

COMUNE DI CESA

Provincia di Caserta

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2022 - 2024

1^ Sezione di programmazione

SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Cesa

sede legale : Piazza De Gasperi c.a.p. 81030 Cesa (Provincia di Caserta)

telefono : 081/8154327 ● - URP : ● - fax ● - Polizia Locale : 081/890732

sito istituzionale : www.comune.cesa.ce.it

e-mail : personale@comune.cesa.ce.it; ragioneria@comune.cesa.ce.it; tecnico@comune.cesa.ce.it;

segretario@comune.cesa.ce.it - **pec** : protocollo@pec.comune.cesa.ce.it

codice fiscale : 81001370618 - partita IVA : 02609200619

Sindaco : Avv. Vincenzo Guida

segretario comunale : Dott.ssa Rosa Morrone

responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza : Dott.ssa Rosa Morrone

r.a.s.a. : Responsabile dell'area Tecnica

responsabile per la protezione dei dati personali : DPO Safe&cert srls



COMUNE DI CESA
PROVINCIA DI CASERTA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
triennio 2022 - 2024

2^ Sezione di programmazione

RISCHI CORRUTTIVI - TRASPARENZA

SEZIONE I

1. PREMESSA

Il Parlamento Italiano il 6 novembre 2012 ha approvato la legge numero 190: “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*”.

La legge è entrata in vigore il 28 novembre 2012; successivamente è stata più volte modificata ed integrata, da ultimo anche con il D.lgs. 97/2016.

È stato poi emanato il D.Lgs. 14-3-2013 n. 33: “*Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*”, anche questa normativa è stata profondamente innovata con il D.lgs. 97/2016.

La legge 190/2012 non fornisce la definizione del concetto di corruzione cui si riferisce.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica, con la Circolare numero 1 del 25 gennaio 2013 ha fornito una prima chiave di lettura della normativa, spiegando che il concetto di corruzione della legge 190/2012 comprende tutte le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto pubblico del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) approvato l'11 settembre 2013 (ANAC deliberazione n. 72/2013) ha ulteriormente specificato il concetto di corruzione da applicarsi in attuazione della legge 190/2012, ampliandone ulteriormente la portata rispetto all'interpretazione del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Preliminarmente, è d'obbligo riportare il concetto di "corruzione" all'interno del presente Piano, partendo dalla definizione enunciata dall'ANAC nella Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015 e riconfermata nel Piano Nazionale Anticorruzione 2016, che delinea il termine di "*maladministration*", intesa come assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari. Al riguardo occorre fare riferimento ad atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse.

Le situazioni rilevanti sono più ampie della fattispecie penalistica, che è disciplinata dagli artt. 318, 319 e 319 ter c.p. e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche “atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria

cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse”.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione elabora ed approva il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA). Il primo Piano Nazionale Anticorruzione è stato approvato dall'Autorità l'11 settembre 2013 con la deliberazione numero 72, sopra citata.

Il 28 ottobre 2015 l'Autorità ha approvato la determinazione numero 12 di aggiornamento, per il 2015, del PNA. Detto aggiornamento si è reso necessario a seguito delle novelle normative intervenute successivamente all'approvazione del PNA; in particolare, il riferimento è al DL 90/2014 (convertito dalla legge 114/2014) il cui articolo 19 comma 5 ha trasferito all'ANAC tutte le competenze in materia di anticorruzione già assegnate dalla legge 190/2012 al Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il 3 agosto 2016 l'ANAC ha approvato il nuovo Piano nazionale anticorruzione 2016 con la deliberazione numero 831, con una diversa impostazione rispetto al piano del 2013. Infatti, l'Autorità ha deciso di svolgere solo “*approfondimenti su temi specifici senza soffermarsi su tutti quelli già trattati in precedenza*”.

In detto piano in particolare:

- *resta ferma l'impostazione relativa alla gestione del rischio elaborata nel PNA 2013, integrato dall'aggiornamento 2015;*
- *si precisa che in ogni caso, quanto indicato dall'ANAC nell'Aggiornamento 2015 al PNA 2013, sia per la parte generale che per quella speciale, è da intendersi integrativo anche del PNA 2016;*
- *vengono forniti nuovi indirizzi interpretativi, per la trasparenza, oggetto di innovazioni apportate dal decreto 97/2016, salvo il rinvio alle successive Linee guida.*

Inoltre, per quanto riguarda la trasparenza il D.lgs. 97/2016 in un'ottica di semplificazione in materia, ha previsto la “piena integrazione del programma triennale della trasparenza e dell'integrità (PTTI) nel piano triennale di prevenzione della corruzione, ora anche trasparenza (PTPCT)” (delibera ANAC 1310 del 28 dicembre 2016).

Con la determinazione n. 1208 del 22 novembre 2017 avente ad oggetto “**Approvazione definitiva dell'Aggiornamento al Piano Nazionale Anticorruzione**”, sono integrate le disposizioni del **Piano Nazionale Anticorruzione**, approvato con delibera dell'11 settembre 2013 n.72 dell'allora CIVIT-ANAC, e la delibera del 3 agosto 2016 concernente la determinazione di **approvazione definitiva del PNA 2016**. L'aggiornamento, predisposto dall'ANAC, scaturisce sia dall'attività di valutazione dei Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, effettuata a campione su

un numero rilevante di Amministrazioni, e sia dalla necessità di dare risposte unitarie alle richieste di chiarimenti pervenute dagli operatori del settore ed in particolare dai Responsabili della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT).

Le novità considerate consistono nell'attuazione della legge *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”*, approvata nel decorso mese di novembre 2017, e le *“Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”* approvate in via definitiva con la delibera n. 1134 dell'8 novembre 2017. Il PTPCT 2018/2020 inoltre riprende le modifiche legislative intervenute con il D.Lgs. 25-5-2016 n. 97 recante *“Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”* dedicando la sezione II alla Trasparenza e con il D.lgs. 50/2016 recante il *“Nuovo codice dei contratti pubblici”*.

Con delibera n. 1074 del 21 Novembre 2018 il Consiglio dell'ANAC ha approvato *“l'aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione”*. Anche con l'aggiornamento 2018, l'ANAC ha scelto di svolgere approfondimenti su specifiche realtà amministrative e specifici settori di attività.

In particolare la parte generale dell' *“Aggiornamento 2018 al PNA* fornisce indicazioni valide per tutte le Amministrazioni tenute ad adottare i PTPCT, mentre nella parte speciale dedicata agli approfondimenti, una parte è stata dedicata alla *“Semplificazione per i piccoli comuni”*, con alcune indicazioni applicabili per i Comuni sotto i 15.000 abitanti come il Comune di Cesa.

