



*Consiglio regionale della Calabria*

**Piano triennale  
per la prevenzione della  
corruzione e della trasparenza  
(PTPCT)**

**Aggiornamento  
2020-2022**



*Approvato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 3 del 19 marzo 2020*

Sommario	
PARTE I – IL SISTEMA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA	3
1. Il fenomeno della corruzione	3
2. La strategia anticorruzione avviata con la legge n. 190/2012	4
3. Il sistema di prevenzione della corruzione introdotto dalla legge 190/2012: PNA e PTPCT	5
PARTE II – PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2020-2022	7
Sezione I – Metodologia e contenuti del PTPCT	7
4. Il PTPCT 2020-2022 del Consiglio regionale della Calabria	7
5. PTPCT e Piano della performance: obiettivi generali in materia di trasparenza	11
6. Soggetti coinvolti: compiti e responsabilità	13
6.1 L’Ufficio di Presidenza	14
6.2 Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)	14
6.3 L’Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)	18
6.4 I Referenti	19
6.5 I Dirigenti	19
6.6 Il Responsabile della Protezione dei Dati	20
6.7 Ufficio Trasparenza, Anticorruzione e Performance	21
6.8 I dipendenti e i collaboratori a qualsiasi titolo del Consiglio regionale della Calabria	21
6.9 Il Responsabile dell’Anagrafe per la Stazione appaltante (RASA)	22
6.10 L’Ufficio per i procedimenti disciplinari del Consiglio regionale	22
Sezione II – Il processo di gestione del rischio di corruzione	23
7. Metodologia e gestione del rischio di corruzione	23
7.1 La gestione del rischio	23
7.2 Contesto esterno dell’Assemblea legislativa regionale	25
7.3 Contesto interno dell’Assemblea legislativa regionale	26
7.4 La mappatura dei processi	29
7.5 Le aree a rischio: generali e specifiche	30
7.6 Le misure per la prevenzione della corruzione	31
Sezione III – Azioni e misure di prevenzione generali	33
8. Conflitto di interesse	33
9. Il Codice di comportamento	34
10. Rotazione “ordinaria” e “straordinaria” del personale	35
11. Formazione del personale	37
12. Criteri per limitare l’esercizio della discrezionalità	40
13. Inconferibilità e incompatibilità di incarichi	40
14. Conferimento ed autorizzazione di incarichi	41
15. Divieti di far parte di commissioni e di assegnazione a determinati uffici in caso di condanna penale per delitti contro la P.A.	42
16. Svolgimento di attività successive alla cessazione del rapporto di lavoro ( <i>Pantouflage</i> )	43
17. Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti ( <i>Whistleblower</i> )	44
18. Vigilanza sulla società in <i>house</i>	46
Sezione IV – Azioni e misure di prevenzione ulteriori	49
19. Attività di prevenzione in relazione all’affidamento di lavori servizi e forniture (D.lgs. 50/2016 e ss.mm.ii.)	49

20. Attività di prevenzione in materia di nomine .....	50
21. Attività di prevenzione in relazione ad atti di autorizzazione o concessione di vantaggi economici .....	51
22. Misure in materia di dematerializzazione.....	52
Sezione V – Monitoraggio sulle misure di prevenzione.....	54
23. Attività di monitoraggio.....	54
PARTE III – MODALITÀ DI ATTUAZIONE DELLA TRASPARENZA.....	55
24. Trasparenza ed obblighi di pubblicazione.....	55
25. Aggiornamento degli obblighi di pubblicazione .....	58
26. Controlli sugli obblighi di trasparenza .....	58
27. Monitoraggio e vigilanza sull’attuazione degli obblighi di trasparenza.....	59
28. Limiti alla trasparenza e nuova disciplina della tutela dei dati personali .....	60
29. Attuazione delle norme sull’accesso civico.....	62
30. Registro degli accessi .....	64
31. La giornata della trasparenza.....	65
32. Monitoraggio sugli obblighi di pubblicazione relativi ai procedimenti e provvedimenti amministrativi .....	66
33. Il rispetto dei tempi di pagamento dell’Ente .....	66
34. Rimozione dei dati .....	67
35. Dati ulteriori.....	68
PARTE IV – DISPOSIZIONI FINALI.....	69
36. Pubblicazione e diffusione del PTPCT .....	69
37. Relazione annuale del RPCT.....	69

# PARTE I – IL SISTEMA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

## 1. Il fenomeno della corruzione

La corruzione rappresenta un *vulnus* che accomuna, seppur con manifestazioni, soluzioni e approcci diversi, tutte le Nazioni. Il problema è oggetto di studio sotto varie dimensioni e prospettive – giuridica, sociologica, politologica, economica e sociale – ma una “medicina universale” per limitarlo e/o prevenirlo non esiste alla luce delle differenti forme in cui si manifesta.

