



Consiglio regionale della Calabria

Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

AGGIORNAMENTO

2018 - 2020

Approvato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 8 del 30 gennaio 2018

Sommario

PREMESSA.....	3
Quadro normativo e finalità del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) ..	3
Metodologia adottata per la predisposizione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2018-2020	5
Documenti connessi al PTPCT	6
Contesto socio-economico esterno e azioni di sensibilizzazione rivolte alla società civile	8
Contesto organizzativo interno del Consiglio regionale della Calabria	9
Esiti valutazioni ANAC sui Piani 2017-2019	11
PARTE I	12
PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2018-2020 ..	12
Sezione I Procedure per la predisposizione del PTPCT.....	12
Contenuti e percorso per la definizione del PTPCT 2018-2020	12
Soggetti coinvolti: compiti e responsabilità.....	14
L’Organo di indirizzo politico	15
Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza	15
Obbligo di informazione al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza	17
L’Organismo indipendente di valutazione (OIV)	18
I Referenti	18
I Dirigenti	19
I dipendenti e i collaboratori a qualsiasi titolo del Consiglio regionale della Calabria	19
Il Responsabile dell’anagrafe della Stazione Appaltante (RASA).....	19
L’Ufficio per i procedimenti disciplinari del Consiglio regionale	20
La gestione del rischio	20
La mappatura dei processi	20
Le aree a rischio	21
Aree di rischio specifiche	21
Le misure generali per la prevenzione della corruzione	22
Sezione II Azioni e misure di prevenzione generali	24
Il Codice di comportamento	24
Rotazione del personale	25
Formazione del personale	27
Criteri per limitare l’esercizio della discrezionalità	29
Inconferibilità e incompatibilità di incarichi.....	29
Divieti di far parte di commissioni e di assegnazione a determinati uffici in caso di condanna penale per delitti contro la P.A.	30
Svolgimento di attività successive alla cessazione del rapporto di lavoro (Pantouflage)	31
Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (Whistleblower)	32
Vigilanza sulla società in house.....	34
Sezione III Azioni e misure di prevenzione ulteriori.....	35
Attività di prevenzione in relazione all’affidamento di lavori servizi e forniture (D.lgs n. 50/2016) e rotazione dei componenti le commissioni di gara	35
Patti di integrità.....	35

Attività di prevenzione in relazione ad atti di autorizzazione o concessione di vantaggi economici.....	35
Misure ulteriori	36
PARTE II.....	37
MODALITÀ DI ATTUAZIONE DELLA TRASPARENZA	37
Trasparenza ed obblighi di pubblicazione	37
Controlli sugli obblighi di trasparenza.....	39
Monitoraggio e vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza	39
Limiti alla trasparenza	41
Istituzione del Registro degli accessi	44
La giornata della trasparenza	45
Monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti.....	45
Il rispetto dei termini procedurali e di pagamento	46
Aggiornamento	46

PREMESSA

Quadro normativo e finalità del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT)

La presente edizione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della Trasparenza (PTPCT), riferita al triennio 2018-2020, costituisce un aggiornamento della precedente alla luce dei rilevanti interventi normativi del legislatore nazionale, nonché degli indirizzi forniti dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) nella **delibera n. 831 del 3 agosto 2016** che ha aggiornato il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA).

L’introduzione di un sistema organico di prevenzione della corruzione si realizza nel nostro ordinamento con la **legge delega 6 novembre 2012 n. 190 (c.d. legge Anticorruzione)**, recante *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”* e la successiva adozione dei decreti legislativi attuativi, segnatamente **D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33**, recante *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”* e **D.lgs. 8 aprile 2013, n. 39** recante *“Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico a norma dell’articolo 1, commi 49 e 50 della legge 6 novembre 2012, n. 190”*.

Alla suddetta normativa, ed in stretto collegamento con la stessa, hanno fatto seguito:

- il **Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62** avente ad oggetto *“Regolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”*;
- il **Decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50**, recante *“Attuazione delle direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE sull’aggiudicazione dei contratti di concessione, sugli appalti pubblici e sulle procedure d’appalto degli enti erogatori nei settori dell’acqua, dell’energia, dei trasporti e dei servizi postali, nonché per il riordino della disciplina vigente in materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture”*;
- il **Decreto legislativo 25 maggio 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”*, che ha profondamente rivisitato il contesto normativo sin qui richiamato operando una profonda revisione della disciplina della materia in un’ottica di semplificazione ed armonizzazione;

- la **Determinazione ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016** avente ad oggetto *“Prime linee guida recanti indicazioni sull’attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.lgs. n. 33/2013 come modificato dal D.lgs. n. 97/2016”* con la quale sono state fornite indicazioni relative alle novità normative sopra richiamate;
- la **Determinazione ANAC n. 241 dell’8 marzo 2017** avente ad oggetto *“Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali”*;
- la **Deliberazione ANAC n. 1208 del 22 novembre 2017** che ha approvato l’aggiornamento al Piano Nazionale Anticorruzione 2017, che costituisce atto di indirizzo per la predisposizione dei Piani triennali che ciascun ente è tenuto ad adottare entro il 31 gennaio di ogni anno;
- la **legge 30 novembre 2017, n. 179** recante *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazione di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”*, con la quale è stata operata una riforma dell’istituto del whistleblowing, introdotto dalla legge n. 190/2012.

Con particolare riferimento al D.lgs. n. 97/2016, noto anche come FOIA (*Freedom Of Information Act*), si osserva che nell’anno 2017 è stata svolta dall’ente la prescritta attività di analisi della realtà amministrativa e organizzativa relativa all’esercizio di funzioni e di attività di pubblico interesse esposte a rischi di corruzione e all’adozione di concrete misure di prevenzione.

Sono state, altresì, attuate le prescrizioni in materia di trasparenza realizzando la definitiva delimitazione dell’ambito soggettivo di applicazione della disciplina; la revisione degli obblighi di pubblicazione nel sito istituzionale dell’Ente; l’applicazione delle disposizioni in materia di accesso civico generalizzato ad atti, documenti e informazioni non oggetto di pubblicazione obbligatoria.

Come disposto dal precitato decreto, il Programma Triennale per la Trasparenza e l’Integrità, nell’anno 2017, ha rappresentato una sezione del più ampio Piano triennale della prevenzione della corruzione.

L’Organo di indirizzo politico è stato maggiormente coinvolto nella formazione e attuazione dei Piani ed ha esercitato una rilevante funzione di ordine metodologico garantendo la coerenza tra i piani triennali per la prevenzione della corruzione e gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale, nonché mediante la previsione di misure di anticorruzione e trasparenza nella definizione degli obiettivi individuati nel Piano della Performance dell’Ente.

Il D.lgs. n. 97/2016, infatti, nel modificare il D.lgs. n. 33/2013 e la legge n. 190/2012, ha attribuito al Piano un valore programmatico ancora più incisivo, prevedendo negli atti di pianificazione l’automatico riferimento ad obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione.

Infine dalle azioni intraprese dall'OIV nell'anno di riferimento è derivato il raccordo tra misure anticorruzione e misure di miglioramento della funzionalità organizzativa dell'amministrazione e della Performance degli uffici e dei funzionari pubblici.

Come già evidenziato nei precedenti Piani, il termine "corruzione" non va interpretato esclusivamente quale termine essenzialmente penalistico, con il quale si fa riferimento a specifiche figure di reato. E' necessario, invece, utilizzare un'accezione più ampia del termine, fino a ricomprendere la prevenzione del malcostume amministrativo, attuato attraverso un uso improprio degli strumenti del diritto amministrativo. Il concetto di corruzione, quindi, inteso in senso lato, abbraccia anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, un soggetto, nell'esercizio dell'attività amministrativa, abusi del potere che gli è stato affidato al fine di ottenere un vantaggio privato.

Metodologia adottata per la predisposizione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2018-2020

Il presente Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza è adottato ai sensi della legge n. 190/2012, tenuto conto dell'intesa raggiunta in sede di Conferenza Unificata in data 24 luglio 2013, nonché della normativa in materia di trasparenza.

Esso costituisce, per gli anni 2018-2020, l'aggiornamento della precedente edizione relativa al triennio 2017-2019 ed è stato elaborato tenendo conto di quanto evidenziato dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) a seguito della Relazione annuale a consuntivo delle attività effettuate nel corso dell'anno 2017. In linea di continuità con i precedenti Piani intende da un lato, fornire il monitoraggio relativo alle misure già attuate e ai risultati conseguiti, dall'altro, in un'ottica di continuo adeguamento, contrastare la cattiva amministrazione e l'illegalità, attraverso l'adozione di misure volte a verificare la legittimità formale e sostanziale degli atti.

Il PTPCT rappresenta, pertanto, lo strumento programmatico attraverso il quale viene messo a sistema e descritto un processo, articolato in fasi tra loro collegate concettualmente e temporalmente, finalizzato a formulare una strategia di prevenzione del fenomeno della corruzione attraverso l'indicazione delle aree di rischio e dei rischi specifici, nonché dei responsabili della sua applicazione.

Il Piano è adottato, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, dall'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale ed è aggiornato annualmente, entro il 31 gennaio, prendendo a riferimento il triennio successivo a scorrimento.

Il PTPCT è stato strutturato nell'ottica di individuare le attività a più elevato rischio di corruzione ed è stato articolato nelle seguenti fasi:

- a. mappatura dei processi/attività dell'Ente;

- b. individuazione delle attività e delle tipologie procedimentali del Consiglio regionale esposte a rischio di fenomeni corruttivi;
- c. individuazione dei rischi per ogni struttura organizzativa, in relazione ai processi/attività individuati;
- d. analisi del livello di rischio di corruzione in cui le attività del Consiglio regionale possono incorrere;
- e. individuazione delle misure di prevenzione dei rischi di corruzione.

Il PTCPT si propone, in particolare, per il triennio 2018 – 2020:

1. di esaminare ed approfondire l'applicabilità delle misure di prevenzione del rischio corruzione ad attività ulteriori rispetto a quelle indicate nel Piano Nazionale Anticorruzione, con particolare riferimento all'area contratti pubblici, ai processi gestiti dal CO.RE.COM ed all'erogazione di sovvenzioni contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché all'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a Enti pubblici e privati;
2. di completare il processo di gestione del rischio corruzione con particolare riferimento alla revisione della mappatura dei processi gestiti dall'Ente;
3. di inserire nella mappatura dei processi l'attività a supporto del Garante dell'infanzia e dell'adolescenza - istituito con legge regionale 12 novembre 2004, n. 28 - con particolare riferimento alla predisposizione dell'elenco dei tutori volontari dei minori stranieri non accompagnati previsto dalla art. 11 della legge n. 47/2017.

Al presente Piano sono allegati, quale parte integrante, le seguenti tabelle:

- Mappatura dei processi;
- Registro dei rischi del Consiglio regionale;
- Elenco degli obblighi di pubblicazione.

Si evidenzia, al riguardo, che è stata espletata la procedura aperta per l'aggiornamento del Piano mediante la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente di un avviso pubblico rivolto ai soggetti portatori di interessi, al fine di coinvolgerli nella redazione dello stesso e che nei termini stabiliti, non sono pervenute proposte e/o osservazioni.

Documenti connessi al PTPCT

Il PTPCT si coordina e si completa con le previsioni contenute in altri documenti di natura programmatica adottati dal Consiglio regionale, in particolare, con il Codice di comportamento dei dipendenti del Consiglio regionale e con il Piano della Performance.

La coerenza con quest'ultimo documento deve essere garantita sotto diversi profili, secondo anche quanto ribadito dall'ANAC nell'aggiornamento al PNA 2017, in ordine alla necessità di integrazione delle misure di prevenzione della corruzione con le misure organizzative, evidenziando la particolare attenzione che le amministrazioni devono rivolgere alla coerenza tra il PTPCT e il Piano della Performance.

Al riguardo, l'Ufficio di Presidenza del Consiglio Regionale con deliberazione n. 6 del 9 gennaio 2018, ha approvato il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, stabilendo che la prevenzione della corruzione, la trasparenza e l'integrità devono costituire un'area strategica dell'Ente.