Inoltre il presente piano viene redatto alla luce della Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019 con il quale l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato in via definitiva il Piano Nazionale Anticorruzione 2019, nonché delle integrazioni e modifiche della delibera 8 marzo 2017, n. 24 per l'applicazione dell'art. 14 co. 1- bis e 1-ter del d. lgs. 14 marzo 2013, n. 33 a seguito della sentenza della Corte Costituzionale n. 20 del 23 gennaio 2019” approvate con deliberazione di A.N.A.C. n. 586 di data 26 giugno 2019 .

2. ANALISI DEL CONTESTO

Le linee guida, dettate dall'A.N.A.C. con la determinazione n. 1208 del 22 novembre 2017 *“Approvazione definitiva dell'Aggiornamento al Piano Nazionale Anticorruzione”*, che integrano le disposizioni del PNA, approvato con delibera dell'11 settembre 2013 n.72 dell'allora CIVIT-ANAC, e la delibera del 3 agosto 2016, concernente la determinazione di approvazione definitiva

del PNA, nonché la delibera n. 1074 del 21/11/2018 recante l'Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2018 al PNA, prevedono l'analisi del contesto come prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio.

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 31/12/2020	9494
Maschi 4741	Femmine 4753

Economia insediata fornita dagli uffici:

COMUNE DI CESA		
ATTIVITA' INSEDIATE		
N	TIPOLOGIA ATTIVITA'	NUMERO
1	Esercizio commercio fisso	45
2	Commercio su aree pubbliche	40
3	Forme speciali di vendita (apparecchi Automatici, Commercio elettronico, ecc)	8
4	Pubblici Esercizi di somministrazione Alimenti e Bevande	15

5	Somministrazione in circoli privati	0
6	Strutture Ricettive Alberghiere	0
7	Strutture Ricettive Extra Alberghiere	0
8	Agriturismo	0
9	Acconciatori	3
10	Estetisti	0
11	Panifici	2
12	Distributori Carburanti ad uso pubblico	1
13	Distributori Carburanti ad uso privato	0
14	Noleggio con conducente	0

Il contenuto della “Relazione periodica sull’attività delle forze di polizia, sullo stato dell’ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata (Anno 2015)”, (disponibile alla pagina web: http://www.camera.it/leg17/494?idLegislatura=17&categoria=038&tipologiaDoc=elenco_categoria) presentata dal Ministro dell’Interno Onorevole Marco Minniti e trasmessa alla Presidenza del Consiglio il 4 gennaio 2017, pubblicata sul sito web istituzionale della Camera dei Deputati e, in particolare, sulla base dell’approfondimento regionale e provinciale ivi contenuto con riferimento alla Campania, evidenzia:

“La criminalità organizzata campana si presenta notevolmente fluida nelle sue manifestazioni, capace di esercitare un deciso controllo del territorio e nel contempo di prevedere una fase di vera e propria mimetizzazione. La camorra della regione, ma soprattutto quella napoletana, è in continua trasformazione, in conseguenza dei nuovi assetti che interessano alcune compagini, dei numerosi arresti effettuati e delle diverse collaborazioni con la giustizia intraprese da esponenti camorristi, rivelatori delle dinamiche interne ai sodalizi. Il “ vuoto di potere” determinato dall’arresto delle figure apicali dei “ clan” , dei relativi quadri intermedi e della mera “ manovalanza” , la localizzazione e cattura dei latitanti, unitamente alla gestione degli enormi interessi finanziari che ruotano intorno alle attività illecite, creano situazioni di conflitto spesso culminate in omicidi o azioni dimostrative. Nel casertano, la decapitazione del vertice del cartello dei “ Casalesi” ha reso possibile il determinarsi di condizioni favorevoli ad una ripresa del controllo di alcuni specifici ambiti territoriali dell’agro aversano da parte di storiche famiglie locali, che continuano ad esercitare pressione estorsiva in danno di commercianti ed imprenditori, riuscendo, però, anon

entrare in contrasto con il potente cartello. Gli alti livelli di flessibilità, adattabilità e innovazione che caratterizzano le matrici camorristiche confermano la loro capacità penetrativa nel tessuto socio-economico regionale, extra regionale e transnazionale, nonché la grande abilità nel rigenerarsi, trovando nuovi adepti e nuovi spazi di operatività, anche dopo essere stati colpiti da provvedimenti che incidono sia sulla struttura “ militare” , sia sugli assetti economici. Mentre lo scontro armato continua a rappresentare il principale strumento a disposizione di gruppi emergenti che vogliono imporre la loro leadership sul territorio, scalzando preesistenti organizzazioni in momentanea difficoltà, i sodalizi già consolidati sfruttano la rete di complicità e accordi stipulati con altre organizzazioni criminali, come è emerso da operazioni di polizia.

(omissis...)

La forza della camorra è rappresentata principalmente dalla grande disponibilità di capitali, evidenziata dagli ingenti sequestri e confisci che si susseguono senza soluzione di continuità, in grado di inquinare il sistema economico, incrementare episodi di corruzione ed intercettare investimenti destinati a settori strategici per il Paese. La criminalità organizzata campana è sempre pronta a sfruttare nuove occasioni di guadagno. In tale ottica, va segnalato l'interesse per i numerosissimi abbonificati presenti sul territorio, in particolare nel casertano, a suo tempo inquinati - attraverso il diffuso controllo della raccolta, trasporto e smaltimento di rifiuti - e attualmente interessati da una bonifica per cui sono stati stanziati dal Ministero dell'Ambiente 50 milioni di euro per il biennio 2014-15.

(omissis...)

In particolare, la regione Campania è da tempo al centro di una serie di complesse criticità nel settore del ciclo dei rifiuti, assunte a vera e propria “ emergenza” , che hanno generato una serie di ripercussioni sotto il profilo igienico-sanitario. Gli incendi nelle discariche abusive e l'inquinamento causato dallo smaltimento illecito di rifiuti solidi urbani interessano, in particolare, un territorio, noto come “ Terra dei Fuochi” , ricomprensivo delle aree ricadenti nelle province di Napoli e Caserta (litorale domitico, agri aversano-atellano ed acerrano-nolano-vesuviano), ove sono state registrate numerose iniziative da parte sia di associazioni e singoli cittadini, sia di enti locali e centrali. Il fenomeno ha assunto proporzioni allarmanti anche per la combustione dolosa dei rifiuti, pericolosi e non, che sprigionando fumi densi, provocano la produzione di diossina, riscontrata anche in percentuali dieci volte superiori ai limiti consentiti in numerosi campioni di foraggio, mangime, latte e suoi derivati. Ciò ha imposto l'adozione di eccezionali misure. Rinvio all'apposito focus per una trattazione più ampia, si segnala, tra le misure di carattere non legislativo, la sottoscrizione, l' 11 luglio 2013, presso la Regione Campania, del “ Patto per la Terra dei Fuochi” - tra enti ed amministrazioni locali ed al quale hanno aderito anche la Prefettura di Napoli e

di Caserta - finalizzato ad una più efficace azione di prevenzione e controllo anche mediante la disponibilità di risorse finanziarie concesse dall'Amministrazione regionale.