Il fenomeno della corruzione in ogni settore è talmente diffuso che ad oggi la stessa viene inquadrata in diverse definizioni ed accezioni. Nel linguaggio giuridico, il termine “corruzione” è associato al profilo penalistico, correlato a specifiche figure di reato: concussione (art. 317), corruzione per l’esercizio della funzione (art. 318), corruzione per un atto contrario ai doveri d’ufficio (art. 319), corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater), ecc.

Il tratto caratteristico dei delitti di corruzione è dato dal c.d. *pactum sceleris* tra il pubblico ufficiale (o l'incaricato di pubblico servizio) ed il privato, avente ad oggetto il compimento da parte del funzionario pubblico di un atto del suo ufficio (o l'esercizio delle funzioni), di un atto contrario ai suoi doveri d'ufficio oppure il mancato compimento di un atto del suo ufficio.

A questa accezione restrittiva del termine, però, si affianca una nozione di corruzione molto più ampia, che abbraccia varie forme di malcostume politico ed amministrativo, collegate a comportamenti soggettivi impropri di un soggetto pubblico che, al fine di curare un interesse proprio o un interesse particolare di terzi, assume (o concorre all’adozione di) una decisione pubblica, deviando, in cambio di un vantaggio (economico o meno), dai propri doveri d’ufficio, cioè dalla cura imparziale dell’interesse pubblico affidatogli. Tale “nuova” forma di corruzione va sconfitta sul piano della prevenzione attraverso l’applicazione di istituti propri del diritto amministrativo.

In questo contesto, il sistema di prevenzione della corruzione nell’ambito dei processi e delle attività pubbliche, sulla base dell’analisi del rischio corruttivo nei diversi settori e ambiti di competenza, si configura come necessaria integrazione del regime sanzionatorio stabilito dal Codice penale per i reati di corruzione, al fine di garantire il corretto utilizzo delle risorse pubbliche, rendere trasparenti le procedure e adottare decisioni imparziali.

## 2. La strategia anticorruzione avviata con la legge n. 190/2012

Considerata la dilagante diffusione del fenomeno corruttivo, il Legislatore ha ritenuto utile prevedere delle strategie e misure di contrasto che anticipino la commissione delle condotte corruttive, realizzando così un sistema organico di prevenzione della corruzione, finalizzato a sviluppare una strategia di contrasto a tali fenomeni sia dal punto di vista repressivo che da quello preventivo, con l'approvazione della Legge 190 del 2012, recante *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”*, c.d. *“legge anti-corruzione”*.

Essa rappresenta il primo intervento normativo organico per rafforzare l'efficacia e l'effettività delle misure di lotta al fenomeno corruttivo, che si inquadra nel solco della normativa internazionale in tema di lotta alla corruzione, con un progressivo imporsi della scelta di prevenzione accanto allo strumento della repressione.

In particolare, la Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione - adottata dall'Assemblea generale il 31 ottobre 2003 e ratificata dall'Italia con la legge 3 agosto 2009, n. 116 – ha delineato un orientamento volto a rafforzare le prassi a presidio dell'integrità del pubblico funzionario e dell'agire amministrativo, secondo un approccio che attribuisce rilievo non solo alle conseguenze delle fattispecie penalistiche ma anche all'adozione di misure dirette ad evitare il manifestarsi di comportamenti corruttivi.

Un sistema organico di prevenzione della corruzione per essere efficace deve consistere in misure di ampio spettro atte a ridurre il rischio che i pubblici funzionari adottino atti di natura corruttiva (in senso proprio). Difatti, i comportamenti di tipo corruttivo dei funzionari pubblici possono verificarsi in ambiti diversi e con riferimento a funzioni diverse, dall'elaborazione di decisioni politico-legislative, all'assunzione di atti giudiziari, fino all'adozione di atti amministrativi.

Oltre alla legge 190/2012, che ha delineato una nozione ampia di *“prevenzione della corruzione”*, che comprende una vasta serie di misure con cui si creano le condizioni per rendere sempre più difficile l'adozione di comportamenti di corruzione nelle amministrazioni pubbliche e negli altri soggetti, anche privati, considerati dalla suddetta legge e dal D.lgs. 33/2013 (art. 2-bis), il quadro normativo in materia di corruzione e trasparenza è rappresentato dagli atti legislativi richiamati di seguito:

- **Decreto legislativo 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”*;

- **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”*, così come modificato dal Decreto legislativo 19 aprile 2017, n. 56 *“Disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50”*;
- **Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74**, recante *“Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell’articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124”*;
- **Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75**, recante *“Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*;
- **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 L. 190/2012;
- **Decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101** recante *“Disposizioni per l’adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati).*

### **3. Il sistema di prevenzione della corruzione introdotto dalla legge 190/2012: PNA e PTPCT**

La legge 190/2012 ha introdotto nel nostro ordinamento un sistema di prevenzione della corruzione coordinato tra livello nazionale e livello “decentrato”.

La strategia, a livello nazionale, si realizza mediante il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) adottato dall’ANAC, che costituisce atto di indirizzo per l’applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle Amministrazioni pubbliche. Il PNA individua i principali rischi di corruzione e i relativi rimedi e contiene l’indicazione degli obiettivi, dei tempi e delle modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo.