A tal fine, nel Piano della Performance devono essere individuati obiettivi che determinino un contesto organizzativo tale da favorire la prevenzione della corruzione e, al contempo, le misure di prevenzione della corruzione devono essere tradotte in obiettivi organizzativi e specifici assegnati alle strutture dell'Ente e ai loro dirigenti.

In adempimento alle predette prescrizioni, già per l'anno 2017, sono stati introdotti nel Piano della Performance 2017-2019 specifici obiettivi collegati alle prescrizioni contenute nel PTPCT.

L'integrazione tra gli strumenti di pianificazione e programmazione, per l'anno 2018, trova riscontro nell'inserimento all'interno del presente Piano degli obiettivi operativi che saranno previsti nel Piano della Performance, che mirano ad attuare la prevenzione della corruzione e a garantire la trasparenza dell'azione amministrativa del Consiglio regionale.

In tale ottica si evidenzia che l'Ufficio di Presidenza ha approvato con deliberazione n. 7 del gennaio 2018 gli obiettivi generali dell'Ente prevedendo, tra questi, l'adozione di misure organizzative e di nuovi strumenti di valorizzazione delle risorse umane.

Il presente Piano individua le principali linee strategiche di collegamento tra le misure volte alla prevenzione della corruzione e gli obiettivi generali individuati nel predetto atto deliberativo al fine di operare l'integrazione tra gli strumenti di pianificazione.

In particolare per l'anno 2018 vengono individuate le seguenti linee di coordinamento che rappresentano per l'ente obiettivi generali di performance:

Obiettivi 2018 in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza:

Adozione di disposizioni normative e di nuove procedure interne che assicurino una maggiore trasparenza ed uniformità di comportamento nella gestione dei procedimenti di competenza dell'Ente (adozione regolamenti, vademecum, aggiornamento codice di comportamento dell'Ente, ecc.)

Interventi di miglioramento e di qualificazione delle competenze ed incentivazione della metodologia di lavoro in staff (formazione specifica, costituzione gruppi di lavoro)

Strumenti di follow-up per verificare l'accessibilità e la fruibilità degli atti e dell'attività amministrativa in generale in attuazione delle disposizioni del D.lgs n. 97/2016 (FOIA)

Contesto socio-economico esterno e azioni di sensibilizzazione rivolte alla società civile

Per analisi del contesto esterno si intende la descrizione delle caratteristiche sociali, economiche e culturali del territorio nel quale l'Ente opera; essa si pone l'obiettivo di evidenziare come tali peculiari caratteristiche possano incidere sull'attività dell'Amministrazione favorendo il verificarsi di fenomeni di inquinamento illecito dell'azione pubblica.

Si conferma l'analisi del contesto esterno effettuata nel PTPCT 2017-2019, che ha tenuto conto delle specificità del Consiglio regionale quale organo di rappresentanza democratica della Regione, con funzioni non solo normative ma anche di programmazione e amministrative, dotato di autonomia funzionale, organizzativa, gestionale, finanziaria e patrimoniale, amministrativa, negoziale e contrattuale, che esercita nel rispetto della Costituzione, dello Statuto e del Regolamento interno.

L'analisi del contesto esterno è stata effettuata utilizzando dati oggettivi reperibili da fonti ufficiali, al fine di procedere all'identificazione e all'esame dei rischi e, conseguentemente, all'individuazione e alla programmazione di misure specifiche di prevenzione.

Essa ha restituito un quadro d'insieme della Regione Calabria caratterizzato da rilevanti problematiche.

Gli indicatori del mercato del lavoro evidenziano una situazione di estrema debolezza con lievi differenziazioni a livello territoriale, aggravatasi negli ultimi anni di crisi economica, che ha avuto ripercussioni negative su tutti gli indicatori.

In particolare, il tasso di occupazione, presenta un gap rilevante rispetto al valore medio nazionale, criticità che vanno ad incidere sulla condizione occupazionale dei giovani e delle donne, registrando difficoltà di accesso al lavoro da parte di tali categorie di soggetti con rilevanti effetti negativi di ordine sociale.

Con riferimento alla situazione economica regionale, i dati ISTAT evidenziano performance ancora altalenanti; l'economia si caratterizza per una maggiore terziarizzazione e per una forte rappresentatività del settore primario.

L'attività industriale è rimasta nel complesso stagnante; segnali positivi provengono dalle imprese di maggiori dimensioni e da quelle esportatrici, anche se la recessione ha inciso notevolmente sulle

performance economiche delle imprese, determinando differenze significative nella competitività e nella dinamica ciclica dei singoli settori produttivi.

Quanto al settore dei servizi si registra una debole crescita.

La condizione economico-reddituale delle famiglie rimane, comunque, ampiamente al di sotto della media italiana e si caratterizza per la presenza della maggiore quota di famiglie in condizioni di estremo disagio economico.

Complessivamente, il tessuto produttivo calabrese è caratterizzato da una certa fragilità dovuta sia alla dimensione delle attività e sia al basso numero di imprese che operano nei settori industriali tradizionali ovvero manifatturiero ed edilizio.

In tale contesto appare evidente la necessità di mettere in campo, soprattutto, strategie volte ad agevolare e stimolare l'ingresso delle nuove generazioni nel mondo del lavoro e rimuovere i fattori socio culturali che rappresentano un freno alla ripresa economica della regione.

Contesto organizzativo interno del Consiglio regionale della Calabria

Il Consiglio regionale della Calabria è l'organo legislativo rappresentativo della Regione Calabria. Istituito nel 1970, è composto dal Presidente della Giunta regionale e da 30 consiglieri. Ha sede nella città di Reggio Calabria, presso il Palazzo Tommaso Campanella.

Secondo quanto stabilito dallo Statuto della Regione Calabria, il Consiglio esercita la potestà legislativa, insieme a tutte le altre funzioni attribuitegli dalla Costituzione, dallo Statuto e dalle leggi; definisce l'indirizzo politico della regione, svolgendo anche funzioni di controllo sulla Giunta.

Gli organi che lo compongono sono: Assemblea, Presidente del Consiglio, Ufficio di Presidenza, Commissioni, Gruppi consiliari.

Il regolamento interno del Consiglio regionale, approvato con Deliberazione del Consiglio regionale n. 5 del 27 maggio 2005, disciplina l'esercizio delle funzioni attribuite all'assemblea legislativa ed agli altri organi consiliari, la programmazione dei lavori, l'esercizio delle funzioni di controllo e di sindacato ispettivo.

Con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 71 del 24 novembre 2017 è stata adottata la nuova struttura organizzativa del Consiglio regionale della Calabria, articolata in una Direzione, un Segretariato Generale e due Aree Funzionali che sovrintendono ai relativi Settori, per un totale di 16 posizioni dirigenziali.

Si precisa che la struttura organizzativa di seguito riportata entrerà in vigore nel corso dell'anno 2018. Per quanto concerne la struttura attualmente in vigore si rinvia a quanto previsto nel precedente PTPCT 2017-2019.

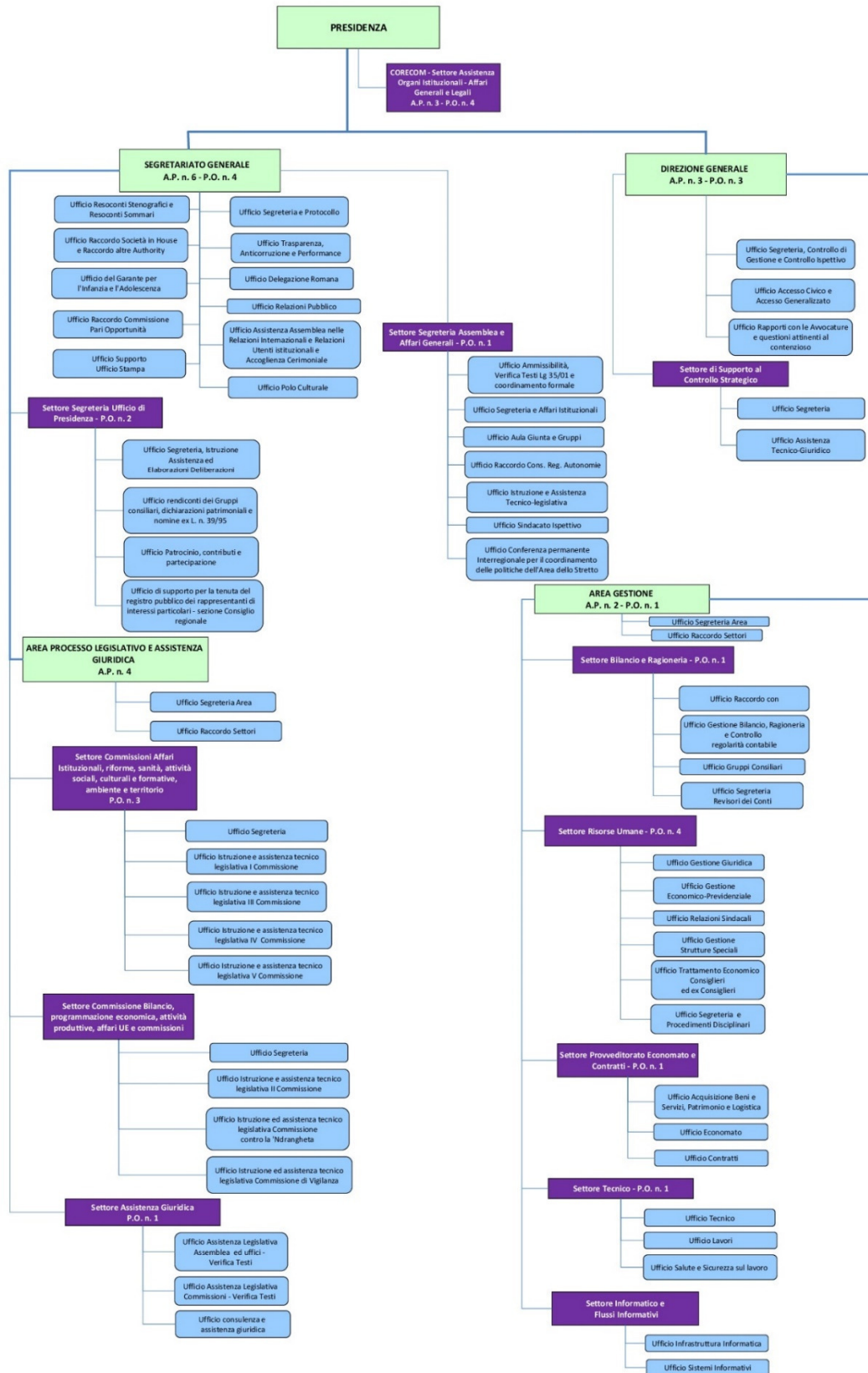


Figura 1- Nuova struttura burocratica, approvata con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 71 del 24 novembre 2017

Esiti valutazioni ANAC sui Piani 2017-2019

Nell'aggiornamento al PNA elaborato dall'ANAC per l'anno 2017 vengono riportati gli esiti della valutazione condotta su un campione di Piani adottati nell'anno riferimento da amministrazioni afferenti a diversi comparti, evidenziando le principali criticità riscontrate ed integrando alcune indicazioni sull'applicazione della normativa di prevenzione della corruzione, allo scopo di migliorare il proprio supporto nella fase di elaborazione dei documenti.

I risultati del suddetto monitoraggio hanno evidenziato che, nonostante sia stato possibile osservare un miglioramento della capacità di predisposizione dei Piani, da parte delle amministrazioni tuttavia, sussistono ancora diverse criticità sia nella fase di gestione del rischio che nel coordinamento del Piano con gli strumenti di programmazione.

In particolare l'ANAC ha rilevato un carente livello di coinvolgimento delle strutture interne nel procedimento di adozione del PTPCT, la mancata adozione di sistemi di monitoraggio, un insufficiente coordinamento tra PTPCT e Piano della Performance, scarsa completezza della mappatura dei procedimenti.