(omissis...)

Le principali attività di arricchimento della camorra sono il traffico internazionale di droga, le estorsioni su vasta scala, il contrabbando di merci e di tabacchi lavorati esteri, le rapine, la gestione dei videopoker e delle scommesse clandestine, l'usura, le truffe, la produzione e la vendita in Italia ed all'estero di prodotti recanti marchi contraffatti o duplicati, la falsificazione di banconote, di titoli di credito e di polizze assicurative, il suddetto smaltimento illegale di rifiuti, il riciclaggio e il reinvestimento di proventi illeciti, con l'acquisizione, attraverso prestanome, di immobili, attività commerciali ed esercizi pubblici. Un settore remunerativo è rappresentato dalla produzione illecita e dalla relativa commercializzazione di articoli ed accessori di pelletteria, di capi d'abbigliamento contraffatti, che caratterizzano il grande mercato delfalso.

Acquisizioni investigative hanno consentito di accertare un ulteriore ed assai diffuso metodo utilizzato dai gruppi criminali (in particolare, di alcune consorterie camorristiche) che consiste nell'indurre-costringere il venditore al dettaglio ad acquistare prodotti contraffatti o adulterati (latticini, caffè) per la successiva commercializzazione. Il sodalizio criminale realizza, così, una vera e propria strategia estorsiva, riuscendo nel contempo a conquistare, per determinati settori merceologici, una posizione di sostanziale monopolio del mercato, con l'aggravante della scarsa qualità dei beni di consumo e della pressoché totale assenza di controlli. Recentemente la criminalità organizzata ha esteso i propri interessi anche su altri beni di consumo (articoli per la casa e per la scuola, cosmetici, farmaci ecc.); prodotti destinati a finire nelle case dei consumatori italiani, ignari della intrinseca pericolosità di questi articoli non conformi agli standard comunitari di sicurezza.

(omissis...)

Anche in Campania, ma soprattutto nel contesto urbano e provinciale napoletano, si è assistito ad una massiccia affermazione delle attività comunemente denominate "Compro Oro", specializzate nell'acquisto di preziosi da parte di privati dietro corrispettivo pagamento in denaro contante. Dalle operazioni di polizia, riferibili ad associazioni per delinquere, anche di tipo mafioso, è stato riscontrato un crescente livello di connivenza tra talune di queste attività e la criminalità organizzata, che fanno presagire come tale commercio sia potenzialmente esposto al pericolo di infiltrazione criminale. L'attività di riciclaggio perseguita dai "clan" campani con investimenti effettuati in Italia ed all'estero riguarda essenzialmente le disponibilità finanziarie degli elementi apicali delle organizzazioni. Invece, i proventi delle attività di spaccio di stupefacenti e delle estorsioni sono funzionali alla retribuzione degli affiliati di medio e piccolocabotaggio.

(omissis...)

Le estorsioni costituiscono una considerevole fonte di introito per la camorra. Ne sono vittime principalmente i commercianti, ma anche le imprese, soprattutto quelle che operano nel settore dell'edilizia. L'usura in Campania deve considerarsi attestata su livelli di elevata consistenza. In merito, occorre precisare che il fenomeno solo in parte è controllato dalla camorra. Infatti, se frequentemente le attività usuarie vengono svolte dai clan camorristici, anche ai fini del riciclaggio, permane a Napoli un'attività di tipo "tradizionale", non condotta direttamente dalle organizzazioni; questi si avvalgono della camorra per le attività d'intimidazione collegate alla riscossione degli interessi usurari.

(omissis...)

Per la camorra imprenditrice diviene importante stringere accordi funzionali alla gestione di attività criminali complesse. L'interesse per il condizionamento della vita amministrativa degli enti pubblici campani è rivolto soprattutto ai grandi appalti pubblici. In particolare, sulla base di dichiarazioni di collaboratori di giustizia, è stato possibile chiarire alcuni intrecci tra segmenti amministrativi della Sanità casertana ed un consigliere regionale - indicato come espressione del clan casertano Beiforte - le cui campagne elettorali venivano sistematicamente appoggiate in cambio della disponibilità a fare aggiudicare gli appalti alle ditte indicate dal clan.

(omissis...)

Il dato più evidente della infiltrazione delle organizzazioni camorristiche nelle Pubbliche Amministrazioni è costituito dal numero di provvedimenti di scioglimento di Comuni, per esteso e diffuso condizionamento da parte delle organizzazioni criminali, capaci di tessere rapporti in settori vitali della società civile, per distrarre a proprio profitto, anche per il tramite di ditte concessionarie degli appalti, ingenti somme destinate ad interventi di pubblica utilità.

Anno 2016

L'indebolimento degli storici clan casertani "Schiavone", "Bidognetti", "Zagaria" e "Iovine" un tempo saldamente riuniti nel cartello noto come i "Casalesi", ha comportato una sensibile modifica del contesto criminale, con l'assunzione di un maggiore controllo degli illeciti da parte di gruppi locali che, pur avendo autonomia operativa sul territorio, rimangono pur sempre promozioni di quelle famiglie. Negli ultimi anni non si registrano omicidi di matrice camorrista (i due del 2014, pur essendo riconducibili a tale matrice, non apparirebbero espressione di conflittualità tra le organizzazioni presenti nella provincia). Per arginare gli interventi delle Forze di Polizia, le famiglie presenti sul territorio arruolano nuove leve, spesso provenienti dalla provincia settentrionale di Napoli, nel tentativo di mimetizzarsi e rendersi impermeabili alle dichiarazioni dei