Il primo PNA è stato approvato nel 2013 (delibera n. 72 del 11 settembre 2013), a cui sono seguiti i successivi aggiornamenti per gli anni di riferimento con i seguenti atti:

- determinazione ANAC n. 12 del 28/10/2015;
- delibera del Consiglio ANAC n. 831 del 3/8/2016;
- delibera del Consiglio ANAC n. 1208 del 22/11/2017;
- delibera del Consiglio ANAC n. 1074 del 21/11/2018.

Il PNA 2019, approvato dall'ANAC con Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019, concentra la propria attenzione sulle indicazioni relative alla parte generale dei Piani precedenti, rivedendo e consolidando in un unico atto di indirizzo tutte le indicazioni date fino ad oggi, integrandole con orientamenti maturati nel corso del tempo e che sono anche stati oggetto di appositi atti regolatori. Ne discende che le indicazioni contenute nelle Parti generali dei PNA e degli Aggiornamenti fino ad oggi adottati sono superate, mentre i rinvii continui a delibere dell'Autorità, ove richiamate, si intendono parte integrante del PNA 2019.

A livello decentrato, invece, ogni amministrazione predispone un Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) entro il 31 gennaio di ogni anno, adottato dall'Organo di indirizzo politico, su proposta del Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza. Tale atto fornisce una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi (cioè le misure) volti a prevenire il medesimo rischio (art. 1, co. 5, l. 190/2012), in conformità a quanto previsto dal PNA e dalle Linee guida di riferimento, adottate dall'ANAC.

## PARTE II – PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2020-2022

### Sezione I – Metodologia e contenuti del PTPCT

#### 4. Il PTPCT 2020-2022 del Consiglio regionale della Calabria

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza relativo al triennio 2020-2022 (PTPCT), proposto dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) e approvato dall'Ufficio di Presidenza (art. 1, comma 8, della legge 190/2012), costituisce l'aggiornamento della precedente edizione relativa al triennio 2019-2021 (deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 2 del 30 gennaio 2019).

Il Piano *de quo* è stato elaborato tenendo conto di quanto evidenziato dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) nella Relazione annuale a consuntivo delle attività effettuate nel corso dell'anno 2019 e, altresì, delle osservazioni e dei correttivi suggeriti dall'ANAC, attentamente analizzati e posti a base di partenza per l'aggiornamento del presente Piano.

Gli adempimenti in esso previsti concretizzano la strategia di prevenzione del rischio di corruzione del Consiglio regionale della Calabria, dando così attuazione alla Legge 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”*; applicando ed attuando i principi dettati dal 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”*, così come modificato dal D.lgs. 25 maggio 2016, n. 97 (c.s. Decreto Foia) 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.

Il PTPCT 2020-2022 è stato, altresì, elaborato alla luce del panorama normativo delineato nella prima parte, nonché degli indirizzi impartiti dall'ANAC, di seguito rappresentati:

- **Delibera n. 1309 del 28 dicembre 2016** recante *“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. 33/2013”*;



- **Determinazione 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;
- **Determinazione 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”*;
- **Determinazione n. 1134 dell’8 novembre 2017** avente ad oggetto *“Nuove linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”*;
- **Deliberazione n. 1074 del 21 novembre 2018** che ha approvato l’aggiornamento al Piano Nazionale Anticorruzione 2018, 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;
- **Deliberazione n. 657 del 18 luglio 2018** che ha approvato il Regolamento sull’esercizio del potere dell’Autorità di richiedere il riesame dei provvedimenti di revoca o di misure discriminatorie adottati nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) per attività svolte in materia di prevenzione della corruzione;
- **Deliberazione n. 840 del 2 ottobre 2018** avente ad oggetto *“Richieste di parere all’ANAC sulla corretta interpretazione dei compiti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)”*;
- **Delibera ANAC n. 586 del 26 giugno 2019** avente ad oggetto *“Integrazioni e modifiche della delibera 8 marzo 2017, n. 241 per l’applicazione dell’art. 14, co. 1bis e 1ter del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 a seguito della sentenza della Corte Costituzionale n. 20 del 23 gennaio 2019”*;
- **Delibera n. 1126 del 04 dicembre 2019, avente ad oggetto** *“Rinvio alla data del 1 marzo 2020 dell’avvio dell’attività di vigilanza dell’ANAC sull’applicazione dell’art. 14, co. 1, lett. f) del d.lgs. 33/2013 con riferimento ai dirigenti delle amministrazioni regionali e degli enti dipendenti e sospensione dell’efficacia della delibera ANAC n. 586/2019 limitatamente all’applicazione dell’art. 14 co. 1, lett. f) del d.lgs. 33/2013 ai dirigenti sanitari titolari di struttura complessa”*.

Il Piano esprime la strategia di prevenzione della corruzione che l’Ente intende attuare durante il triennio 2020-2022, in linea di continuità e in un’ottica di progressivo miglioramento rispetto a quanto già previsto nel PTPCT 2019-2021, individuando i principali rischi di corruzione e

le relative misure, indicando gli obiettivi, i tempi e le modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo.