Dal confronto tra le criticità riscontrate dall'ANAC ed i contenuti del PTPCT 2017-2019 elaborato dal Consiglio regionale della Calabria è emerso che, ferma restando la necessità di adottare alcuni correttivi utili al miglioramento dell'azione di prevenzione della corruzione e della trasparenza, si può affermare che, in linea di massima, lo stesso appare conforme alle indicazioni generali contenute nell'aggiornamento del PNA 2017.

Tuttavia le osservazioni ed i correttivi suggeriti dall'Autorità sono stati attentamente analizzati e posti a base di partenza per l'aggiornamento del presente Piano per il triennio 2018-2020.

PARTE I

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2018-2020

Sezione I Procedure per la predisposizione del PTPCT

Contenuti e percorso per la definizione del PTPCT 2018-2020

Il presente atto programmatico, secondo le indicazioni del PNA, è stato strutturato in tre fasi:

1. processo di autoanalisi organizzativa e di mappatura dei processi;
2. analisi dei rischi;
3. individuazione delle misure di prevenzione del rischio.

Preliminarmente è stata effettuata l'analisi della struttura organizzativa dell'Ente, allo scopo di individuare le modalità operative, la ripartizione delle competenze e la sussistenza o l'insussistenza di rischi di corruzione.

Al fine, poi, di poter identificare le aree operative maggiormente esposte al rischio di corruzione, si è proceduto alla mappatura dei processi di tutte le strutture portando alla redazione dell'allegato "Mappatura dei processi a rischio", che costituisce parte integrante del presente documento.

Si ritiene di dover evidenziare che con il termine processo si intende l'insieme delle attività, collegate tra loro e preordinate a creare un valore attraverso la trasformazione delle risorse (input del processo) in un prodotto (output del processo) destinato all'interno della Pubblica amministrazione o alla sua utenza.

La mappatura dei processi è stata sviluppata a partire dall'atto iniziale, descrivendo in modo analitico l'intero iter procedurale evidenziando ruolo e funzioni delle strutture e dei soggetti coinvolti nelle diverse fasi ed individuando, infine, la struttura competente all'adozione dell'atto finale.

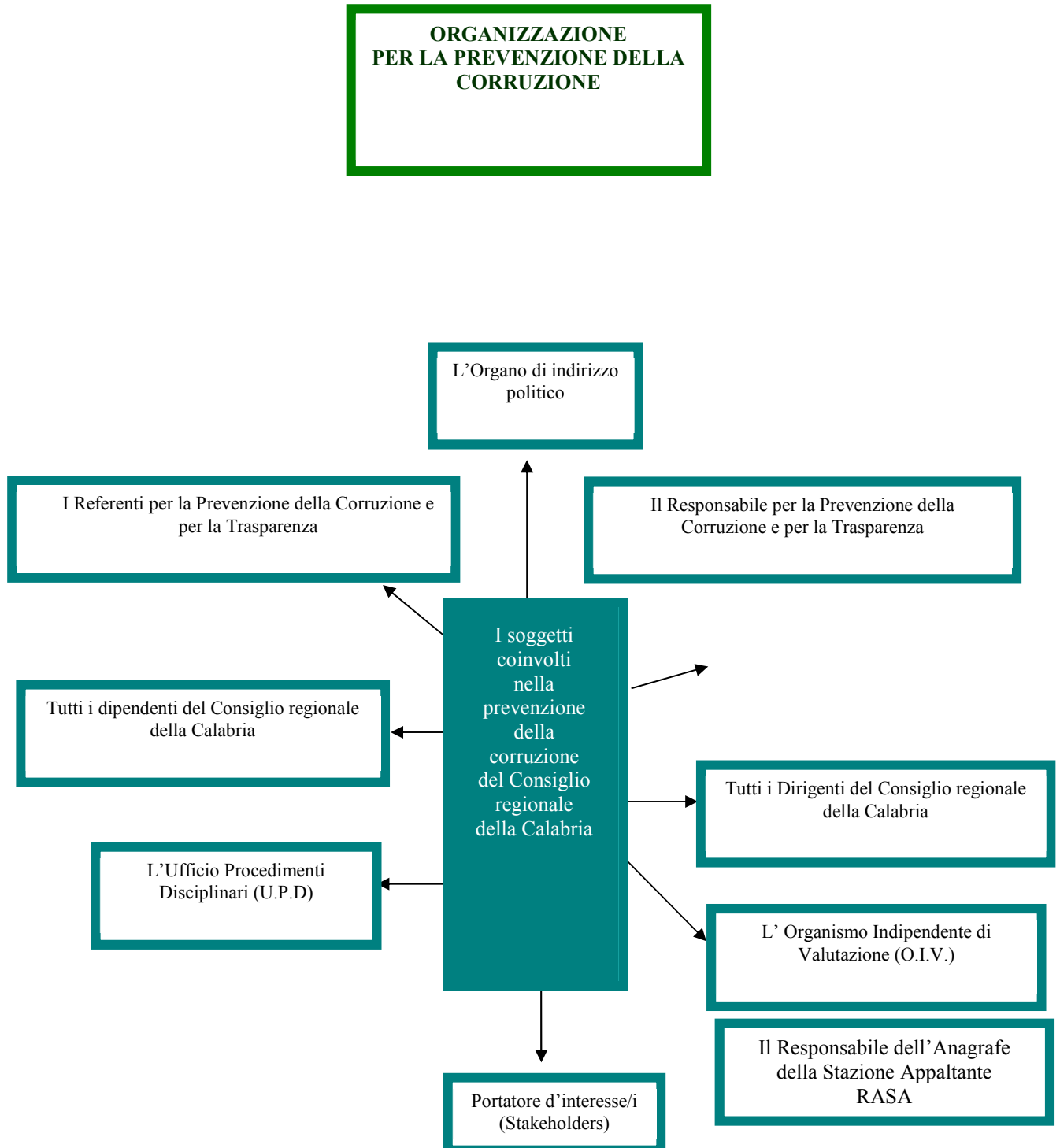
Una volta realizzata la mappatura è stato assegnato ad ogni processo un indice di rischio corruzione parametrato tra i valori trascurabile, medio-basso, rilevante. Il valore è stato assegnato per ciascuna struttura a seguito dell'analisi e degli approfondimenti effettuati dal RPCT, di concerto con i dirigenti di riferimento, tenendo conto anche dei seguenti parametri: grado di discrezionalità amministrativa; entità e misura delle risorse finanziarie gestite sia in forma di contributo che di corrispettivo; controlli; impatto; coinvolgimento di altre Strutture nello svolgimento di una determinata funzione (controllo reciproco); coinvolgimento di soggetti esterni nello svolgimento di una determinata funzione/attività a proiezione esterna, frazionabilità delle attività connesse al procedimento.

Il PNA prevede che il PTPCT individui sia misure di prevenzione oggettive che consistono nell'adozione di soluzioni organizzative volte ad impedire che interessi particolari possano condizionare in modo improprio le decisioni pubbliche sia misure soggettive, preordinate a garantire la posizione di imparzialità del funzionario pubblico che partecipa, a qualunque titolo - adozione di atti di indirizzo, adozione di atti di gestione, compimento di attività istruttorie a favore degli uni e degli altri - ad una decisione amministrativa.

Con riferimento ai singoli procedimenti e, più in generale, a tutti i processi, l'attività sarà oggetto di verifica e monitoraggio durante il corso dell'anno 2018.

Soggetti coinvolti: compiti e responsabilità

Di seguito vengono indicati i soggetti coinvolti nell'attività di prevenzione della corruzione con relativi compiti e responsabilità.



L'Organo di indirizzo politico

L'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale, in qualità di organo di indirizzo politico a norma della legge 190/2012, ha compiti specifici in materia di prevenzione della corruzione:

- designa il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- adotta, entro il 31 gennaio di ogni anno, il PTPCT ed i rispettivi aggiornamenti;
- definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- adotta l'aggiornamento del Codice di comportamento;
- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza assume il ruolo di supervisore nel processo della strategia anticorruzione, nonché di organo di riferimento verso tutti i soggetti coinvolti. Ai sensi dell'art. 1, comma 7, della Legge 6 novembre 2012, n. 190, l'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale della Calabria, con deliberazioni nn. 28 e 29 del 26 maggio 2015, ha nominato il Responsabile per la prevenzione della corruzione ed il Responsabile della trasparenza.

Infatti, ai sensi del D.lgs. n. 97/2016 il Responsabile della prevenzione della corruzione assume necessariamente anche il ruolo di responsabile della trasparenza. L'intento principale del legislatore è stato chiaramente quello di rafforzare e tutelare il ruolo del RPC (art. 41, comma 1, lett. f, del D.lgs. n. 97/2016), potenziando i suoi poteri di interlocuzione e di controllo nei confronti di tutta la struttura amministrativa e quelli di programmazione, impulso e coordinamento nell'adozione e attuazione delle misure di prevenzione.

Alla luce delle recenti modifiche legislative, la figura del responsabile risulta rafforzata anche in virtù della previsione di una maggiore interazione e comunicazione con l'Organismo Indipendente di Valutazione e con l'ANAC.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione:

- propone all'Ufficio di Presidenza l'adozione del PTPCT e i suoi aggiornamenti annuali con proiezione triennale;
- definisce, in coordinamento con il responsabile della struttura competente responsabile in materia di personale, procedure idonee per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- verifica l'efficace attuazione del Piano e propone la modifica di esso nei casi di accertate significative violazioni delle prescrizioni o qualora siano intervenuti mutamenti

nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione, ovvero nell'eventualità di nuovi interventi normativi afferenti agli ambiti trattati dal PTPCT;

- verifica, d'intesa con il responsabile della struttura competente in materia di personale, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici nei quali è più elevato il rischio di eventi di corruzione;
- segnala all'Ufficio di Presidenza e all'Organismo Indipendente di Valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indica, agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare, i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- predispone annualmente, entro il 15 dicembre - salvo diverso termine disposto dall'ANAC - una relazione sull'attività svolta, da inviarsi all'Ufficio di Presidenza ed all'Organismo Indipendente di Valutazione, oggetto di pubblicazione sul sito del Consiglio regionale;
- vigila e verifica, ai sensi dell'art. 15 del decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 e ss.mm.ii. sul rispetto delle disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità. A tal fine, contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconfiribilità e incompatibilità. Segnala i casi di possibile violazione del d.lgs. 39/2013 all'ANAC, all'AGCM per l'esercizio delle funzioni *ex lege* 20 luglio 2004, n. 215 e alla Corte dei Conti, per l'accertamento di responsabilità amministrative;
- assicura la regolare attuazione dell'accesso civico e adotta provvedimenti di riesame relativi al diniego o alla mancata risposta nel termine previsto dalla normativa da parte degli uffici;
- ai sensi dell'art. 15 del decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, cura la diffusione della conoscenza del Codice di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla sua attuazione nonché, ai sensi dell'art. 54, comma 7, del D.lgs. n. 165/2001, la pubblicazione sul sito istituzionale;
- definisce le modalità di effettuazione del monitoraggio dei rapporti tra l'Amministrazione e i soggetti con i quali essa stipula contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione o concessione di benefici economici;
- predispone i questionari, rivolti ai dirigenti, per le periodiche attività di monitoraggio sull'attuazione del Piano.

In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il RPCT risponde ai sensi dell'art. 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e ss.mm.ii., per responsabilità dirigenziale nonché sul piano disciplinare, oltre che per

il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:

- a) di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui al comma 5 dell'art. 1 della legge n. 190/2012, nonché di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dello stesso articolo;
- b) di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano.

La sanzione disciplinare a carico del responsabile non può essere inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di un mese ad un massimo di sei mesi.

In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii., nonché per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità ed aver vigilato sull'osservanza del Piano.

La violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare.

Obbligo di informazione al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza deve essere costantemente informato di tutte le attività afferenti all'amministrazione e alla gestione dell'Ente.