collaboratori, privilegiando l'inserimento in attività apparentemente lecite (appalti pubblici, edilizia e commercio) e sfruttando l'abilità acquisita, nel tempo, di insinuarsi in circuiti economico - finanziari. Tra l'altro queste attività, esteriormente lecite, consentono di ottenere il favore di un'ampia "zona grigia" della società civile, attraverso offerte di lavoro e proposte di varia natura. Le estorsioni si confermano le fattispecie delittuose più remunerative per i clan ed anche quelle che permettono, con maggior incisività, di affermare la presenza sul territorio, assieme agli episodi di intimidazione. A queste si affianca il traffico e lo spaccio di sostanze stupefacenti, spesso gestito in alleanza con clan napoletani. Altra attività lucrosa è quella del controllo del mercato delle macchine da gioco (VLT, video poker etc.) e delle scommesse on line. Il crescente numero di affiliati che scelgono di collaborare con la Magistratura può essere sicuramente letto come un segnale di difficoltà del sodalizio. In particolare le dichiarazioni di un elemento apicale della fazione "Iovine" stanno contribuendo a svelare il complesso intreccio affaristico-politico-imprenditoriale posto in essere nel corso degli anni dalla criminalità in parola e capace di condizionare tutti gli aspetti della società civile. Dalle attività investigative, emerge che uno dei maggiori punti di forza criminale del clan dei "Casalesi" è rappresentato dalle numerose forme di intromissione e contiguità con ampi settori del mondo economico e politico. Tale commistione si è rivelata, ancor più, determinante per il conseguimento di risultati favorevoli in gare d'appalto pubbliche e per la consumazione di reati connessi alla gestione illegale del ciclo dei rifiuti, delitto quest'ultimo appannaggio non solo di gruppi criminali, ma anche di imprenditori senza scrupoli, mossi dall'opportunità di economizzare sui costi dello smaltimento. La volontà di permeare il settore con ogni mezzo è riscontrata dalle azioni intimidatorie e dai danneggiamenti consumati in danno di operatori legali, con ricadute negative sia per la salute degli abitanti del luogo che per le eccellenze agro-alimentari del territorio. Il 21 gennaio 2015 nell'ambito di un'articolata indagine sono state arrestate 24 persone, nelle provincie di Caserta, Napoli e Verona. Gli indagati sono ritenuti responsabili, a vario titolo, di associazione per delinquere di tipo mafioso, corruzione, turbata libertà del procedimento di scelta del contraente ed abuso d'ufficio. L'inchiesta riguarda una serie di appalti truccati indetti dall'azienda sanitaria "Sant'Anna e San Sebastiano" di Caserta e aggiudicati ad imprese del clan dei "Casalesi", con l'appoggio di politici ed amministratori pubblici. Il 23 aprile 2015 la Direzione dell'azienda ospedaliera S. Anna e San Sebastiano è stata sciolta per infiltrazioni mafiose. Il 25 maggio 2015 personale della DIA di Napoli ha sequestrato beni per un valore di circa 10 milioni di euro a tre persone ritenute vicine al clan dei "Casalesi", coinvolte nelle indagini sulla gestione degli appalti nell'ospedale S. Anna e S. Sebastiano di Caserta la cui Direzione Generale è stata sciolta ad aprile per infiltrazioni mafiose.

(omissis...)

Altre indagini compiute nel 2015 hanno accertato i legami tra esponenti della camorra casertana con esponenti di alcune amministrazioni comunali. Il 25 marzo 2015 sono state eseguite tre misure cautelari in carcere per associazione mafiosa, corruzione e turbativa di libertà degli incanti. Tra i destinatari risultano due ex sindaci, di cui uno del comune di Orta di Atella (CE) ed uno di Gricignano di Aversa (CE) contigui alla famiglia camorristica “Orsi” affiliata al clan dei “Casalesi”. Il 10 luglio 2015 è stata eseguita un’ordinanza di custodia cautelare in carcere nei confronti di sette soggetti per i reati di associazione per delinquere di tipo mafioso, turbativa d’asta, abuso d’ufficio, estorsione, truffa, incendio doloso, corruzione, concussione aggravati dal metodo mafioso.

(omissis...)

L’incisiva azione repressiva condotta negli ultimi anni ha duramente colpito i clan casertani, in quanto non solo sono stati privati degli storici esponenti di vertice, ma con un sensibile aumento di affiliati che hanno scelto di diventare collaboratori di giustizia. Ciò nonostante, la camorra casertana, mediante le sue diverse fazioni, continua a detenere il pieno controllo degli affari illeciti in gran parte della provincia. Tale criminalità rimane caratterizzata dalla presenza di due grandi gruppi camorristici: la complessa federazione dei “Casalesi”, composta dalle famiglie “Schiavone”, “Iovine”, “Bidognetti”, “Zagaria”, e i “Belforte” di Marcianise, attivi, oltre che nel capoluogo, anche nei Comuni casertani di Maddaloni, San Nicola La Strada, San Marco Evangelista e Capodrise. In particolare, la holding criminale dei “Casalesi” opera egemone sull’intera area della provincia di Caserta, collegata ad altri clan campani e con proiezioni nel resto della Penisola e all’estero (Germania, Romania ed altri Paesi dell’est Europa) per la realizzazione del controllo delle attività economiche (anche attraverso la gestione monopolistica di alcuni settori imprenditoriali e commerciali), l’acquisizione di appalti e servizi pubblici, l’illecito condizionamento dei diritti politici dei cittadini, fino ad interferire nella composizione e nelle attività degli organismi politici rappresentativi locali.

(omissis...)

Ma la vera peculiarità della camorra casertana è che i capi storici, ormai tutti detenuti, non sono stati effettivamente sostituiti dalle giovani leve. Infatti, la “struttura economica” dell’organizzazione, cioè tutti quegli imprenditori-camorristi (non concorrenti esterni, ma affiliati dei clan) che, defilati e riservati, sono rimasti al riparo da indagini e processi o che comunque, qualora raggiunti da prove sufficienti e condannati, dopo brevi carcerazioni, sono di nuovo tornati sul territorio. Dunque, questi soggetti (non di rado legati anche da vincoli di parentela ai “capi storici”) anche per il loro “vissuto”, erano e sono visti dagli affiliati come i depositari non solo dei segreti più rilevanti, ma, anche, della stessa volontà dei vertici dei sodalizi incarcerati. Peraltro, l’impraticabilità in molte famiglie della “via dinastica” verso il comando, ha costituito

un'opportunità per gli imprenditori– camorristi di acquisire la leadership. Uno dei maggiori punti di forza criminale del clan dei “Casalesi” è rappresentato dalle numerose forme di intromissione e contiguità con ampi settori del mondo economico e politico. Tale commistione si è rivelata, ancor più, determinante per il conseguimento di risultati favorevoli in gare d'appalto pubbliche e per la consumazione di reati connessi alla gestione illegale del ciclo dei rifiuti, delitto quest'ultimo appannaggio non solo di gruppi criminali, ma anche di imprenditori senza scrupoli, mossi dall'opportunità di economizzare sui costi dello smaltimento. La volontà di permeare il settore con ogni mezzo è riscontrata dalle azioni intimidatorie e dai danneggiamenti consumati in danno di operatori legali, con ricadute negative sia per la salute degli abitanti del luogo che per le eccellenze agro-alimentari del territorio. Le estorsioni si confermano le fattispecie delittuose più remunerative per i clan ed anche quelle che permettono, con maggior incisività, di affermare la presenza sul territorio, assieme agli episodi di intimidazione. A queste si affianca il traffico e lo spaccio di sostanze stupefacenti, spesso gestito in alleanza con clan napoletani. Altra attività lucrosa è quella del controllo del mercato delle macchine da gioco (VLT, video poker etc.) e delle scommesse on line. Inoltre, sempre a dimostrazione dell'attuale capacità espansiva della loro azione criminale, i Casalesi si sono inseriti direttamente nella gestione di “piazze di spaccio”. Viene così mutuato un modello organizzativo tipico delle organizzazioni camorriste napoletane.