Nell'ambito dell'apposita sezione del Piano relativa alla trasparenza sono individuate le misure organizzative per l'attuazione dei relativi obblighi, in coerenza con quanto stabilito dal D.lgs. 33/2013 e dal PNA 2019. Il legislatore, riordinando la disciplina sugli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni, dei documenti e dati da parte delle pubbliche amministrazioni, ha definito la trasparenza come accessibilità totale, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa, favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche (c.d. *accountability*).

Per l'elaborazione del PTPCT 2020-2022 è stata espletata la procedura aperta per l'aggiornamento dello stesso mediante la pubblicazione sull'homepage del sito istituzionale dell'Ente di un avviso pubblico rivolto ai soggetti portatori di interessi, al fine di coinvolgerli nella redazione del piano, attivo dall'8 gennaio al 17 gennaio u.s. Gli stakeholder sono stati invitati a presentare osservazioni e suggerimenti sul PTPCT 2019-2021 – reperibile sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Disposizioni generali" – per l'aggiornamento del PTPCT 2020-2022, attraverso l'apposito modulo allegato. Le suddette proposte dovevano pervenire al Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza al seguente indirizzo di posta elettronica: [trasparenza@consrc.it](mailto:trasparenza@consrc.it). Si segnala, che nei termini stabiliti, non sono stati forniti suggerimenti in merito.

In linea di continuità con i precedenti Piani esso 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 PTPCT è stato strutturato nell'ottica di individuare le attività a più elevato rischio di corruzione ed è stato elaborato attraverso l'attuazione delle seguenti attività:

- 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.

In conformità alle indicazioni del PNA 2019, il PTPCT 2020-2022 è stato elaborato in modo da generare un raccordo sinergico di collaborazione tra l'Ufficio di Presidenza, il RPCT, i dirigenti, i Referenti e i dipendenti. Si è, dunque, creato un modello a rete, in cui il RPCT esercita poteri di programmazione, impulso e coordinamento volti a coinvolgere e responsabilizzare tutti coloro che, a vario titolo, partecipano all'adozione ed attuazione delle misure di prevenzione.

Il PTPCT si propone, in particolare, per il triennio 2020-2022, di seguire le seguenti direttrici:

1. esaminare ed approfondire l'efficacia delle misure di prevenzione del rischio corruzione indicate nel PNA, nonché delle ulteriori attività individuate nella mappatura dei processi;
2. adeguare la disciplina degli obblighi di pubblicazione previsti dal D.lgs. 33/2013 al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati) entrato in vigore il 25 maggio 2018, nonché al Decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali, D.lgs. 196/2003, alle disposizioni del predetto Regolamento, entrato in vigore il 19 settembre 2018;
3. promuovere la conoscenza e l'utilizzo dei dati e delle informazioni pubblicate, migliorando la comprensibilità e la fruibilità di quanto pubblicato;
4. organizzare la "Giornata della Trasparenza", quale momento di confronto con gli stakeholder interni ed esterni.

Al PTPCT 2020-2022 sono allegati, quale parte integrante, i seguenti documenti:

- Catalogo dei processi (allegato A);
- Registro dei rischi e delle misure di prevenzione (allegato B);
- Elenco degli obblighi di pubblicazione (allegato C).

## 5. PTPCT e Piano della performance: obiettivi generali in materia di trasparenza

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 Piano della Performance, al fine di realizzare un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione. L'esigenza di integrare alcuni aspetti del PTPCT e del Piano della performance è stata chiaramente indicata dal legislatore e più volte sottolineata dalla stessa Autorità.

A riguardo, il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale vigente stabilisce che la prevenzione della corruzione, la trasparenza e l'integrità costituiscono un'area strategica dell'Ente.

Il Legislatore ha sottolineato la necessità che vi sia un collegamento ed un'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.

In adempimento alle predette prescrizioni, anche per l'anno 2020, sono stati introdotti nel Piano della Performance 2020-2022 specifici obiettivi collegati alle prescrizioni contenute nel PTPCT, che mirano ad attuare la prevenzione della corruzione e a garantire la trasparenza dell'azione amministrativa del Consiglio regionale.

Alla luce di quanto detto, il ciclo della performance 2020-2022 ha preso avvio con la conferma da parte dell'Ufficio di Presidenza (deliberazione n. 73 del 19 dicembre 2019) degli obiettivi generali 2019-2021, che individuano un obiettivo generale in materia di trasparenza ovvero:

- ***“Promuovere maggiori livelli di trasparenza innalzando il livello di intervento nelle aree maggiormente esposte al rischio di corruzione ed adottando azioni di Stakeholder engagement attraverso azioni di miglioramento del grado di coinvolgimento dei portatori di interesse interni ed esterni”.***

In tale prospettiva, le Strutture burocratiche dell'Ente hanno individuato obiettivi specifici in coerenza con la realizzazione del suddetto obiettivo generale, ponendo la massima attenzione alla coerenza tra le azioni previste nel PTPCT e gli atti programmatici del ciclo della performance e

valorizzando le dimensioni dell'efficienza, dell'efficacia, dell'economicità, della trasparenza e dell'integrità volte alla funzionalità amministrativa.

