale per il PNRR, quale punto di contatto nazionale per l'attuazione del PNRR. In particolare, nelle LLGG del MEF annesse alla circolare 11 agosto 2022, n. 30/2022, è stata posta grande attenzione alla necessità di garantire la trasparenza dei dati relativi al titolare effettivo dei soggetti partecipanti alle gare per l'affidamento dei contratti pubblici. Tra le numerose indicazioni fornite dal MEF nelle predette LLGG è ricompresa anche quella con cui si è previsto non solo l'obbligo per gli operatori economici di comunicare i dati del t.e. ma anche quello, posto in capo al soggetto attuatore/stazione appaltante, di richiedere la dichiarazione del medesimo t.e. di assenza di conflitto di interessi.

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

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

6. MONITORAGGIO

L'attività di monitoraggio viene demandata al RPCT il quale provvede a :

- Monitoraggio interventi del PNRR e dei fondi strutturali: controllo semestrale sulle procedure di gara relative agli interventi del PNRR per le quali il RUP dovrà procedere a trasmettere la check list allegata alla presente sezione All. 5 in base alla procedura di affidamento prescelta;
- Monitoraggio sulla corretta attuazione della misura della Trasparenza (si rinvia alla parte dedicata alla Trasparenza);
- Monitoraggio sulle misure generali diverse dalla trasparenza es. conflitto di interessi, pantouflage, whistleblowing (si rinvia ai paragrafi precedenti dedicati alle singole misure) tenendo conto dei rilievi emersi nella relazione annuale del RPCT, concentrando l'attenzione del monitoraggio in particolare su quelle misure rispetto alle quali sono emerse criticità (monitoraggio semestrale su un campione pari al 50 %);

Il RPCT provvede alla redazione della relazione annuale da pubblicare sul sito su modello ANAC.

7. RESPONSABILITÀ DEI DIPENDENTI

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

SEZIONE II

8. TRASPARENZA

8.1 PREMESSA

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

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

Il D.lgs. 97/2016 ha apportato numerosi cambiamenti al D.lgs. 33/2013. La prima rilevante novità è contenuta nell’art. 1, c.1, D.lgs. 33/2013, il quale specifica la nozione del principio generale di trasparenza - strettamente correlato e funzionale a quello di prevenzione e lotta alla corruzione di cui alla legge 190/2012 – andando oltre alla definizione contenuta nelle previgenti disposizioni normative (artt. 1, c.1 –bis, l n. 241/90 e 11, D.lgs. n. 150/2009), definendola come accessibilità dei dati e dei documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, finalizzata non soltanto a favorire forme diffuse di controllo da parte dei consociati sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche, ma anche volta a tutelare i diritti dei cittadini, a promuovere la partecipazione degli interessati all’attività amministrativa.

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

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

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

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

8.2 OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE- MISURE ORGANIZZATIVE

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

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

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

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

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

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

Ciascun Responsabile di Area/Servizio, rispetto alle materie di propria competenza, di cui all'allegato 6, è tenuto all'individuazione/ elaborazione dei dati. La pubblicazione dei dati sul sito istituzionale web (tutti i dati, atti, documenti e provvedimenti da pubblicare sul sito nella sezione "Amministrazione Trasparente", secondo le modalità e contenuti definiti dalle normative vigenti) avviene a cura del Responsabile dell'Area Finanziaria. (Nella tabella sono state recepite le modifiche introdotte dal D.lgs. 97/2016). I responsabili, pertanto, dell'individuazione/elaborazione, e aggiornamento dei dati sono individuati nei Responsabili delle Aree/servizi indicati nell'all. 6 al presente piano. I dati così come elaborati devono essere trasmessi al Responsabile dell'Area Finanziaria per la pubblicazione.

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

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

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

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

L'aggiornamento dei dati, delle informazioni e dei documenti deve quindi avvenire in modo "tempestivo" secondo il decreto legislativo n.33/2013. Per i Comuni con popolazione inferiore ai 15.000 abitanti l'ANAC consente di interpretare il concetto di tempestività e fissare termini secondo principi di ragionevolezza e responsabilità, idonei ad assicurare, nel rispetto dello scopo della normativa sulla trasparenza, la continuità, la celerità e l'aggiornamento costante dei dati. I termini sono fissati nell'all. 6 dedicato alla trasparenza.