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 da:

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

Il soggetto responsabile dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante (RASA) è stato nominato con decreto sindacale n. 10328 del 15/11/2016 nella persona dell'Ing. Luigi Massaro.

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".

3. PROCESSO DI ADOZIONE DEL PIANO ESOGGETTI

La presente Sezione del PIAO è stata predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione del Comune, nominato con decreto del Sindaco n. 5950 del 05/07/2018, nella persona del Segretario Comunale, dott.ssa Rosa Morrone.

Tale Sezione del PIAO sarà pubblicata in forma permanente sul sito internet istituzionale dell'Ente nell'apposita sottosezione, "Altri contenuti- Corruzione", all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente".

I soggetti a vario titolo coinvolti nella strategia di prevenzione della corruzione sono:

- *L'autorità di indirizzo politico*

In particolare compete al Sindaco la nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione..

L'autorità di indirizzo politico, inoltre, adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.

Ai sensi dell'art. 1 comma 8 della L. 190/2012 (come novellato dal D.lgs. 97/2016) 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”.

Inoltre l'organo di indirizzo politico è tenuto:

-creare le condizioni per favorire l'indipendenza e l'autonomia del RPCT nello svolgimento della sua attività senza pressioni che possono condizionarne le valutazioni;

- assicurare al RPCT un supporto concreto, garantendo la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni;

- promuovere una cultura della valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione, incentivando l'attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica che coinvolgano l'intero personale

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

Il Responsabile della prevenzione della corruzione (RPCT) è il Segretario Comunale dell'Ente.

Tra le novità del D.lgs. 97/2016 vi è quella dell'unificazione in capo ad un solo soggetto dell'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e di Responsabile della Trasparenza. Nel Comune di Cesa entrambe le funzioni sono svolte da un unico soggetto, ossia il Segretario Comunale.

Tutti i Responsabili e i dipendenti dell'ente sono tenuti a collaborare attivamente con il RPCT. Quale responsabile della prevenzione della corruzione, il Segretario:

a) elabora la proposta di piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza ed i successivi aggiornamenti da sottoporre all'organo di indirizzo politico (Giunta Comunale) ai fini della successiva approvazione;

b) partecipa attivamente al processo di formazione attraverso l'invio di materiale informativo;

c) dispone la pubblicazione annuale sul sito web istituzionale dell'ente di una relazione recante i risultati dell'attività svolta in materia di prevenzione della corruzione.

Il RPCT può in ogni momento, anche a seguito di segnalazione proveniente da terzi, verificare e chiedere delucidazioni per iscritto e verbalmente a tutti i dipendenti circa le circostanze di fatto e le ragioni giuridiche che sottendono all'adozione di un determinato provvedimento o di una determinata procedura.

Non è prevista alcuna struttura di supporto al RPCT.

- *I referenti per la prevenzione della corruzione*

Come evidenziato dall'ANAC nella citata determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015, l'individuazione di eventuali "referenti" non è opportuna nelle strutture meno complesse.

Fondamentale si rileva la collaborazione degli uffici comunali e l'interlocuzione diretta tra il RPCT e i Responsabili.

In particolare, è compito dei **Responsabili**:

- partecipare per le parti di rispettiva competenza alla mappatura dei processi, alla fase di identificazione e valutazione dei rischi;
 - partecipare a tutte le fasi di predisposizione e di attuazione del PTPCT;
 - concorrere alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione, formulando specifiche proposte e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti appartenenti alla rispettiva Area;
 - osservare le misure contenute nel PTPCT;
 - assicurare l'osservanza del codice di comportamento e verificare le ipotesi di violazione.
- *L' O.I.V.* o Nucleo di Valutazione

L'O.I.V. o Nucleo di Valutazione verifica la corretta applicazione del presente piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza da parte dei responsabili, anche verificando la coerenza tra gli obiettivi di performance organizzativa e individuale e l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione. Svolge altresì un ruolo fondamentale per l'attuazione di una delle misure trasversali quali la "Trasparenza". Infatti è demandato all'OIV o Nucleo di Valutazione il monitoraggio annuale sugli obblighi di trasparenza secondo le indicazioni dell'ANAC.

Il nucleo di valutazione deve altresì:

- offrire, nell'ambito delle proprie competenze specifiche, un supporto metodologico al RPCT e agli altri attori, con riferimento alla corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo;
- fornire, qualora disponibili, dati e informazioni utili all'analisi del contesto (inclusa la rilevazione dei processi), alla valutazione e al trattamento dei rischi;
- favorire l'integrazione metodologica tra il ciclo di gestione della *performance* e il ciclo di gestione del rischio corruttivo.

L'ANAC nell'aggiornamento 2018 ha rilevato che in generale, in tutti i Comuni, il segretario è spesso componente del Nucleo di Valutazione. L'ANAC ha ritenuto non compatibile prevedere nella Composizione del Nucleo di Valutazione la figura del RPCT.

Il RPCT si troverebbe, secondo l'ANAC nella veste di controllore e di controllato, in quanto in qualità di componente del Nucleo di Valutazione è tenuto ad attestare l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, mentre in qualità di Responsabile anche per la trasparenza è tenuto a

svolgere stabilmente un'attività di controllo proprio sull'adempimento dei suddetti obblighi da parte dell'amministrazione, con conseguente responsabilità, ai sensi dell'art. 1, co, 12, l. 190/2012, in caso di omissione.

“La commistione di funzioni, inoltre, non solo può compromettere l'imparzialità del RPCT che già partecipa al sistema dei controlli interni, ma confligge con le prerogative allo stesso riconosciute, in particolare di interlocuzione e controllo nei confronti di tutta la struttura, che devono essere svolte in condizioni di autonomia e indipendenza. Tenuto conto delle difficoltà applicative che i piccoli comuni, in particolare, possono incontrare nel tenere distinte le funzioni di RPCT e di componente del nucleo di valutazione, l'Autorità auspica, comunque, che anche ipiccoli comuni, laddove possibile, trovino soluzioni compatibili con l'esigenza di mantenereseparati i due ruoli.”.

Come suggerito dall'ANAC, l'Amministrazione ha nominato nell'anno 2020 il nuovo nucleo di valutazione composto da tre componenti esterni.

- *I dipendenti dell'amministrazione*

Tutti i dipendenti:

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- osservano le misure contenute nel PTPCT;
- osservano le prescrizioni contenute nel Codice di comportamento;
- segnalano le situazioni di illecito al proprio Responsabile di Area;
- segnalano casi di personale conflitto di interessi.