I dirigenti del Consiglio regionale della Calabria hanno l'obbligo di verificare il corretto svolgimento dell'attività amministrativa di competenza, informando il RPCT della presenza di eventuali anomalie. Devono, altresì, periodicamente, comunicare i procedimenti amministrativi avviati ed i rispettivi provvedimenti finali adottati, indicando anche il responsabile di ciascun procedimento, i destinatari e i tempi di effettiva conclusione dei procedimenti.

L'informativa, avente cadenza trimestrale, è finalizzata a:

- verificare la legittimità degli atti adottati;
- monitorare il rispetto dei termini previsti dalla legge o dai regolamenti per la conclusione dei procedimenti;
- monitorare i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazioni, concessioni o erogazioni di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dipendenti del Consiglio regionale.

L'Organismo indipendente di valutazione (OIV)

L'OIV, per come previsto dalla legge n. 190/2012, svolge una rilevante funzione nel processo di gestione del rischio, operando la verifica dell'adeguatezza del PTPCT e delle misure in esso previste all'attività ed all'organizzazione del Consiglio regionale, nonché la coerenza del Piano medesimo con gli obiettivi contenuti negli atti di programmazione strategica.

Nell'ambito dell'attività di misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'Ente, accerta, inoltre, il corretto assolvimento, da parte di ciascuna struttura organizzativa, degli obblighi di attuazione delle misure per la prevenzione della corruzione e degli obblighi di trasparenza previsti dal PTPCT.

Verifica i contenuti della relazione annuale del Responsabile per la prevenzione della corruzione in rapporto con gli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione ed alla trasparenza, in relazione ai quali può richiedere al RPCT le informazioni ed i documenti necessari per lo svolgimento dell'attività di controllo.

Inoltre esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento ed i suoi aggiornamenti.

L'OIV comunica all'Ufficio di presidenza le criticità riscontrate nello svolgimento della propria attività, e fornisce all'ANAC ogni informazione da essa richiesta sull'adempimento delle misure anticorruzione e di trasparenza.

I Referenti

Il Responsabile della prevenzione della corruzione ha individuato con proprio atto dispositivo prot. n. 5891 del 06/02/2017, la rete dei referenti per la prevenzione della corruzione, individuando, quali responsabili, alcuni dirigenti di ruolo del Consiglio regionale ed una posizione organizzativa.

Il ruolo svolto dai *Referenti*, anche sulla scorta dell'esperienza maturata nell'anno 2017, è di fondamentale importanza per il perseguimento degli obiettivi previsti nel PTPCT.

Le principali funzioni dei Referenti sono:

- partecipare, congiuntamente con il Responsabile, al processo di definizione e di aggiornamento del PTPCT e all'individuazione, valutazione e gestione del rischio corruttivo;
- trasmettere al Responsabile, periodicamente, una relazione riportante i risultati dell'attività;
- informare tempestivamente il Responsabile di ogni mutamento nell'organizzazione o nell'attività della propria struttura, che possa avere effetti sul PTPCT;
- rispettare i tempi e la correttezza dei procedimenti amministrativi di competenza e, in caso di inosservanza, esplicitare le motivazioni;
- indicare al Responsabile i nominativi dei dipendenti, operanti nei settori maggiormente a rischio, da inserire in specifici percorsi formativi (art. 1, comma 5, legge 190/2012).

A supporto del RPCT e della rete dei referenti, con dispositivo prot. n. 37075 del 17/07/2015 è stato costituito un gruppo di lavoro, composto da circa 35 unità lavorative assegnate ai diversi settori del Consiglio regionale, con funzioni di assistenza sul piano conoscitivo ed operativo.

I Dirigenti

I dirigenti sono responsabili della corretta attuazione e dell'osservanza delle disposizioni contenute nella legge n. 190/2012; collaborano con il Responsabile al fine di favorire l'espletamento delle funzioni e dei compiti ad esso assegnati e vigilano sul rispetto delle disposizioni del Piano da parte dei dipendenti assegnati.

Sono tenuti all'attuazione delle misure contenute nel presente Piano, nonché dei previsti obblighi di informazione, comunicazione e monitoraggio, relativamente alle strutture di riferimento, rispondendo della mancata attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, ove il RPCT dimostri di avere effettuato le dovute comunicazioni agli uffici.

Nell'ambito degli obblighi di informazione al RPTCT, i dirigenti sono tenuti a verificare il corretto svolgimento dell'attività amministrativa di competenza, segnalando eventuali anomalie.

In particolare, i dirigenti devono, periodicamente, assolvere agli obblighi di comunicazione relativi ai procedimenti amministrativi avviati ed ai rispettivi provvedimenti finali adottati.

I dipendenti e i collaboratori a qualsiasi titolo del Consiglio regionale della Calabria

I dipendenti e i collaboratori a qualsiasi titolo del Consiglio regionale della Calabria sono tenuti a:

- osservare le misure contenute nel PTPCT (art. 1, comma 14, della legge n. 190 del 2012);
- segnalare tempestivamente le situazioni di illecito al Responsabile della corruzione anche tramite il proprio dirigente;
- rispettare il Codice di comportamento.

Inoltre, i dipendenti devono astenersi, ai sensi dell'art. 6-bis della legge n. 241/90 e del D.P.R. n. 62/2013, in caso di conflitto di interessi anche potenziale segnalandolo tempestivamente al dirigente.

Il Responsabile dell'anagrafe della Stazione Appaltante (RASA)

Il RASA è il soggetto individuato dall'Amministrazione ed incaricato della compilazione dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA), istituita ai sensi dell'art. 33 ter del Decreto legge n. 179/2012, convertito con modifiche dalla legge n. 221/2012.

Con proprio atto determinativo R.G. n. 9 del 19/01/2018, il Segretario Direttore Generale dell'Ente ha nominato il responsabile dell'Amministrazione per l'AUSA.

L'Ufficio per i procedimenti disciplinari del Consiglio regionale

Con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 31 del 23 maggio 2012 è stato istituito l'Ufficio per i procedimenti disciplinari (UPD) del Consiglio regionale della Calabria.

L'UPD espleta tutte le funzioni disciplinari di cui agli artt. 55 *bis* e seguenti del D.lgs. n. 165/2001 assicurando le garanzie di cui all'art. 54 *bis* in raccordo con il responsabile della prevenzione.

Nello specifico, è competente in materia di procedimenti disciplinari a carico del personale del comparto e per il personale dirigente del Consiglio regionale; rilascia pareri sull'applicazione del Codice di comportamento e comunica al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, entro il mese di novembre di ogni anno, le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti, alle eventuali sanzioni irrogate o ai provvedimenti di archiviazione dei procedimenti con le relative motivazioni.

La gestione del rischio

Sotto il profilo metodologico, il presente Piano conferma il modello base di gestione del rischio di cui all'Allegato A del PTPCT 2017-2019, come implementato a seguito delle indicazioni fornite dall'ANAC nell'aggiornamento 2017 al PNA.

La mappatura dei processi

Presupposto necessario per l'individuazione dei processi a rischio corruzione, oltre a quelli previsti dal PNA comuni a tutte le amministrazioni, è la definizione della mappatura completa di tutti i processi e i procedimenti dell'Ente.

Tale attività, attuata durante l'anno 2017, è oggetto di verifica e monitoraggio nell'ambito del Piano annuale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.

I procedimenti sono stati classificati secondo una struttura gerarchica, ovvero in macroprocessi e processi.

La mappatura dei processi rappresenta un metodo per determinare e rappresentare tutte le attività svolte dall'Ente al fine, non solo di individuare i processi potenzialmente a rischio corruzione, ma anche di operare un complessivo miglioramento del funzionamento della struttura amministrativa.

L'ANAC con determinazione n. 12/2015 ha stabilito il termine di conclusione della mappatura dei processi al 31 dicembre 2017.

Il Consiglio ha provveduto a realizzare tale mappatura nel PTPCT 2017-2019 e nel presente Piano è stato effettuato un aggiornamento al fine di portarla a completamento, adeguarla ad intervenute modifiche della struttura ed all'attribuzione all'Ente di nuove competenze.

Le aree a rischio

Sulla base della mappatura di cui al punto precedente sono state individuate, come di seguito riportato, le Aree di rischio unitamente alle specifiche attività a rischio. Sulla base della determinazione ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015 è stato aggiornato il Piano nazionale Anticorruzione 2016, che ha mutato la denominazione delle “Aree obbligatorie di rischio” in “Aree generali di rischio” e ne ha incrementato l’ambito come di seguito riportato.

Il PNA individua le seguenti aree di rischio, distinguendole in “generali” e “specifiche”.

Aree di rischio generali

Area A: acquisizione e progressione del personale, gestione delle risorse umane;

Area B: affidamento lavori, servizi e forniture;

Area C: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari **privi** di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;

Area D: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari **con effetto** economico diretto ed immediato per il destinatario.

Area E: gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;

Area F: controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;

Area G: incarichi e nomine;

Area H: affari legali e contenzioso.

Ai sensi dell’art. 1, comma 16, della legge n. 190/2012 sono sottoposti alle misure di prevenzione i procedimenti di seguito elencati:

a) autorizzazioni o concessioni;

b) scelta del contraente per l’affidamento di lavori, forniture e servizi;

c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere, a persone ed enti pubblici e privati;

d) concorsi e prove selettive per l’assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all’ art. 24 del D.lgs. n. 150/2009.

Aree di rischio specifiche

Area I Attività Istituzionale;

Area L Pianificazione strategica e programmazione;

Area M Istituti di democrazia diretta e partecipativa;

Area N Organismi di raccordo istituzionale, di garanzia, di controllo e di consulenza;

Area O Comunicazione e relazioni esterne;

Area P Prevenzione della corruzione e trasparenza;

L'analisi del rischio è stata attuata, in generale, attraverso la valutazione della probabilità che il rischio si realizzi e delle conseguenze che il rischio produce avendo riguardo alla specificità delle attività svolte dal Consiglio regionale; dall'analisi di tali elementi si è determinato il livello di rischio. I criteri utilizzati per stimare la probabilità e l'impatto e per valutare il livello di rischio del processo sono quelli contenuti nell'allegato n. 5 del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA). Nel predetto modello il livello di rischio è stato individuato attraverso l'attribuzione di un punteggio che si determina moltiplicando la media della somma degli indici di valutazione della probabilità (discrezionalità, rilevanza esterna, complessità del processo, valore economico, frazionabilità del processo, controlli) per la media della somma degli indici di valutazione di impatto (impatto organizzativo, impatto economico, impatto reputazionale e sull'immagine).

Le misure generali per la prevenzione della corruzione

Per quanto previsto dalla normativa vigente, sono individuate le seguenti misure di prevenzione della corruzione:

1. Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza - PTPCT;
2. Modelli di organizzazione e gestione per la prevenzione del rischio per gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico;
3. Trasparenza;
4. Riduzione margini di discrezionalità;
5. Codici di comportamento;
6. Rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione;
7. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi;
8. Svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extra-istituzionali;
9. Conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti (*pantouflage - revolving doors*);
10. Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali;
11. Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (*pantouflage - revolving doors*);
12. Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione;
13. Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. *whistleblower*);
14. Formazione;
15. Patti di integrità;
16. Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile;

17. Adozione regolamento/disciplinare per la gestione delle procedure a rischio.

Sezione II Azioni e misure di prevenzione generali

Il Codice di comportamento

Il Codice di comportamento costituisce un importante strumento di prevenzione della corruzione poiché racchiude un insieme di principi e di regole funzionali a garantire il buon andamento dell'attività amministrativa, improntandola a comportamenti legalmente ed eticamente corretti.

L'art. 54 del D.lgs. n. 165/2001 avvalorata tale prospettiva disponendo che la violazione dei doveri contenuti nei codici di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, costituisce fonte di responsabilità disciplinare ed è rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile.

In attuazione delle disposizioni di cui al D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, "*Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*", l'Ufficio di Presidenza, con deliberazione n. 27 del 4 aprile 2014, ha adottato il Codice di comportamento dei dipendenti del Consiglio regionale della Calabria, all'esito di una procedura aperta alla partecipazione da parte di tutti i soggetti portatori di interesse e previo parere favorevole dell'OIV, espresso con nota prot. n. 14394 del 27 marzo 2014.