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

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

8.3 SEMPLIFICAZIONI PER I COMUNI CON POPOLAZIONE INFERIORE AI 15.000 ABITANTI

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

8.4 TRASPARENZA E TUTELA DEI DATI PERSONALI

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

Il Garante per la protezione dei dati personali ha, il 15 maggio 2014, con la delibera n. 243 dettato le Linee Guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati. Il Garante per la protezione dei dati personali ha ritenuto necessario, alla luce delle modifiche legislative in materia di pubblicità e trasparenza della pubblica amministrazione (il D.lgs.

33/2013), intervenire al fine di assicurare l'osservanza della disciplina in materia di protezione dei dati personali nell'adempimento degli obblighi di pubblicazione sul web previsti dalle disposizioni vigenti.

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

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

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

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

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

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

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

Si sottolinea che il Sindaco del comune di Cesa ha provveduto a nominare con decreto del 07/06/2022 Responsabile dei dati personali (RPD) il Dott. Luigi Belardo (DPO del Comune di Cesa).

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

8.5 TRASPARENZA IN MATERIA DI CONTRATTI PUBBLICI

Il Codice dei contratti pubblici reca la disciplina di carattere generale in materia di trasparenza all'art. 29, co. 1.

La legge 190/2012 (art. 1, comma 32) prevede espressamente che le stazioni appaltanti sono in ogni caso tenute a pubblicare per ogni affidamento, sia sopra soglia che sottosoglia:

- la struttura proponente;
- l'oggetto del bando;
- l'elenco degli operatori invitati a presentare offerte;
- l'aggiudicatario;
- l'importo dell'aggiudicazione;
- i tempi di completamento dell'opera, servizio o fornitura;
- l'importo delle somme liquidate.

Tali dati vanno aggiornati con periodicità semestrale.

L'Allegato 9 al PNA 2022 (allegato 7) elenca, per ogni procedura contrattuale, dai Primi atti all'esecuzione, gli obblighi di trasparenza in materia di contratti pubblici oggi vigenti cui le amministrazioni devono riferirsi per dati, atti, informazioni da pubblicare nella sotto-sezioni di primo livello "bandi di gara e contratti" della Sezione "Amministrazione Trasparente".

8.6 CONTROLLO E MONITORAGGIO

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

Il monitoraggio sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione nel triennio 2023-2025 sarà effettuato su un campione di obblighi di pubblicazione, ulteriore rispetto al monitoraggio annuale previsto da specifica delibera ANAC, secondo quanto indicato nell' All. 6 , dal RPCT che si avvale a tal fine della collaborazione del Nucleo di Valutazione.

Alla corretta applicazione della normativa sulla Trasparenza, concorrono il RPCT, l'OIV/Nucleo di Valutazione, tutti gli uffici dell'Amministrazione e i relativi responsabili.

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

Inoltre, sulla base delle indicazioni date ogni anno da ANAC, il Nucleo di valutazione ha il potere di attestare lo stato di attuazione degli obblighi di pubblicazione. Il Nucleo di Valutazione non attesta

solo la mera presenza/assenza del dato o documento nella sezione “Amministrazione Trasparente” del sito istituzionale, ma si esprime anche su profili qualitativi che investono la completezza del dato pubblicato, se è riferito a tutti gli uffici, se è aggiornato, se il formato di pubblicazione è aperto ed elaborabile.

8.7 ACCESSO GENERALIZZATO E ACCESSOCIVICO

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

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

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

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

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

Per l’anno 2023 sarà monitorata l’attività di pubblicazione e di corretta tenuta del registro sugli accessi.

9. SANZIONI

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

Allegati:

All. 1 Mappatura dei processi- Valutazione del rischio;

All. 2 Trattamento del rischio

All. 3 Dichiarazione conflitto di interessi

All. 4 PNRR Misure di prevenzione

All. 5 PNRR Check List

All. 6 Trasparenza

All. 7 Obblighi di trasparenza in materia di contratti pubblici