- *I collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione*

I collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione:

- osservano le misure contenute nel PTPCT;
- osservano le prescrizioni contenute nel Codice di comportamento;
- segnalano le situazioni di illecito.

4. 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 2016 ribadisce che tra i contenuti necessari del PTPCT vi sono gli obiettivi strategici. La Giunta Comunale, tenuto conto delle dimensioni dell'ente e dell'esiguità delle risorse umane e finanziarie, ha definito i seguenti obiettivi strategici che si propone di raggiungere con il presente PTPCT:

-tutelare il raggiungimento dell'interesse pubblico scongiurando tutte quelle situazioni che sviano da esso e tendono a favorire l'interesse privato;

- promuovere l'attività formativa del personale attraverso l'elaborazione di apposito piano formativo;

-implementazione dei processi, scomponendo gli stessi in fasi e le fasi in attività;

5. 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.

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.

Obiettivo strategico del prossimo triennio è quello di procedere ad una costante implementazione dei processi, scomponendo gli stessi in fasi e le fasi in attività, secondo le indicazioni dell'Allegato 1 al PNA 2019, pertanto nel presente piano sono confermate le schede elaborate con riferimento al PTPCT triennio 2019-2021.

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.

Mappatura dei processi

Le corrette valutazioni e analisi del contesto interno si basano, non soltanto sui dati generali, ma anche sulla rilevazione e sull'analisi dei processi organizzativi. L'operazione collegata è definita Mappatura dei Processi, quale modo di catalogare e individuare tutte le attività dell'ente per fini diversi e nella loro complessità.

Come previsto nel PNA, la mappatura assume carattere strumentale ai fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi.

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.)

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. In questo ente, tenuto conto anche dell’esiguità delle figure apicali si è scelto di concentrarsi sui processi individuati già lo scorso anno, mappando anche il procedimento relativo all’espropriazione per pubblica utilità e gli eventuali processi di nomina e designazione in società ed enti di diritto privato in controllo pubblico partecipate. Non si esclude che possano rendersi necessarie analisi più raffinate nei prossimi mesi, in un’ottica di “*work in progress*”.

Il risultato di tale fase è riportato nell’allegato 1 al presente Piano.

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 nell’anno 2021 di procedere gradualmente con la descrizione partendo dai processi riguardanti “Il governo del territorio”. Nelle successive annualità verrà programmata l’ulteriore sviluppo di tale attività.

Valutazione del rischio

La valutazione del rischio consiste nell’identificazione, analisi e ponderazione del rischio. L’identificazione del rischio, o meglio degli eventi rischiosi ha l’obiettivo di individuare gli eventi di natura corruttiva (intesi nella più ampia accezione della legge 190/2012 in premessa descritta) che possono verificarsi in relazione ai processi, o alle fasi di processi, di pertinenza dell’amministrazione.

L’analisi del rischio o il livello di valutazione del rischio deve avvenire secondo la nuova metodologia indicata nel PNA 2019, che consiste nell’individuare una serie di indicatori

La ponderazione del rischio e quindi l’attribuzione di un valore (alto, medio, basso) al rischio determina la scelta in ordine alla misura da adottare.

Appare pertanto di tutta evidenza come la ponderazione del rischio assuma importanza in relazione alla scelta della misura e che si ponga quindi come elemento centrale, fulcro dell’effettiva attuazione della politica di prevenzione della corruzione.

La ponderazione del rischio determina l’attribuzione di un valore di rischio:

- **Alto:** [da 6,6...]
- **Medio:** [da 3,1 a 6,5]
- **Basso:** [da 0 a 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 “generali” che si caratterizzano per il fatto di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione intervenendo in maniera trasversale sull’intera amministrazione e misure specifiche che si caratterizzano per il fatto di incidere su problemi specifici individuati tramite l’analisi del rischio.

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 1 al presente piano.

Il raggiungimento degli obiettivi individuati nel presente piano, 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.

Le misure generali possono essere così individuate:

- 1) Trasparenza
- 2) Codice di Comportamento
- 3) Disciplina del conflitto di interessi
- 4) Svolgimento di incarichi d'ufficio – attività ed incarichi extraistituzionali
- 5) Inconferibilità ed incompatibilità di incarichi
- 6) Attività successive alla cessazione dal servizio
- 7) Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione
- 8) Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (cd.whistleblower)
- 9) Formazione
- 10) Rotazione
- 11) Monitoraggio tempi del procedimento

Trasparenza

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

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.

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 presentedicitura: L'Esecutore, con riferimento alle prestazioni	Immediata	Tutti gli uffici competenti in ordine alle singole procedure/atti da adeguare	Atti/procedure 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 31.12.2022</p>	<p>Responsabile della prevenzione della corruzione e 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 della corruzione e Responsabili di Area</p>	<p>Redazione relazione annuale da pubblicare sul sito su modello ANAC</p>

Astensione in caso di conflitto di interesse

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

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

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

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

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

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.

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.

Obiettivi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio responsabile	Indicatori di monitoraggio
Predisposizione di procedure interne per la segnalazione dei casi di conflitto	Entro il 31/12/2021	Responsabile della prevenzione della corruzione Ufficio personale	Sarà trasmesso materiale informativo e modulistica per la segnalazione dei casi di conflitto Utilizzo della procedura
Progettazione ed attuazione di iniziative formative per la conoscenza del fenomeno all'interno dell'amministrazione	Ulteriori iniziative entro il 31.12.2021	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

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	Presentazione proposta di regolamento approvato con delibera di G.C. N. 20/2019
Monitoraggio sull'effettiva attuazione della misura di prevenzione	Annuale	Tutti i Responsabili Responsabile prevenzione della corruzione	Segnalazioni pervenute Redazione relazione annuale da pubblicare sul sito su modello ANAC

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>

Attività successiva alla cessazione dal servizio

Il comma 16-ter dell'art. 53 D.lgs. 39/2013 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. L'ANAC ha dato un'interpretazione ampia, tale da ricomprendere anche i soggetti legati alla PA da un rapporto di lavoro, non solo a tempo indeterminato, ma anche a tempo determinato o autonomo.

E' quanto chiarito, peraltro, dall'art. 21 del d.lgs. 8 aprile 2013 n. 39 (recante «disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'art. 1, commi 49 e 50 della legge n. 190/2012»), a tenore del quale «ai soli fini dell'applicazione dei divieti di cui al comma 16-ter dell'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al presente decreto, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo. Tali divieti si applicano a far data dalla cessazione dell'incarico». Ai fini delle prescrizioni e dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16 ter del d.lgs. 165/2001, pertanto, devono considerarsi dipendenti della PA anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al citato decreto 39/2013, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo.

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.