Così come previsto dal D.lgs. 97/2016 e dalla L. 190/2012, l'Ente ha attribuito al Piano un valore programmatico rilevante, prevedendo negli atti di pianificazione l'automatico riferimento ad obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione. In particolare, l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di ogni ulteriore adempimento in materia di trasparenza incide sia sulla performance organizzativa che sulla performance individuale attraverso il conseguimento di output che implementano le misure contenute nel PTPCT, quali di seguito rappresentati:

- **Adozione di nuove procedure interne volte ad assicurare una maggiore trasparenza ed uniformità di comportamento nella gestione dei procedimenti di competenza dell'Ente (codici etici, regolamenti, vademecum, ecc.)**
- **Digitalizzazione delle procedure e della documentazione di pertinenza dell'Ente, anche nel rapporto con terzi, al fine di garantire maggiore qualità, trasparenza e tempestività dell'azione amministrativa**
- **Migliorare il grado di coinvolgimento degli stakeholder di riferimento, in stretta connessione con le attività programmate e previste nel Piano di comunicazione dell'Ente (visite guidate, progetto ragazzi in aula, protocollo d'intesa con Università "Mediterranea")**

## 6. Soggetti coinvolti: compiti e responsabilità

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



## 6.1 L'Ufficio di Presidenza

La disciplina vigente attribuisce importanti compiti all'organo di indirizzo politico in materia di prevenzione della corruzione. In particolare, l'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale, ai sensi della L. 190/2012, ha i seguenti compiti specifici:

- designa il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- adotta, entro il 31 gennaio di ogni anno, il PTPCT e i rispettivi aggiornamenti;
- individua gli obiettivi generali in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, tenendo conto del contesto interno ed esterno dell'Amministrazione, nonché degli esiti dell'attività di monitoraggio del PTPCT;
- 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 RPCT invia all'Ufficio di Presidenza la relazione annuale che dà conto dell'attività svolta, nonché trasmette a quest'ultimo segnalazioni su eventuali disfunzioni riscontrate sull'attuazione delle misure di prevenzione e di trasparenza.

## 6.2 Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)

Ai sensi dell'art. 1, comma 7, della L. 190/2012, l'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale della Calabria ha nominato, con deliberazione n. 75 del 21 dicembre 2018, a far data dal 1° gennaio 2019, l'avv. Sergio Lazzarino, dirigente del Settore Assistenza giuridica del Consiglio regionale, Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT). Tale nomina è conseguita dal nuovo assetto organizzativo dell'Ente in virtù del criterio di rotazione dell'affidamento dell'incarico *de quo*.

Il RPCT svolge il ruolo di supervisore nel processo della strategia anticorruzione, è responsabile degli adempimenti in materia di trasparenza, nonché è organo di riferimento verso tutti i soggetti coinvolti. 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.

La figura del responsabile, in conseguenza degli interventi normativi che si sono susseguiti, è risultata rafforzata anche in virtù della previsione di una maggiore interazione e comunicazione con l'Organismo Indipendente di Valutazione e con l'ANAC.

Il RPCT interagisce con l'ANAC nello svolgimento della propria attività di vigilanza per verificare sia l'efficacia delle misure di prevenzione della corruzione di cui alla L. 190/2012, sia il corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs. 33/2013; coadiuva l'Autorità nel compito di esercitare la vigilanza e il controllo sull'effettiva applicazione e sull'efficacia delle misure anticorruzione adottate dalle pubbliche amministrazioni e sul rispetto delle regole sulla trasparenza amministrativa.

Il RPCT, alla luce dell'Allegato 3 del PNA 2019 *“Riferimenti normativi sul ruolo e sulle funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)”* svolge le seguenti funzioni:

- 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 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 inconferibilità e incompatibilità. A tal fine, contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconferibilità e incompatibilità. Segnala i casi di possibile violazione del D.lgs. 39/2013 all'ANAC, all'AGCM



per l'esercizio delle funzioni ex legge 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. 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 la modulistica, rivolta ai dirigenti, per le periodiche attività di monitoraggio sull'attuazione del Piano.

Nella delibera n. 840 del 2 ottobre 2018, l'ANAC ha chiarito che i poteri di vigilanza e controllo del RPCT sono stati delineati come funzionali al ruolo principale che il legislatore assegna al RPCT che è quello di predisporre adeguati strumenti interni all'amministrazione per contrastare l'insorgenza di fenomeni corruttivi. Si è escluso, inoltre, che spetti al RPCT accertare responsabilità e svolgere direttamente controlli di legittimità e di regolarità amministrativa e contabile.

Il PNA 2018 ha rinviato alla delibera n. 833 del 3 agosto 2016 dell'ANAC per i poteri conferiti al RPCT in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi.