I destinatari del Codice di comportamento sono, oltre al personale del Consiglio regionale della Calabria e i dipendenti della società *in house*, anche i dipendenti in posizione di comando e tutti coloro che hanno un rapporto di lavoro a qualunque titolo con l'Amministrazione.

Spetta ai Dirigenti di ciascuna struttura e all'Ufficio per i procedimenti disciplinari vigilare sull'applicazione del Codice, secondo quanto previsto dall'art. 54, comma 6 del D.lgs. n. 165/2001.

In particolare, all'Ufficio per i procedimenti disciplinari è demandata l'attività di vigilanza e monitoraggio nonché la responsabilità della verifica annuale sullo stato di attuazione del Codice.

Il Codice di comportamento per il personale del Consiglio regionale è strutturato come un'integrazione del Codice di comportamento generale approvato con DPR n. 62/2013, del quale riprende i contenuti adattandoli – ove necessario – alle specificità dell'Ente. In questo modo il Codice è una sorta di "testo unico" degli obblighi e doveri facenti capo al dipendente o ai soggetti che operano presso la sede consiliare.

Il Codice di comportamento è pubblicato sul sito istituzionale nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente". Della sua adozione è stata data la dovuta informazione all'ANAC.

Copia del codice è consegnata e sottoscritta all'atto di assunzione dei nuovi dipendenti e collaboratori, insieme a copia del PTPCT.

Il RPCT monitora annualmente l'attuazione del Codice di comportamento, in collaborazione con l'Ufficio Risorse Umane, dandone conto nella Relazione annuale a consuntivo prevista dall'art. 1,

comma 14, della legge n. 190/2012 ed opera in raccordo con l'ufficio procedimenti disciplinari del Consiglio

Alla luce delle recenti modifiche normative in materia di trasparenza del personale dirigenziale, introdotte dal D.lgs. n. 97/2016, ed in materia di licenziamento disciplinare di cui al dal D.lgs n. 116/2016 e D.lgs. n. 75/2017, si ritiene opportuno procedere ad un aggiornamento del Codice di comportamento nel corso dell'anno 2018.

Il D.lgs. n. 116/2016 recante "Modifiche all'articolo 55-quater del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera s), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di licenziamento disciplinare", in attuazione della legge n. 124/2015 (riforma Madia), ha, infatti, introdotto importanti novità, prevedendo pene più severe nei casi di falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, con maggiore responsabilizzazione dei dirigenti.

Rotazione del personale

La rotazione del personale è una misura di prevenzione obbligatoria prevista dalla legge n. 190/2012 che, secondo quanto indicato nel PNA (paragrafo 3.1.4 e paragrafo B.5 dell'Allegato 1) riveste un'importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione.

Si tratta di una misura organizzativa finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni collegate alla permanenza nel tempo del dipendente pubblico nel medesimo posto e tali da alimentare dinamiche improprie. Se ben gestita, la rotazione può rappresentare anche una modalità di accrescimento dell'esperienza professionale e contribuire alla formazione del personale.

L'art. 1 della L. n. 190/2012 prevede la rotazione dei dirigenti e dei funzionari chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione (comma 5, lett. b) ed affida al RPCT il compito di verificare, d'intesa col dirigente competente, l'effettiva applicazione dell'istituto (comma 10, lett. b). La legge n. 190/2012, come da ultimo modificata dal D.L. n. 90/2014 e dal D.lgs. n. 97/2016, demanda all'ANAC il compito di definire "criteri per assicurare la rotazione dei dirigenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione e misure per evitare sovrapposizioni di funzioni e cumuli di incarichi nominativi in capo ai dirigenti pubblici, anche esterni".

La predetta legge precisa, inoltre, che il PNA costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni ai fini della adozione dei propri Piani triennali.

La rotazione si effettua su base funzionale senza intaccare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa, garantendo, comunque, la qualità delle competenze ad elevato contenuto tecnico.

La rotazione va attivata previa adeguate e propedeutiche attività di affiancamento e di formazione: quest'ultima, in particolare è una misura fondamentale per assicurare il possesso delle necessarie qualità e competenze professionali.

Le categorie dirigenziali infungibili quali, ad esempio, il dirigente del Settore Informatico e Flussi informativi ed il dirigente del Settore Tecnico sono, quindi, da sottrarre alla rotazione.

Il Consiglio regionale della Calabria, nel corso del 2015 ha messo in atto la rotazione che ha interessato tutti i dirigenti di ruolo dell'Ente ad esclusione delle figure infungibili.

Durante l'anno 2016, sono state realizzate iniziative di rotazione che hanno riguardato prevalentemente il personale di categoria D, in quanto si è proceduto al conferimento degli incarichi di Alta Professionalità e Posizione Organizzativa incidendo direttamente anche sul conferimento delle responsabilità di ufficio.

Rimane ferma ai sensi dell'art. 16, comma 1, lett. *l-quater* del D.lgs. n. 165/2001, la previsione per i dirigenti di disporre con provvedimento motivato la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

Per dare concreta attuazione alla rotazione appare necessario individuare i criteri generali che consentano di contemperare le disposizioni di legge con le esigenze di buon andamento dell'Ente, di seguito riportati:

1. la rotazione non deve essere effettuata in modo generalizzato ma deve rispondere ad esigenze di prevenzione della corruzione e, pertanto, dovrà interessare, le strutture individuate quali strutture a rischio e in particolare i dirigenti, i funzionari incaricati di Alta professionalità e di Posizione organizzativa ed i responsabili di procedimento;
2. la rotazione dovrà essere programmata in un'ottica pluriennale;
3. la rotazione, al fine di evitare rilevanti impatti organizzativi, dovrà essere effettuata in fasi successive, sulla base dell'analisi delle criticità e delle esigenze dell'amministrazione, compiuta dal responsabile anticorruzione;
4. la rotazione deve essere attuata garantendo contestualmente la continuità dell'azione amministrativa, deve tenere conto delle professionalità acquisite dal personale e deve mirare all'arricchimento professionale dei dipendenti;
5. la rotazione prescinde da una valutazione negativa del dipendente ma, al contrario, deve tendere al potenziamento delle professionalità;
6. l'Ente dovrà considerare in via prioritaria le richieste di mobilità volontaria del personale;
7. nella rotazione dovranno essere tenute in considerazione la formazione e le precedenti esperienze lavorative dei dipendenti;

8. la rotazione dovrà essere preceduta da una adeguata attività di affiancamento, nonché, da eventuali interventi formativi specifici;
9. la rotazione potrà essere effettuata anche attraverso la riorganizzazione della struttura presso la quale il dipendente svolge la propria attività attraverso l'assegnazione a funzioni e responsabilità diverse da quelle precedentemente conferite.

Formazione del personale

La formazione riveste un'importanza fondamentale nell'ambito della prevenzione della corruzione poiché fornisce gli strumenti per conoscere la normativa e le procedure di prevenzione della corruzione; implementa le competenze specifiche per lo svolgimento di attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione; consente di rafforzare la capacità di saper individuare e gestire le criticità.

In attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza del Consiglio regionale della Calabria 2017 – 2019, che ha individuato la formazione come misura generale per la prevenzione della corruzione, sono stati attivati una serie di interventi di formazione obbligatoria.

Nell'ambito del Piano della formazione del personale del Consiglio regionale 2015-2017 sono stati programmati interventi formativi attraverso la previsione di percorsi volti a rendere edotto il personale sulla normativa vigente in materia (legge 6 novembre 2012, n.190 - D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 e relative modifiche apportate dal D.lgs. n. 39/2016) e sul Codice di comportamento dei dipendenti (principi, contenuti, responsabilità, conflitto di interesse, concetto di legalità e di etica professionale).

Nel mese di febbraio dell'anno 2017 si è dato avvio alle attività programmate in materia di anticorruzione e trasparenza, attivando corsi di formazione rivolti alla generalità dei dipendenti del Consiglio Regionale (circa 350), sulle seguenti tematiche: normativa anticorruzione, procedimenti amministrativi e appalti, conseguenze organizzative e per il personale, trasparenza.

A questo intervento generalizzato si è accompagnato uno specifico segmento di formazione di tipo specialistico, rivolto ad un gruppo più ristretto di dipendenti (circa 120 unità) più direttamente coinvolti nell'attuazione delle diverse misure del Piano anticorruzione, operanti nelle aree a rischio individuate nel precedente Piano, ovvero coinvolti negli adempimenti connessi agli obblighi di pubblicazione previsti dal D.lgs. n. 33/2013.

Le attività formative del corso specialistico hanno riguardato, in particolare, le seguenti aree:

1. Mappatura delle attività individuazione delle attività a rischio più elevato e misure conseguenti;
2. Ruolo e funzioni dell'ANAC, sanzioni amministrative, rilevazioni e potere sanzionatorio dell'ANAC. Connessioni con il sistema della trasparenza;

3. La gestione delle risorse umane. Gli incarichi extraistituzionali dei dipendenti pubblici. Concorsi e progressioni di carriera. Il conferimento di incarichi agli esterni;

4. Le disposizioni in materia di trasparenza. Il diritto di accesso. Il diritto alla privacy. Accesso civico. D.lgs. n. 33/2013 e D.lgs. n. 97/2016 FOIA. Compiti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, delle figure dirigenziali e apicali, del personale, dell'OIV. L'atto amministrativo. Deliberazioni ANAC e loro attuazione.

L'attività formativa intrapresa, in attuazione del Piano triennale di formazione del personale Consiglio regionale 2015-2017, è proseguita focalizzando sempre di più l'intervento sul personale investito di responsabilità dirette nell'attuazione del Piano, fino ad individuare con meccanismo premiale un nucleo di esperti sui temi della corruzione e della trasparenza all'interno dell'amministrazione.

In particolare, è stato realizzato un ulteriore intervento di formazione obbligatoria legato alla prevenzione della corruzione e della trasparenza attinente ad alcune attività a rischio corruzione esplicitate nel Piano triennale 2017-2019 e collegate all'area di rischio A denominata "Acquisizione e progressione del personale, gestione delle risorse umane".

Gli obiettivi formativi sono stati incentrati sulla normativa relativa ad alcuni procedimenti mappati nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2017- 2019 connessi alla gestione del personale, alla gestione del rapporto di lavoro, al trattamento economico e alla contrattazione decentrata.

Le attività formative del corso specialistico hanno riguardato, in particolare, le seguenti aree:

- Gestione aspettative varie;
- Gestione presenze/ assenze, ferie, permessi, congedi e malattia;
- Infortuni e malattia;
- Procedimenti disciplinari;
- Rimborso spese per missioni;
- Collocamento a riposo per limiti di età- Risoluzione del rapporto di lavoro;
- Piano triennale del fabbisogno del personale;
- Normativa vigente in tema di contrattazione decentrata e integrativa;
- Emolumenti al personale- Gestione variazioni stipendiali; Gestione straordinari;
- Produttività individuale e collettiva del personale del comparto, i dirigenti, gli incentivi e le risorse;
- Costituzione del fondo risorse decentrate dell'Ente, pareri ARAN delibere e sentenze magistratura contabile, i vincoli e il tetto al fondo;
- La possibilità di rivedere l'assetto contabile dei fondi dei contratti, sanatoria;

- Supporto e assistenza in fase di contrattazione decentrata nelle relazioni sindacali, contrattazione di primo e secondo livello;
- La contrattazione decentrata, riordino assetto contabile fondi, correttivi e ricostruzione;
- Trattamento economico consiglieri ex consiglieri, titolari organi di garanzia, componenti a qualsiasi titolo retribuiti;
- Trattamento retributivo collaboratori, partita IVA e lavoro autonomo occasionale.
- Casi pratici e soluzioni.

Gli interventi programmati sono stati regolarmente svolti e hanno registrato la massima partecipazione del personale coinvolto.

Il livello di attuazione e l'efficacia del risultato formativo sono stati misurati mediante la somministrazione di test finali di verifica dell'apprendimento, particolarmente selettivi.