Il Piano Nazionale Anticorruzione (All. 1, par. B. 10 - dedicato allo svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro di cui all'art. 53, comma 16-ter, d.lgs. 165/2001)

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

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

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

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

In tale contesto, viene precisato che l'Autorità svolge una funzione sia di vigilanza che consultiva. Per quanto riguarda l'attività di vigilanza, recenti pronunce del giudice amministrativo hanno chiarito che l'ANAC può esercitare poteri ispettivi e di accertamento per singole fattispecie di conferimento di incarichi. L'Aggiornamento cita al riguardo la pronuncia del Consiglio di Stato, Sez. V, 11 gennaio 2018, n. 126, che rileva che il potere di accertamento dell'ANAC è espressione di una valutazione sulla legittimità del procedimento di conferimento dell'incarico che non si esaurisce in un parere ma è produttiva di conseguenze giuridiche e ha pertanto carattere 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 pubblicinazionali.

L'ANAC precisa che la disciplina sul divieto di pantouflage è da riferirsi:

- ai dipendenti degli enti pubblici non economici (già ricompresi fra le pubbliche amministrazioni)
- ai dipendenti degli enti pubblici economici, atteso che il d.lgs. 39/2013 non fa distinzione fra le due tipologie di enti (come rilevato dal Consiglio di Stato).

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 che incidono unilateralmente, 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'Autorità definisce quali soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione:

- le società, le imprese, gli studi professionali;
- i soggetti che, pur se formalmente privati, sono partecipati o controllati da una pubblica amministrazione.

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.

L'ANAC nell'aggiornamento 2018 ha suggerito l'opportunità che il RPCT segnali all'ANAC e all'Amministrazione presso cui il dipendente prestava servizio, ed eventualmente anche all'ente presso cui è stato assunto l'ex dipendente la violazione del divieto di pantouflage.

Obiettivi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio responsabile	Indicatori di monitoraggio
Formulazione di una clausola standard, da inserire nei contratti di assunzione del personale, che preveda il divieto per il dipendente di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo)	Trasmissione ai responsabili dello schema di clausola	Responsabile della prevenzione della corruzione Ufficio personale	Formulazione clausola anti –pantouflage Adeguamento atti-Sottoscrizione clausola

nei confronti dei soggetti privati destinatari di provvedimenti o contratti rispetto ai quali il medesimo dipendente ha avuto un ruolo determinante, per i 3 anni successivi alla cessazione del rapporto con laPA

Formulazione di una clausola standard, da far sottoscrivere all'atto della cessazione del rapporto di lavoro del personale, che preveda il divieto per il dipendente di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) nei confronti dei soggetti privati destinatari di provvedimenti o contratti rispetto ai quali il medesimo dipendente ha avuto un ruolo determinante, per i 3 anni successivi alla cessazione del rapporto con laPA

--

--

--

<p>Formulazione di una clausola standard, da inserire nei bandi o comunque negli atti prodromici agli affidamenti, incluse le procedure negoziate, nonché nel contratto che preveda la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti dell'amministrazione che hanno esercitato, per conto della PA, poteri autoritativi o negoziali nei propri confronti, nei 3 anni successivi alla cessazione del rapporto del dipendente medesimo con la PA.</p>	<p>Trasmissione ai responsabili dello schema di clausola</p>	<p>Responsabile della prevenzione della corruzione</p> <p>Tutti gli uffici comunali per gli affidamenti di rispettiva competenza</p>	<p>Formulazione clausola anti –pantouflage</p> <p>Adeguamento atti</p>
<p>Monitoraggio sull'efficace attuazione della misura</p>	<p>Annuale</p>	<p>Responsabile della prevenzione della corruzione</p>	<p>Redazione relazione annuale da pubblicare sul sito su modello ANAC</p>

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 dell'erisorse

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 inconferibilità 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 etrasparenza 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. Rispetto linee guida	Predisposizione modulistica	Tutti i Responsabili per gli affidamenti di propria competenza	Predisposizione del modulo di dichiarazione sostitutiva Sottoscrizione della dichiarazione in caso di commissioni

ANAC deliberazione del Consiglio n.4 del 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 accertare 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	Redazione relazione annuale da pubblicare sul sito su modello ANAC

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'inoltare 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 è 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 attività 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'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è 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'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può 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'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità'. 4. La segnalazione è 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 modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità 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 responsabilità, 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 attività 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'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione. 7. È 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 è 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 responsabilità 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 responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave».

Sarà valutata la necessità di adottare apposito atto organizzativo interno.

Si auspica di poter attivare nell'anno 2022 la piattaforma messa a disposizione dell'ANAC di cui al comunicato del Presidente del 15/01/2019, tenuto conto delle risorse disponibili.

Obiettivi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio responsabile	Indicatori di monitoraggio
Predisposizione e pubblicazione sul sito dell'Ente di	31/12/2022	Responsabile della prevenzione	Pubblicazione 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 nell'anno 2019 la piattaforma messa a disposizione dell'ANAC di cui al comunicato del Presidente del 15/01/2019</p>		<p>della corruzione</p> <p>Ufficio informatica</p>	<p>Amministrazione Trasparente – Altri contenuti – corruzione</p> <p>Entro il 30/06/2021</p>
<p>Monitoraggio sull'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>

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
Redazione del Piano di formazione. Il Piano dovrà individuare i contenuti, i soggetti, le giornate di formazione e la metodologia didattica	Entro il 30 Aprile di ogni anno	Responsabile della prevenzione della corruzione Ufficio personale	Predisposizione del piano
Erogazione dell'attività di formazione	Entro il 30 novembre di ogni anno	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

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

Il PTPCT 2018-2020 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 (All. 2) 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 nell'anno 2021 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 nel PTA 2019 ha esaminato, altresì, la normativa riguardante le conseguenze del procedimento penale sul sottostante rapporto di lavoro, ritenendo che, con riferimento ai delitti

previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater e 320 del codice penale e dall'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383:

- in caso di rinvio a giudizio, per i reati previsti dal citato art. 3, l'amministrazione sia tenuta a 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 .

Monitoraggio procedimenti /tempi

Ciascun Responsabile di Area dovrà redigere, ogni semestre, una relazione, al fine di ottemperare a quanto previsto dall'art. 1, comma 9, della Legge 190/2012, in modo tale che dalle stesse possano trarsi le seguenti ulteriori informazioni:

- a) Numero di procedimenti conclusi nell'arco del semestre interessato, con relativa attestazione del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione degli stessi;
- b) Numero di procedimenti di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, servizi e forniture di cui al Decreto Legislativo n. 50/2016 e modalità di selezione prescelta, nonché autorizzazioni, concessioni o erogazioni di vantaggi economici, con relativa attestazione di preventiva verifica di conformità a tutta la normativa vigente applicabile al Comune di Cesa e, quindi, anche regolamentare;
- c) Attività svolta per concorsi e prove selettive per l'assunzione di personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del Decreto Legislativo n.150/2009.