In materia di poteri istruttori e relativi limiti del RPCT in caso di segnalazioni di fatti di natura corruttiva, nel predetto Piano si è valutata positivamente la possibilità che egli possa acquisire direttamente atti e documenti o svolgere audizioni di dipendenti nella misura in cui ciò gli consenta di avere una più chiara ricostruzione dei fatti oggetto della segnalazione.

Inoltre, relativamente ai rapporti fra il RPCT di un'amministrazione vigilante e il RPCT di un ente vigilato, è opportuno che ogni RPCT svolga le proprie funzioni in autonomia secondo le proprie responsabilità e competenze, senza precludere un rapporto di leale collaborazione e di raccordo operativo ove, in particolare, emergano aree di sovrapposizione di interessi o ambiti di attività comuni nei casi di segnalazioni. Non si ritiene, invece, configurabile un rapporto di sovraordinazione/subordinazione tra i due soggetti, fermi restando i poteri che l'Ente vigilante può

esercitare sul soggetto vigilato, secondo quanto indicato dall'ANAC nelle Linee guida approvate con delibera n. 1134 dell'8 novembre 2017.

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 D.lgs. 165/2001, 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:

- di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui al comma 5 dell'art. 1 della L. 190/2012, nonché di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dello stesso articolo;
- 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 D.lgs. 165/2001, 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.

L'ANAC, con deliberazione n. 657 del 18 luglio 2018 recante il *“Regolamento sull'esercizio del potere dell'Autorità di richiedere il riesame dei provvedimenti di revoca o di misure discriminatorie adottati nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) per attività svolte in materia di prevenzione della corruzione”*, ha chiarito le proprie modalità di intervento poste a garanzia dell'autonomia e indipendenza del RPCT. In particolare, ha previsto che, in caso di revoca dell'incarico, l'Autorità possa richiedere all'amministrazione o ente che ha adottato il provvedimento di revoca il riesame della decisione nel caso rilevi che la revoca sia correlata alle attività svolte dal RPCT in materia di prevenzione della corruzione. Analogamente, l'Autorità può richiedere il riesame di atti adottati nei confronti del RPCT in caso riscontri che essi contengano misure discriminatorie a causa dell'attività svolta dal RPCT per la prevenzione della corruzione.

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 la pubblicazione dei dati relativi alle tipologie di procedimento di propria competenza, secondo quanto previsto dall'art. 35 del D.lgs. 33/2013.

### **6.3 L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)**

L'OIV, per come previsto dalla L. 190/2012, svolge una funzione rilevante nel processo di gestione del rischio, verificando l'adeguatezza delle misure contenute nel PTPCT in relazione all'attività ed organizzazione del Consiglio regionale, nonché la coerenza del Piano medesimo con gli obiettivi contenuti negli atti di programmazione strategica.

In virtù della connessione fra gli obiettivi di performance e le misure di trasparenza, come delineato nel D.lgs. 150/2009, e del fatto che la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione (art. 10 D.lgs. 33/2013), l'OIV verifica la coerenza tra gli obiettivi di trasparenza e quelli indicati nel piano della performance, valutando anche l'adeguatezza dei relativi indicatori. Inoltre, utilizza i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, che individuale dei dirigenti e dei dipendenti titolari di incarico di Posizione organizzativa, secondo quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance.

L'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, posta in capo al RPCT, è svolta con il coinvolgimento dell'OIV, al quale il RPCT segnala i casi di mancato o ritardato adempimento

Nell'ambito dell'attività di misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'Ente, per come previsto anche nel relativo Disciplinare di nomina e funzionamento (deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 33 del 17 giugno 2019) 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. Nell'ambito di tale verifica, l'OIV può chiedere al RPCT informazioni e documenti che ritiene necessari, nonché effettuare audizioni di dipendenti.

Inoltre, esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento ed i suoi aggiornamenti, che ogni amministrazione adotta ai sensi dell'art. 54, comma 5, del D.lgs. 165/2001.

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.

#### **6.4 I Referenti**

Il RPCT ha aggiornato, con proprio atto dispositivo prot. n. 28293 del 3 ottobre 2019, la rete dei referenti per la prevenzione della corruzione, indicando, quali responsabili, alcuni dirigenti di ruolo e funzionari del Consiglio regionale, i cui nominativi sono pubblicati nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale.

In particolare, il ruolo dei Referenti per il perseguimento degli obiettivi previsti nel PTPCT si esprime nelle funzioni sottoindicate:

- 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, L. 190/2012).

#### **6.5 I Dirigenti**

I dirigenti sono responsabili della corretta attuazione e dell'osservanza delle disposizioni contenute nella L. 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 RPCT, 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.

## **6.6 Il Responsabile della Protezione dei Dati**

Il Regolamento (UE) 2016/679 ha introdotto la figura del Responsabile della Protezione dei Dati (RPD), che svolge specifici compiti, anche di supporto, per tutta l'Amministrazione essendo chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali (artt. 37-39 Reg. UE).