L'Ente utilizzerà la formazione quale misura generale di prevenzione della corruzione anche nel prossimo orizzonte temporale, tarandola sempre più sul personale investito di responsabilità dirette nell'attuazione del presente Piano, con l'obiettivo di ottenere un elevato livello di competenze in capo al personale impiegato nelle attività a rischio corruzione.

Criteria per limitare l'esercizio della discrezionalità

L'elevata discrezionalità è un fattore di rischio abilitante che incide sulla probabilità dell'evento corruttivo. È, pertanto, richiesto a tutte le Strutture che gestiscono processi caratterizzati da elevata discrezionalità, l'adozione di atti contenenti i criteri generali che regolino l'esercizio del potere.

Inconferibilità e incompatibilità di incarichi

Come previsto anche nell'art. 1, comma 2, lettere g) e h) del D.lgs. n. 39/2013, per "inconferibilità" si intende la preclusione, permanente o temporanea, a conferire incarichi:

- a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale;
- a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi;
- a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico.

Per "incompatibilità" si intende l'obbligo, per il soggetto cui viene conferito l'incarico, di scegliere, a pena di decadenza entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato - regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico - lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico.

Relativamente agli incarichi dirigenziali, la struttura competente acquisisce preventivamente dal destinatario dell'incarico la dichiarazione analitica attestante l'insussistenza di cause di incompatibilità/inconferibilità ex art. 20, comma 1, del D.lgs. n. 39/2013. La dichiarazione resa dall'interessato è, comunque, condizione ai fini dell'efficacia del provvedimento di conferimento dell'incarico. Nel caso in cui sussista una causa di incompatibilità, l'efficacia dell'atto è sospesa fino alla rimozione della stessa, entro il termine prestabilito. Le dichiarazioni rese sono pubblicate nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Tutte le autocertificazioni sono pubblicate sul sito istituzionale dell'Amministrazione, nella sezione Amministrazione Trasparente.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, per il tramite del Settore Risorse Umane, adotta misure di verifica delle autocertificazioni prodotte attraverso, ad esempio, il casellario giudiziario ed il certificato dei carichi pendenti.

I responsabili del procedimento operano verifiche a campione sulla veridicità delle dichiarazioni e qualora venga accertata una non veridicità delle stesse, ne dovrà essere data tempestiva comunicazione al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Sull'argomento si rinvia a quanto previsto sull'argomento dalla determinazione ANAC n. 833 del 3 agosto 2016 "*Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'ANAC in caso di incarichi inconferibili e incompatibili*".

Divieti di far parte di commissioni e di assegnazione a determinati uffici in caso di condanna penale per delitti contro la P.A.

L'art. 35 *bis* del D.lgs. n. 165/2001, introdotto dalla legge n. 190/2012, stabilisce che coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per reati contro la pubblica Amministrazione:

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

Inoltre, ai sensi dell'art. 3 del D.lgs. n. 39/2013, cui si rimanda, sempre a coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per reati contro la pubblica Amministrazione non possono essere conferiti incarichi dirigenziali né di amministratore di ente pubblico.

In tutti i casi sopra indicati, la struttura competente in ordine al procedimento è tenuta a verificare l'insussistenza di eventuali precedenti penali prima dell'adozione del provvedimento di assegnazione ad uffici o di nomina dei componenti le commissioni di concorso o di gara, ovvero prima di conferire incarichi dirigenziali. Tale accertamento dovrà essere effettuato mediante acquisizione d'ufficio delle necessarie informazioni ovvero per mezzo di dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato ai sensi del D.P.R. n. 445 del 2000, soggetta ai controlli di cui all'articolo 71 dello stesso decreto presidenziale.

Svolgimento di attività successive alla cessazione del rapporto di lavoro (Pantouflage)

La legge n. 190/2012, all'art.1 comma 42, lett. l), nel modificare l'art. 53 del D.lgs. n. 165/2001 introducendo il comma 16-ter, ha previsto tra le misure di contrasto della corruzione, il divieto per i dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni che negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle stesse, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività amministrativa, svolta attraverso i medesimi poteri. La disposizione stabilisce, altresì, che i contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione della norma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

È, pertanto, necessario che:

- a. nei contratti individuali di assunzione del personale, a qualunque titolo stipulati, sia inserita una specifica clausola che richiami il contenuto della norma sopra citata e le relative sanzioni;
- b. nei bandi di gara e negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici, a prescindere dalla tipologia di procedura, sia inserita apposita clausola che vieti la partecipazione ai soggetti che hanno concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo con ex dipendenti dell'Amministrazione regionale, che abbiano esercitato – nei loro confronti – poteri autoritativi o negoziali per conto della medesima Amministrazione regionale per il triennio successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (Whistleblower)

La legge 6 novembre 2012, n. 190, fra le misure da adottare in materia di prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, all'art. 1, comma 51, ha previsto l'introduzione della tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. *whistleblower*).

L'ANAC, nell'approvare il Piano Nazionale Anticorruzione con deliberazione n. 72/2013, al capitolo 3, paragrafo 1, punto 11 prescrive l'obbligo per tutte le amministrazioni di adottare i necessari accorgimenti affinché venga tutelato il dipendente che intende segnalare casi di illecito.

L'art. 54 bis del D.lgs. n. 165/2001, rubricato "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*", introduce nel nostro ordinamento il cosiddetto whistleblowing, ovvero la segnalazione, agli organi competenti, da parte del dipendente di un'amministrazione pubblica di violazioni, condotte illecite o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico, di cui sia venuto a conoscenza sul luogo di lavoro e durante lo svolgimento delle proprie mansioni. Pertanto, alla luce della normativa sopracitata, chiunque venga a conoscenza, in ragione del rapporto in essere con il Consiglio regionale della Calabria, di fatti illeciti, ha l'obbligo di denunciarli al Responsabile della prevenzione della corruzione. Si precisa che per fatto illecito non si intende solo l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione, disciplinati dal codice penale, ma anche le situazioni in cui si manifesti un malfunzionamento dell'amministrazione per effetto delle violazioni stabilite nel Codice di comportamento o di fatti di corruzione o altri reati.

Il whistleblowing costituisce uno strumento attraverso il quale il dipendente contribuisce all'emersione ed alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, alla tutela dell'interesse pubblico.

In materia è intervenuto anche il Codice di comportamento dei dipendenti del Consiglio regionale della Calabria, approvato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 27 del 04/04/2014. L'art. 8 stabilisce che ogni dipendente, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnala - anche per il tramite del suo superiore gerarchico - al Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza, eventuali situazioni d'illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza. L'Ente deve garantire l'anonimato ed ogni altra misura di riservatezza a tutela del dipendente che segnala un illecito.

Per l'attuazione di questa misura il RPCT ha emesso una circolare informativa (prot. gen. n. 9315 del 03/03/2015) destinata a tutto il personale del Consiglio regionale. Al fine di offrire la dovuta tutela ai dipendenti che intendono segnalare situazioni di illecito di cui siano venuti a conoscenza, l'Amministrazione ha messo a disposizione il modello predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica - reperibile sul sito web del Consiglio regionale della Calabria, nella sezione Amministrazione Trasparente - Prevenzione della Corruzione - da trasmettere tramite posta ordinaria

oppure all'indirizzo e-mail: anticorruzione@consrc.it. In materia è da ultimo intervenuto il D.L. n. 90/2014 che prevede che l'ANAC riceve notizie e segnalazioni di illeciti, anche nelle forme di cui all'art. 54 bis del D.lgs. n. 165/2001 ed è inserita tra i soggetti destinatari delle segnalazioni di illeciti da parte dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche.

Inoltre l'ANAC ha approvato con Determinazione n. 6 del 28/04/2015 le "*Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*".

Infine il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la nuova legge sul whistleblowing (Legge n. 179 del 30 novembre 2017 recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazione di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*") che modificando l'articolo 54-bis del T.U. sul pubblico impiego (D.lgs. n. 165 del 2001), stabilisce che colui il quale, nell'interesse dell'integrità della Pubblica Amministrazione, segnali al Responsabile per la prevenzione della corruzione dell'ente o all'Autorità Nazionale Anticorruzione o ancora all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile, le condotte illecite o di abuso di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro, non può essere, per motivi collegati alla segnalazione, soggetto a sanzioni, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto a altre misure organizzative che abbiano un effetto negativo sulle condizioni di lavoro.

L'eventuale adozione di misure discriminatorie va comunicata dall'interessato o dai sindacati all'ANAC che a sua volta ne dà comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica e agli altri organismi di garanzia.

Fermi restando gli altri profili di responsabilità, in caso di adozione delle predette misure discriminatorie l'ANAC può irrogare una sanzione amministrativa pecuniaria a carico del responsabile da 5.000 a 30.000 euro ed una sanzione amministrativa da 10.000 a 50.000 euro a carico del RPCT, nel caso di mancato svolgimento di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute. La misura della sanzione tiene conto delle dimensioni dell'amministrazione alla quale spetta l'onere di provare che le misure adottate nei confronti del segnalante sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione. Tutti gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli.

Le tutele non sono garantite nel caso in cui, anche con sentenza di primo grado, sia stata accertata la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque reati commessi con la denuncia del medesimo segnalante ovvero la sua responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave.

Vigilanza sulla società in house

Al fine di dare attuazione alla L. n. 190/2012, anche la Società *in house* del Consiglio regionale è tenuta ad applicare la normativa vigente, adeguando i regolamenti e le procedure a quanto previsto nella Determinazione ANAC n. 8 del 17 giugno 2015 “*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*”.

Sezione III Azioni e misure di prevenzione ulteriori

Attività di prevenzione in relazione all'affidamento di lavori servizi e forniture (D.lgs n. 50/2016) e rotazione dei componenti le commissioni di gara

In ossequio alle indicazioni fornite dall'Aggiornamento 2016 al PNA, per la predisposizione e la gestione delle misure di prevenzione della corruzione nell'area di rischio relativa ai contratti pubblici per l'affidamento di lavori, servizi e forniture verranno attivate misure idonee, tenendo conto dello specifico contesto interno ed esterno in cui il Consiglio regionale opera.

I referenti, interessati ai procedimenti sopra menzionati, dovranno trasmettere al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza un report entro il mese di novembre indicando le misure che risultano più efficaci.

Patti di integrità

I patti di integrità e i protocolli di legalità si identificano in una serie di condizioni o appendici contrattuali, presupposto necessario e condizionante per la partecipazione a gare ed affidamenti, volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti. La mancata adesione a tali patti o protocollo dovrà dar luogo all'esclusione del concorrente

Conformemente alla previsione del PNA 2013 (allegato 1, punto B.14), il Consiglio regionale ha adottato il Patto di integrità per tutte le procedure di affidamento (lavori, servizi e forniture, compresi i settori esclusi) di importo superiore ad euro 10.000,00.

In linea con quanto già previsto dal PTPCT 2015-2017 e dalla circolare del Segretario generale n. 48149 del 28 ottobre 2015, i Settori competenti devono chiedere ai partecipanti alle procedure indette per l'acquisizione di beni e servizi, la presentazione di Patti d'integrità e, secondo quanto disposto dalla circolare, il Patto deve essere obbligatoriamente sottoscritto e prodotto da parte di ciascun partecipante alla procedura, a pena di esclusione.

Attività di prevenzione in relazione ad atti di autorizzazione o concessione di vantaggi economici

I dirigenti delle strutture consiliari interessati alla stipula di contratti e ai procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere verificano eventuali relazioni di parentela o affinità entro il secondo grado sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti dei soggetti esterni e i dipendenti della propria struttura, mediante apposita dichiarazione scritta dei soggetti beneficiari circa l'insussistenza di relazioni di parentela o affinità con dipendenti della struttura, secondo quanto previsto dal Codice di comportamento dei

dipendenti del Consiglio regionale della Calabria. Nel caso in cui risultino relazioni, il dirigente e/o il dipendente interessato al potenziale conflitto di interesse si astiene secondo quanto previsto dal Codice di comportamento.