Ogni singolo Responsabile di Area è tenuto, ogni semestre, a dichiarare, ai sensi e per gli effetti del D.P.R. 445/2000, sotto la propria responsabilità, che nel periodo in esame, relativamente alle attività individuate dall'ANAC nella delibera n. 72/2013 quali attività/procedimenti a rischio, oltre a quanto già eventualmente previsto da normative specifiche, che:

- a) non si sono verificate ipotesi di condotte illecite;
- b) non si sono avute situazioni di conflitto di interesse, in quanto con i soggetti interessati dalle attività, non sussistono:
 - legami di parentela o affinità sino al quarto grado;
 - legami di stabili di amicizia e/o di frequentazione, anche saltuaria;
 - legami professionali;
 - legami societari;

- legami associativi;
 - legami politici;
 - legami di diversa natura capaci di incidere negativamente sull'imparzialità dei Responsabili dei Servizi e dei Responsabili di Procedimento.
- c) non si sono avute situazione limitative o preclusive nello svolgimento di funzioni gestionali che hanno riguardato le seguenti competenze:
- gestione delle risorse finanziarie;
 - acquisizione di beni, servizi e forniture;
 - concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati.
- d) non si sono avute situazioni di incompatibilità nella composizione di eventuali commissioni per la scelta di contraenti per l'affidamento di lavori, servizi e forniture, per la concessione o per l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque tipo.

Le suddette dichiarazioni, da prodursi secondo il modello allegato 2 al presente Piano, sono inviate al Responsabile della prevenzione della corruzione, entro e non oltre il giorno 15 del mese successivo alla scadenza del semestre in esame.

6. 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.

7. MONITORAGGIO

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

- verificare se successivamente all'approvazione del PTPCT sono emersi nuovirischi;
- verificare se si rende necessario rivedere i criteri per l'analisi e la ponderazione delrischi;
- verificare l'attuazione delle misure di trattamento del rischio attraverso controlli a campione in particolare attraverso i controlli interni di regolarità amministrativa in fase successiva e/o relazioni dei responsabili in merito ai procedimentisvolti.

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

8. RESPONSABILITÀ DEI DIPENDENTI

La violazione, da parte dei dipendenti dell'Amministrazione, delle prescrizioni previste dal presente Piano 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

TRASPARENZA

1. PREMESSA

Come evidenziato dal **PNA 2016**, *“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 – andandooltrealladefinizionecontenutanelleprevigenti 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”.

Con l'Aggiornamento 2018, 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.

2. OBIETTIVI STRATEGICI

Le linee guida ANAC in tema di trasparenza (delibera n. 1310 del 28 dicembre 2016) ribadiscono che tra i contenuti necessari del PTPCT vi sono gli obiettivi strategici. La Giunta Comunale, tenuto conto delle ridotte dimensioni dell'ente, e dell'esiguità delle risorse umane e finanziarie, ha definito i seguenti obiettivi strategici:

- a) migliorare la pubblicazione dei dati nella Sezione “Amministrazione Trasparente”;
- b) valutare la possibilità di implementare sistemi di produzione e pubblicazione di dati che semplificano l'attività degli uffici.

3. 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 3, 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. 3 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. La pubblicazione deve avvenire in tempi tali da garantire l'utile fruizione dell'utente.

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.

4. 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.
--	------------

5. 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.

5.CONTROLLO E MONITORAGGIO

Il monitoraggio sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione è effettuato, secondo quanto indicato nell' All. 3 , dal RPCT che si avvale a tal fine della collaborazione dei responsabili.

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 di P.O. obiettivi da considerare collegati con il ciclo della performance.

Inoltre l' ANAC in tema di attestazioni OIV/Nucleo di Valutazione sull'assolvimento di specifici obblighi di pubblicazione e attività di vigilanza e controllo dell'Autorità, ha fornito indicazioni sullo svolgimento di dette verifiche mirate e descrive le modalità con cui l'ANAC eserciterà la propria attività di vigilanza e controllo muovendo dagli esiti del monitoraggio effettuato dagli OIV/Nucleo di Valutazione o da strutture che svolgono funzioni analoghe.

6.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".

7. 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.

COMUNE DI CESA

Provincia di Caserta

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2022 - 2024

3^ Sezione di programmazione

sottosezione 3.1

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

AREA AMMINISTRATIVA:

SERVIZI	POSTI PREVISTI	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	1 Cat D 8 Cat A 1 Cat B	Marrandino Generoso Caserta Giovanni Guida Cesario D'Orazio Michelina Miranda Cecilia Gargiulo Paola Germano Annamaria Esposito Anna D'Angelo Pasqualina Russomanno Speranza
TOTALE		10

AREA DI VIGILANZA :

SERVIZI	POSTI PREVISTI	PERSONALE ASSEGNATO
Comando VV.UU	Volontario 1 Cat d 2 Cat c 4 Cat a	Nicomede De Lucia Marrandino Maria Teresa De Luca Antonello De Vita Luisa Di Domenico Elena Fiorillo Giuseppe Bortone Domenico Bortone Vincenzo
TOTALE		7

COMUNE DI CESA

Provincia di Caserta

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2022 - 2024

AREA CONTABILE :

SERVIZI	POSTI PREVISTI	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 2 cat. A	SARPO SALVATORE Della Gatta Maddalena Bianco Emanuele D'Alessio Vincenzo Panico Giustina
TOTALE		5

AREA TECNICA:

SERVIZI	POSTI PREVISTI		PERSONALE ASSEGNATO
Lavori Pubblici Protezione civile Tecnico manutentivo Idrico Cimitero	1cat. D 1 cat.C 4 cat.A		Ing. Cappello Piero Geom. Alma Cesario Bortone Gennaro Mangiacapra Luigi Cilento Michele Fiorillo Lorenzo
TOTALE			6

AREA URBANISTICA:

SERVIZI	POSTI PREVISTI	PERSONALE ASSEGNATO
Suap e commercio Urbanistica Ambiente	2cat. C	Arch. Petrarca Giacomo Arch. Tessitore Stefania
TOTALE		2

COMUNE DI CESA

Provincia di Caserta

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2022 - 2024

3[^] Sezione di programmazione

sottosezione 3.03

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Il Fabbisogno del personale 2022-2024 è stato approvato con la deliberazione di G.C. N. 140 dell' 08/07/2022, modificato con la deliberazione di G.C. n. 224 dell'08/11/2022. Fondamentale per la comprensione del fabbisogno è la delibera di G.C. n. 112 del 25/05/2022 che prevede la programmazione dell'anno 2022.

Si rinvia alle delibere di G.C. sopra che si allegato alla presente sezione.