L'Ente ha nominato due soggetti interni distinti per ricoprire il ruolo di RPD e RPCT, in osservanza a quanto suggerito dal Garante per la protezione dei dati personali e dall'ANAC, che ritengono che la sovrapposizione dei due ruoli possa limitare l'effettività dello svolgimento delle attività riconducibili alle due diverse funzioni, tenuto conto dei numerosi compiti e responsabilità che la normativa attribuisce ad entrambe le figure.

L'Ufficio di Presidenza ha individuato quale Responsabile della Protezione dei dati dell'Ente l'avv. Maria Stefania Lauria, dirigente del Settore Segreteria Assemblea ed Affari Generali, con deliberazione n. 24 del 28 maggio 2019, assegnandogli i compiti indicati nell'art. 39 del Regolamento (UE) 2016/679. A supporto di tale figura, opera l'Ufficio Accesso Civico e Accesso Generalizzato, istituito presso la Direzione generale.

L'ANAC ha rilevato che il regime normativo per il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è rimasto sostanzialmente inalterato, restando fermo il principio che esso è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o di regolamento. Pertanto, l'attività di pubblicazione dei dati sul sito dell'Ente per finalità di trasparenza deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679.

In materia di protezione dei dati personali, il RPD costituisce una figura di riferimento per il RPCT, anche se non può sostituirsi a quest'ultimo soggetto nell'esercizio delle sue funzioni. Il RPCT, dunque, può avvalersi del suo supporto nell'ambito di un rapporto di collaborazione interna fra gli uffici ma limitatamente a profili di carattere generale. A riguardo, l'art. 5, comma 7, del D.lgs. 33/2013 attribuisce al RPCT il potere di richiedere un parere al Garante per la protezione dei dati personali relativamente alle istanze di riesame sull'accesso civico generalizzato che sono decise dal RPCT, anche se possono riguardare profili attinenti alla protezione dei dati personali.

## **6.7 Ufficio Trasparenza, Anticorruzione e Performance**

Facendo seguito alle indicazioni contenute nel PNA 2016, l'Ente ha istituito, nell'ambito del Segretariato generale, l'Ufficio Trasparenza, Anticorruzione e Performance (deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 71 del 24 novembre 2017), che supporta l'attività del RPCT svolgendo le seguenti funzioni (determinazione del Segretario generale n. 311 del 19 giugno 2018):

- Coadiuvare il RPCT negli adempimenti in materia di pubblicità e trasparenza dell'azione amministrativa e di repressione della corruzione e dell'illegalità, raccordandosi ove necessario con altre strutture o Dirigenti interessati;
- Coadiuvare il RPCT nella tenuta dei rapporti con l'Organismo indipendente di valutazione (OIV), il Dipartimento della Funzione pubblica, l'ANAC ed altri organismi;
- Supportare il RPCT nell'elaborazione della proposta del PTPCT;
- Coadiuvare il RPCT nella verifica dell'attuazione del PTPCT.

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

Il coinvolgimento di tutto il personale in servizio, inclusi i collaboratori esterni, è decisivo per la qualità del PTPCT e delle relative misure, così come un'ampia condivisione dell'obiettivo di fondo della prevenzione della corruzione e dei valori che sono alla base del Codice di comportamento dell'amministrazione. In particolare, i dipendenti e i collaboratori a qualsiasi titolo dell'Ente 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 RPCT tramite il proprio dirigente;
- rispettare il Codice di comportamento.

I soggetti competenti devono collaborare con il proprio dirigente e il RPCT per assicurare l'adempimento degli obblighi di trasparenza, prestando la massima cura nell'elaborazione, nel reperimento e nella trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente".

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

## **6.9 Il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione appaltante (RASA)**

Il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione appaltante (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. 613 del 12 novembre 2018, il Segretario generale dell'Ente ha nominato il RASA, quale soggetto incaricato di verificare, compilare ed aggiornare le informazioni e i dati identificativi dell'Ente quale stazione appaltante.

## **6.10 L'Ufficio per i procedimenti disciplinari del Consiglio regionale**

L'Ufficio per i procedimenti disciplinari (UPD) del Consiglio regionale della Calabria espleta tutte le funzioni disciplinari di cui agli artt. 55 *bis* e seguenti del D.lgs. 165/2001 assicurando le garanzie di cui all'art. 54 *bis* per il dipendente pubblico che segnala illeciti, in raccordo con il RPCT.

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 ne propone la revisione; comunica al RPCT, entro il mese di novembre di ogni anno o comunque in sede di predisposizione della relazione da parte di quest'ultimo, i procedimenti disciplinari svolti, le eventuali sanzioni irrogate e i provvedimenti di archiviazione dei procedimenti con le relative motivazioni, provvedendo così al monitoraggio dei procedimenti disciplinari e penali a carico dei dipendenti del Consiglio regionale. Inoltre, opera in raccordo con il RPCT, fornendo tutti i dati da questo richiesti anche ai fini delle comunicazioni periodiche da fornire all'ANAC.