I dirigenti comunicano i casi di astensione al Responsabile della prevenzione della corruzione. Nell'ipotesi in cui il conflitto di interesse riguarda il Responsabile, lo stesso deve segnalarlo all'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale che provvederà ad individuare un altro dirigente cui assegnare il procedimento per il quale si è determinata la situazione di conflitto, anche potenziale.

Misure ulteriori

Oltre alle misure obbligatorie di carattere generale, introdotte dalla legge n. 190/2012 e dai successivi decreti attuativi, programmate nei paragrafi precedenti, anche sulla scorta delle misure ulteriori elencate nella scheda predisposta dall'ANAC, per l'elaborazione della relazione annuale del Responsabile per la prevenzione della corruzione ed alle misure ulteriori sopra citate, nel corso dell'anno verranno individuate altre misure ulteriori che l'amministrazione intende attivare nel triennio di validità del presente documento.

In particolare, alla luce delle intervenute disposizioni normative in materia di affidamento di lavori servizi e forniture, si intende prestare particolare attenzione nel corso dell'anno 2018 alla elaborazione di specifiche misure di prevenzione connesse a detti processi.

PARTE II

MODALITÀ DI ATTUAZIONE DELLA TRASPARENZA

Trasparenza ed obblighi di pubblicazione

Al fine di programmare e integrare in modo più incisivo e sinergico la materia della trasparenza e dell'anticorruzione, il D.lgs. n. 97/2016 ha riunito in capo ad un unico soggetto (RPCT) le responsabilità ad esse connesse.

Il D.lgs. n. 33/2013 ha previsto la piena integrazione del Programma triennale della trasparenza e dell'integrità con quello triennale di prevenzione della corruzione, come indicato anche nella delibera dell'ANAC n. 831/2016.

Il Legislatore ha sottolineato, inoltre, la necessità che vi sia un collegamento ed una integrazione fra gli ambiti relativi alla performance e alla trasparenza, affinché le misure contenute nel PTPCT diventino obiettivi organizzativi ed individuali da inserire nel Piano della performance. In altri termini, bisogna assicurare il coordinamento tra gli obiettivi strategici in materia di trasparenza contenuti nel PTPCT e gli obiettivi degli altri documenti di natura programmatica e strategico-gestionale dell'amministrazione, nonché con il Piano della performance, al fine di garantire la coerenza e l'effettiva sostenibilità degli obiettivi posti.

Il decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 *“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”*, attuativo della delega di cui all'art. 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, ha apportato numerose modifiche alla normativa sulla trasparenza - intendendola come accessibilità totale ai dati ed ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni volta a tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa, favorire forme diffuse di controllo da parte dei consociati sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche - nonché introducendo misure che consentano una più efficace azione di contrasto alle condotte illecite nelle pubbliche amministrazioni.

Tale normativa è intervenuta, con abrogazioni o integrazioni, su diversi obblighi di trasparenza. Tra le modifiche di carattere generale di maggior rilievo, si rileva il mutamento dell'ambito soggettivo di applicazione; l'introduzione del nuovo istituto dell'accesso civico generalizzato agli atti e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni; l'unificazione fra il Programma triennale di prevenzione della corruzione e quello della trasparenza; l'introduzione di nuove sanzioni pecuniarie nonché l'attribuzione all'ANAC della competenza all'irrogazione delle stesse.

L'ANAC, con la delibera n. 1310 del 28 dicembre 2016 avente ad oggetto "*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*", ha fornito indicazioni alle pubbliche amministrazioni e ad altri enti sulle principali e più significative modifiche intervenute, con particolare riferimento all'ambito soggettivo e oggettivo degli obblighi di trasparenza, alla programmazione della trasparenza e alla qualità dei dati pubblicati.

L'Ente assicura la piena accessibilità alle informazioni attraverso la sezione "Amministrazione trasparente", collocata sul sito istituzionale, al cui interno sono contenuti i dati e i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria e quelli ulteriori.

In conformità a quanto previsto dalle disposizioni del D.lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii., nonché sulla base delle indicazioni contenute nelle suddette Linee guida, nella sezione del PTPCT 2018-2020 sulla trasparenza sono indicati i nominativi dei soggetti responsabili dell'elaborazione, della trasmissione e della pubblicazione dei dati.

A tal fine, nel PTPCT 2018-2020 è stato inserito, come allegato rubricato "Elenco degli obblighi di pubblicazione", uno schema in cui, per ciascun obbligo, sono indicati i riferimenti normativi, la denominazione dell'obbligo e i suoi contenuti, la struttura responsabile dell'elaborazione e dell'aggiornamento, nonché i tempi dell'aggiornamento. Tale allegato individua la suddivisione dei compiti e delle responsabilità per l'assolvimento degli obblighi di trasparenza e di pubblicità previsti dal D.lgs. n. 33/2013, individuando, altresì, i responsabili delle varie fasi del flusso informativo.

Relativamente alla decorrenza e alla durata dell'obbligo di pubblicazione ai sensi dell'art. 8 del D.lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii., i dati, le informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria restano pubblicati per un periodo di cinque anni, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione e comunque, fino a che gli atti producano i loro effetti, fatti salvi i diversi termini previsti dalla normativa in materia di trattamento dei dati personali e quanto previsto dall'art. 14, comma 2 (relativo al personale politico, agli amministratori ed ai dirigenti), e dall'art. 15, comma 4 (relativo ai collaboratori o consulenti). Decorsi detti termini, i relativi dati e documenti sono accessibili mediante l'istituto dell'accesso civico.

Per l'aggiornamento delle pubblicazioni, ove non siano previsti specificamente termini diversi e fatti salvi gli eventuali aggiornamenti normativi o i chiarimenti dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, si applicano le frequenze sotto indicate, anche in analogia a quanto stabilito dall'art. 2, comma 2, legge n. 241/1990, in relazione al termine di conclusione del procedimento amministrativo:

- a) annuale, per i documenti, le informazioni e i dati che, per loro natura, non sono oggetto di frequenti modifiche o la cui durata è tipicamente annuale;

- b) semestrale, entro i trenta giorni successivi alla scadenza del semestre, per i documenti, le informazioni e i dati che sono oggetto di modifiche frequenti e per i quali non sono richieste espressamente modalità di aggiornamento eccessivamente onerose;
- c) trimestrale, entro i trenta giorni successivi alla scadenza del trimestre, per i documenti, le informazioni e i dati soggetti a frequenti cambiamenti;
- d) tempestivo, entro i trenta giorni successivi alla variazione intervenuta o al momento in cui il dato si rende disponibile, per i documenti, le informazioni e i dati per i quali è indispensabile la pubblicazione nell'immediatezza della loro adozione, fatti salvi termini specifici previsti dal decreto.

Controlli sugli obblighi di trasparenza

L'ANAC, nel rispetto delle disposizioni previste dal D.lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii. e secondo quanto previsto nel PNA, vigila sugli obblighi di pubblicazione e sulle relative modalità di attuazione, verificando il rispetto delle scadenze e delle prescrizioni contenute nel PTPCT. Pertanto, nella sezione "Amministrazione trasparente", all'interno delle sottosezioni, sono indicati i casi in cui non è possibile pubblicare i dati previsti dalla normativa in quanto non pertinenti rispetto alle caratteristiche organizzative o funzionali dell'Ente.

Secondo quanto previsto dall'art. 45 del D.lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii., l'ANAC controlla l'operato del Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), a cui può chiedere il rendiconto sui risultati del controllo svolto all'interno dell'Amministrazione.

Può, inoltre, chiedere all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) ulteriori informazioni relative all'esatto adempimento degli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa vigente.

L'Autorità, al fine di controllare il corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione, esercita poteri ispettivi mediante richiesta di informazioni, atti e documenti all'Ente; può, altresì, ordinare di procedere, entro trenta giorni, all'adozione ed alla pubblicazione di dati, documenti o provvedimenti richiesti dalla normativa vigente, nonché di rimuovere comportamenti o atti contrastanti con gli obblighi di trasparenza.

Monitoraggio e vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) svolge un'attività di vigilanza e controllo sull'adempimento da parte delle Strutture amministrative degli obblighi di pubblicazione, secondo quanto previsto dall'art. 43 del D.lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii., anche attraverso il supporto dei Referenti per la prevenzione della corruzione, nominati con dispositivo del Segretario generale dell'Ente (Prot. n. 5891 del 06.02.2017).

In particolare, in caso di mancata o ritardata attuazione degli obblighi di pubblicazione, il RPCT segnala i casi di inadempimento all'Ufficio di Presidenza, all'OIV, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'Ufficio per i procedimenti disciplinari per l'attivazione del relativo procedimento.

Il RPCT e i dirigenti delle Strutture burocratiche rispondono dell'assolvimento degli obblighi sopra indicati in termini di responsabilità dirigenziale, disciplinare e di danno all'immagine dell'amministrazione (artt. 43, 45 e 46 del D.lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii.).

Ai sensi dell'art. 9 del Codice di comportamento per il personale del Consiglio regionale rubricato "Trasparenza e tracciabilità", il dirigente deve assolvere agli obblighi di trasparenza imposti dalla normativa vigente e previsti nel PTPCT mediante pubblicazione dei dati sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione "Amministrazione trasparente".

A tal fine, ciascun dipendente collabora con il proprio Dirigente e con il RPCT per assicurare l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti, prestando la massima cura nell'elaborazione, nel reperimento e nella trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione nella suddetta sezione.

L'adempimento degli obblighi di trasparenza spettanti a ciascuna Unità organizzativa viene verificato attraverso monitoraggi trimestrali contenuti nell'allegato "Elenco degli obblighi di pubblicazione" del PTPCT, in ottemperanza a quanto indicato dal D.lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii. Tali monitoraggi sono effettuati su iniziativa del RPCT.

In altri termini, con cadenza trimestrale, i dirigenti responsabili della corretta attuazione ed osservanza delle misure contenute nel PTPCT relativamente agli obblighi delle strutture cui sono preposti, nonché del tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare nei termini stabiliti dalla normativa, comunicano al RPCT gli esiti relativi all'adempimento delle misure programmate.

I dirigenti delle diverse strutture organizzative assicurano:

- il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare, nel rispetto dei termini stabiliti dalla legge; nel caso di gestione autonoma della sotto-sezione di pertinenza in "Amministrazione trasparente", ne assicurano la tempestiva pubblicazione;
- la qualità delle informazioni riportate nel sito istituzionale, garantendone la completezza, la chiarezza, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, la facile accessibilità e la conformità ai documenti originali in possesso dell'Amministrazione;
- l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, controllandone, altresì, l'attualità e modificandole, ove sia necessario e nei casi in cui l'interessato ne richieda l'aggiornamento, la rettifica e l'integrazione, ai sensi dell'art. 7, comma 3, lett. a), del D.lgs. n. 196/2003.

Il RPCT e i dirigenti controllano e assicurano la regolare attuazione dell'accesso civico sulla base di quanto stabilito dal D.lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii. ed in particolare dagli artt. 5 e 5-bis.

Le risultanze dell'attività di monitoraggio sono rappresentate nella Relazione annuale del RPCT relativamente all'attuazione delle misure di trasparenza indicate nel PTPCT (art. 1, comma 14, legge n. 190/2012).

Limiti alla trasparenza

I documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria sono pubblici e chiunque ha diritto di conoscerli, di fruirne gratuitamente e di utilizzarli e riutilizzarli, secondo le modalità indicate nell'art. 7 del D.lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii. Tali adempimenti di pubblicazione sono soggetti, però, al rispetto dell'art. 7-bis e delle prescrizioni contenute nel D.lgs. n. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali): i dati personali non pertinenti o sensibili e giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza, devono essere resi non intelligibili all'atto della pubblicazione.

L'Ente può, altresì, pubblicare dati, informazioni e documenti non oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi del D.lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii. o sulla base di specifica previsione di legge o regolamento, nel rispetto dei limiti indicati dall'articolo 5-bis, procedendo all'indicazione in forma anonima dei dati personali eventualmente presenti, oscurando il nominativo e le altre informazioni riferite all'interessato che ne possano consentire, anche indirettamente, l'identificazione.

L'accesso civico "generalizzato" di cui all'art. 5, comma 2, del D.lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii. è esercitato in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 5-bis e sulla base delle indicazioni contenute nelle Linee guida recanti "*Indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 co. 2 del D.lgs. n. 33/2013*", adottate dall'ANAC con delibera n. 1309 del 28 dicembre 2016.

In merito, l'Autorità garante per la protezione dei dati personali ha adottato con deliberazione del 15 maggio 2014 apposite "*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*".

Secondo l'Autorità, laddove sussista per l'Amministrazione un obbligo, derivante da legge o da regolamento, di pubblicare un atto o un documento sul sito istituzionale, è necessario verificare, caso per caso, se i dati e le informazioni personali eventualmente presenti in tali atti o documenti debbano o meno essere oscurati, in considerazione del fatto che le Pubbliche Amministrazioni sono tenute ad evitare la pubblicazione di dati personali ove sia possibile perseguire le finalità di trasparenza mediante dati anonimi o altre modalità che permettano di identificare l'interessato solo in caso di necessità (c.d. "principio di necessità" ex art. 3, D.lgs. n. 196/2003).

La diffusione di dati personali è, in sostanza, consentita solo se questi ultimi siano pertinenti e non eccedenti rispetto alle finalità per le quali sono raccolti e successivamente trattati.

Sussiste poi un divieto assoluto di diffusione di dati sensibili idonei a rivelare lo stato di salute o la vita sessuale (art. 22, comma 8, D.lgs. n. 196/2003 e art. 7-bis, comma 6, D.lgs. n. 33/2013), mentre i dati sensibili idonei a rivelare l'origine razziale ed etnica, le convinzioni religiose, filosofiche o di altro genere, le opinioni politiche, l'adesione a partiti, sindacati, associazioni o organizzazioni a carattere religioso, filosofico, politico o sindacale ed i dati giudiziari idonei a rivelare provvedimenti in materia di casellario giudiziale, di anagrafe delle sanzioni amministrative dipendenti da reato e dei relativi carichi pendenti, o la qualità di imputato o indagato (art. 4, comma 1, lett. d ed e, D.lgs. n. 196/2003) possono essere pubblicati solo nel caso vi sia una espressa disposizione di legge e siano indispensabili per raggiungere la finalità della pubblicazione.

Accesso civico “semplice” ed accesso civico “generalizzato”

Tra le novità introdotte dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, di modifica del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, vi è l'attribuzione a chiunque della libertà di accesso ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni e dagli altri soggetti di cui all'articolo 2-bis, 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.

L'accesso civico si distingue in accesso “semplice” e “generalizzato”.

L'accesso civico “semplice” è il diritto di chiunque di richiedere i documenti, le informazioni o i dati che le Amministrazioni hanno l'obbligo di pubblicare, ai sensi del D.lgs. n. 33/2013, come modificato dal D.lgs. n. 97/2016, laddove abbiano omesso di renderli disponibili nella sezione “Amministrazione Trasparente” del sito istituzionale.

La richiesta è gratuita, non deve essere motivata e va indirizzata al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza del Consiglio regionale.

Il RPCT, ricevuta la richiesta, verifica la sussistenza dell'obbligo di pubblicazione e, in caso di omessa pubblicazione o pubblicazione parziale, provvede in merito entro il termine di 30 giorni.

Successivamente, comunica l'avvenuta pubblicazione al richiedente, indicando il dato, l'informazione e/o il documento oggetto dell'istanza.

Tale comunicazione viene resa anche qualora il Responsabile verifichi che l'obbligo di pubblicazione sia stato già adempiuto al momento della richiesta di accesso.

Il soggetto richiedente deve indicare nell'istanza di accesso civico tutte le informazioni disponibili per l'identificazione del documento, informazione o dato richiesto.

L'istanza deve essere redatta utilizzando il modulo presente nella sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Accesso civico" del sito istituzionale e può essere presentata secondo le seguenti modalità:

- tramite posta elettronica ordinaria: trasparenza@consrc.it;
- tramite posta elettronica certificata: segretariato.generale@pec.consrc.it;
- tramite consegna a mano o posta, all'indirizzo: "Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza del Consiglio regionale della Calabria - via Cardinale Portanova - 89123 Reggio Calabria".

Le istanze che risultino manifestamente irragionevoli, ovvero che non consentano di identificare in modo chiaro ed inequivocabile l'oggetto della richiesta, saranno considerate inammissibili.

Il soggetto richiedente può presentare ricorso al Difensore civico o attivare la tutela giurisdizionale di fronte al Tribunale amministrativo regionale.

Il decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, di modifica del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ha introdotto l'istituto dell'accesso civico "generalizzato" (art. 5, comma 2), che attribuisce a chiunque il diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'articolo 5-bis.

Il cosiddetto Freedom of Information (FOIA) ovvero il diritto all'informazione è generalizzato, la trasparenza diventa la regola generale mentre la riservatezza e il segreto rappresentano eccezioni ma osservando i limiti e le esclusioni indicate nel predetto art. 5-bis.

Esso consente a chiunque di esercitarlo, indipendentemente dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti, e senza necessità di motivazione.

L'accesso civico generalizzato non sostituisce l'accesso civico semplice di cui all'art. 5, comma 1, del citato decreto, che rimane circoscritto ai soli atti, documenti e informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria.

Per quanto concerne le modalità di esercizio, il soggetto richiedente deve indicare nell'istanza di accesso civico tutte le informazioni disponibili per l'identificazione del documento, informazione o dato richiesto.

L'istanza deve essere redatta utilizzando il modulo presente nella sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Accesso civico" del sito istituzionale e può essere presentata secondo le seguenti modalità:

- tramite posta elettronica ordinaria o certificata all'indirizzo e-mail/pec del Settore/Ufficio che detiene, in ragione delle proprie funzioni, i dati, le informazioni o i documenti richiesti;

- tramite consegna a mano o posta ordinaria, all'indirizzo: "Consiglio regionale della Calabria - via Cardinale Portanova - 89123 Reggio Calabria", indicando il Settore/Ufficio che detiene, in ragione delle proprie funzioni, i dati, le informazioni o i documenti richiesti.

Le istanze che risultino manifestamente irragionevoli, ovvero che non consentano di identificare in modo chiaro ed inequivocabile l'oggetto della richiesta, saranno considerate inammissibili.

Il Settore/Ufficio del Consiglio regionale destinatario dell'istanza è tenuto a dare comunicazione della richiesta di accesso ad eventuali soggetti controinteressati.

Il procedimento di accesso civico generalizzato deve concludersi con provvedimento espresso e motivato nel termine di 30 giorni dalla presentazione dell'istanza, con la comunicazione del relativo esito al richiedente e agli eventuali controinteressati, salvo eventuale sospensione dei termini, secondo le modalità prescritte dalla normativa.

Il rilascio di dati, informazioni o documenti in formato elettronico o cartaceo è gratuito, salvo l'eventuale rimborso del costo effettivamente sostenuto dall'Amministrazione per la riproduzione su supporti materiali.

Il soggetto richiedente può presentare ricorso al Difensore civico o attivare la tutela giurisdizionale di fronte al Tribunale amministrativo regionale.

Istituzione del Registro degli accessi

Le Linee guida dell'ANAC recanti "*Indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5, c. 2 del D.lgs. n. 33/2013*", adottate con Delibera n. 1309 del 28 dicembre 2016, nonché la Circolare n. 2/2017 "*Attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA)*" del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione, raccomandano alle Amministrazioni pubbliche di realizzare una raccolta organizzata delle richieste di accesso, il c.d. Registro degli accessi, e di pubblicarlo sui propri siti istituzionali.

Il Registro è stato istituito presso il Consiglio regionale e contiene l'elenco delle richieste per tutte le tipologie di accesso (accesso documentale ex l. n. 241/90; accesso semplice art. 5, c. 1, D.lgs. n. 33/2013; accesso generalizzato, art. 5, c. 2, D.lgs. n. 97/2016) con l'oggetto, la data di presentazione della richiesta e il relativo esito con indicazione della data della decisione. Lo stesso, pubblicato oscurando i dati personali eventualmente presenti, è aggiornato con cadenza semestrale e consente di gestire in modo efficiente le richieste di accesso. In particolare:

- semplifica la gestione delle richieste e le connesse attività istruttorie;
- favorisce l'armonizzazione delle decisioni su richieste di accesso identiche o simili;
- agevola l'esercizio del diritto di accesso da parte dei cittadini nella consultazione delle richieste già presentate;

- monitora l'andamento delle richieste di accesso, rendendo noti quali documenti, dati o informazioni sono sottratti all'accesso generalizzato.

La giornata della trasparenza

La giornata della trasparenza, prevista dal D.lgs n. 33/2013, è uno strumento di coinvolgimento degli stakeholder per la promozione e la valorizzazione della trasparenza nell'Ente e rappresenta un momento di confronto e di ascolto per conseguire alcuni degli obiettivi fondamentali della trasparenza, tra cui: la partecipazione dei cittadini nell'individuazione delle informazioni di concreto interesse per la collettività, nonché il loro coinvolgimento nell'attività amministrativa, al fine di migliorare la qualità dei servizi e il controllo sociale.

Tale evento rappresenta, dunque, la sede opportuna in cui svolgere l'approfondimento di tematiche relative alla trasparenza dell'azione amministrativa.

Nell'anno 2017 la giornata della trasparenza ha avuto ad oggetto il rapporto tra l'accesso civico "generalizzato" (Freedom of Information Act - FOIA) disciplinato dal D.lgs. 25 maggio 2016, n. 97 ed il diritto alla privacy di cui al D.lgs. 30 giugno 2003 n. 196. La trattazione di tale tematica ha consentito di esaminare le criticità nascenti dall'introduzione dell'accesso civico generalizzato grazie al quale è possibile accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria, favorendo, in tal modo, forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, promuovendo la partecipazione al dibattito pubblico nel rispetto delle disposizioni in materia di diritto alla privacy contenute nel D.Lgs. n. 196/2003.

Tale giornata ha rappresentato per i partecipanti una preziosa occasione per approfondire, con autorevoli esperti, le problematiche operative sorte in materia di diritto di accesso e privacy.

Monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti

I Dirigenti delle strutture consiliari dovranno comunicare periodicamente al RPCT un prospetto recante i seguenti dati:

- numero dei procedimenti conclusi;
- numero dei procedimenti per i quali sono stati rispettati i termini;
- numero dei procedimenti per i quali si è verificato un ritardo con relativa motivazione ed eventuali correttivi posti in essere.

Il rispetto dei termini procedurali e di pagamento

I dirigenti ed i responsabili di procedimento devono osservare i termini di conclusione del procedimento, monitorarne l'andamento e adottare iniziative per la tempestiva eliminazione delle eventuali anomalie. I responsabili delle Strutture curano il monitoraggio dei termini procedurali per la Struttura di competenza ai sensi dell'art. 1, comma 28, della legge n. 190/2012. Il monitoraggio deve essere effettuato con cadenza semestrale o, nel caso di procedimenti con termine di conclusione a 180 giorni, con cadenza annuale. I responsabili delle Strutture provvedono, inoltre, alla pubblicazione sul sito istituzionale - sezione Amministrazione trasparente - degli esiti del monitoraggio ai sensi dell'art. 24, comma 2, del D.lgs. n. 33/2013. La pubblicazione è effettuata con cadenza semestrale o, nel caso di procedimenti con termine di conclusione di 180 giorni, con cadenza annuale. I dirigenti debbono osservare i termini di pagamento per la pubblica amministrazione, monitorarne l'andamento e adottare iniziative per la tempestiva eliminazione delle eventuali anomalie.

Aggiornamento

Il Consiglio regionale della Calabria ha approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione 2017/2019 con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 10 del 23 febbraio 2017 ai sensi di quanto previsto dalla L. 190/2012 e dal D.lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii., nonché dai PNA adottati dall'ANAC.

Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza va aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno secondo quanto indicato dalla delibera ANAC n. 50 del 4 luglio 2013.