## Sezione II – Il processo di gestione del rischio di corruzione

### 7. Metodologia e gestione del rischio di corruzione

#### 7.1 La gestione del rischio

Il PNA 2019, pur in continuità con i precedenti piani, ha sviluppato ed aggiornato le indicazioni metodologiche per la gestione del rischio corruttivo, le cui risultanze sono confluite nell'Allegato 1 "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi", che fornisce istruzioni utili per la progettazione, la realizzazione e il miglioramento continuo del "Sistema di gestione del rischio corruttivo". Tale metodologia sarà applicata in modo graduale nel sistema di analisi e gestione del rischio di corruzione dell'Ente, non oltre l'adozione del PTPCT 2021-2023, secondo quanto previsto dall'ANAC.

Il nuovo approccio alla prevenzione della corruzione, ovvero flessibile e contestualizzato, tiene conto delle specificità di ogni singola amministrazione e del contesto interno ed esterno nel quale essa opera, evitando così la "burocratizzazione" degli strumenti e delle tecniche di gestione del rischio corruttivo e determinando la predisposizione di un PTPCT come un processo sostanziale e non meramente formale. Il carattere non omogeneo delle amministrazioni richiede adattamenti e flessibilità, sia con riferimento alle fasi di analisi e valutazione dei rischi corruttivi, sia rispetto alle misure di trattamento volte a prevenire i rischi stessi.

Nello specifico, il PTPCT 2020-2022 propone misure già in essere e fornisce indicazioni specifiche sull'attuazione del sistema di *risk management*. In altri termini, individua il grado di esposizione dell'Ente al rischio di corruzione e indica le misure volte a prevenire il medesimo rischio (art. 1, co. 5, l. 190/2012), al fine di identificare le misure organizzative atte a contenere il rischio di assunzione di decisioni non imparziali. A tal riguardo, è necessario valutare e gestire il rischio corruttivo, secondo una metodologia suddivisa nelle seguenti macro-fasi:

1. analisi del contesto (interno ed esterno);
2. valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio);
3. trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione).

Sotto il profilo metodologico, il presente Piano utilizza il modello di cui all'allegato 5 del PNA 2013, in base al quale il processo di gestione del rischio di corruzione si articola nelle sotto indicate fasi:

- processo di autoanalisi organizzativa e di mappatura dei processi;
- analisi e valutazione dei rischi;
- individuazione delle misure di prevenzione del rischio ovvero trattamento 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, tenendo conto delle esigenze funzionali ed organizzative dell'Amministrazione.

Le aree operative maggiormente esposte al rischio di corruzione sono state identificate procedendo, preliminarmente, alla mappatura dei processi delle Unità organizzative dell'Ente, le cui risultanze sono confluite nell'allegato A "Catalogo dei processi", che costituisce parte integrante del presente documento.

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.

Realizzata la mappatura, successivamente, ad ogni processo censito è stato assegnato un indice di rischio corruzione parametrato tra i seguenti valori:

- rilevante
- medio-basso
- trascurabile

PROCESSO		
AREA	SOTTO-AREA	LIVELLO DI RISCHIO

Figura 8.1 – Censimento del processo

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 criteri: 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 e 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 partecipi, 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 2020.

## **7.2 Contesto esterno dell'Assemblea legislativa regionale**

Per analisi del contesto esterno si intende la descrizione delle caratteristiche sociali, economiche e culturali del territorio nel quale l'Ente opera, nonché delle relazioni esistenti con gli stakeholder; 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 2019-2021, 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 ed esame dei rischi e, conseguentemente, all'individuazione e alla programmazione di misure specifiche di prevenzione.

L'esame dei dati ha fatto emergere un quadro d'insieme della Regione Calabria caratterizzato da rilevanti problematiche. Nello specifico, 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.

### **7.3 Contesto interno dell'Assemblea legislativa regionale**

L'analisi del contesto interno riguarda la struttura organizzativa dell'amministrazione e le principali funzioni da essa svolte, al fine di rilevare il sistema delle responsabilità e il livello di complessità dell'Amministrazione.

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 Palazzo Tommaso Campanella.

Secondo quanto stabilito dallo Statuto della Regione Calabria, il Consiglio regionale 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 legislativa, 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 e ss.mm.ii., disciplina l'esercizio delle funzioni attribuite

all'Assemblea legislativa e 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, al fine di attuare un processo di riorganizzazione della stessa, anche in un'ottica di adeguamento agli obiettivi dell'Ente, improntati a criteri di flessibilità e funzionalità; nonché di rafforzare il processo legislativo, razionalizzarne la spesa e migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dell'azione amministrativa. Essa è articolata in una Direzione generale, 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 è entrata in vigore dal primo gennaio 2019 a seguito della conclusione della procedura di conferimento degli incarichi dirigenziali derivanti dalla nuova organizzazione della Struttura burocratica dell'Ente, così come previsto nella deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 71 del 24 novembre 2017.

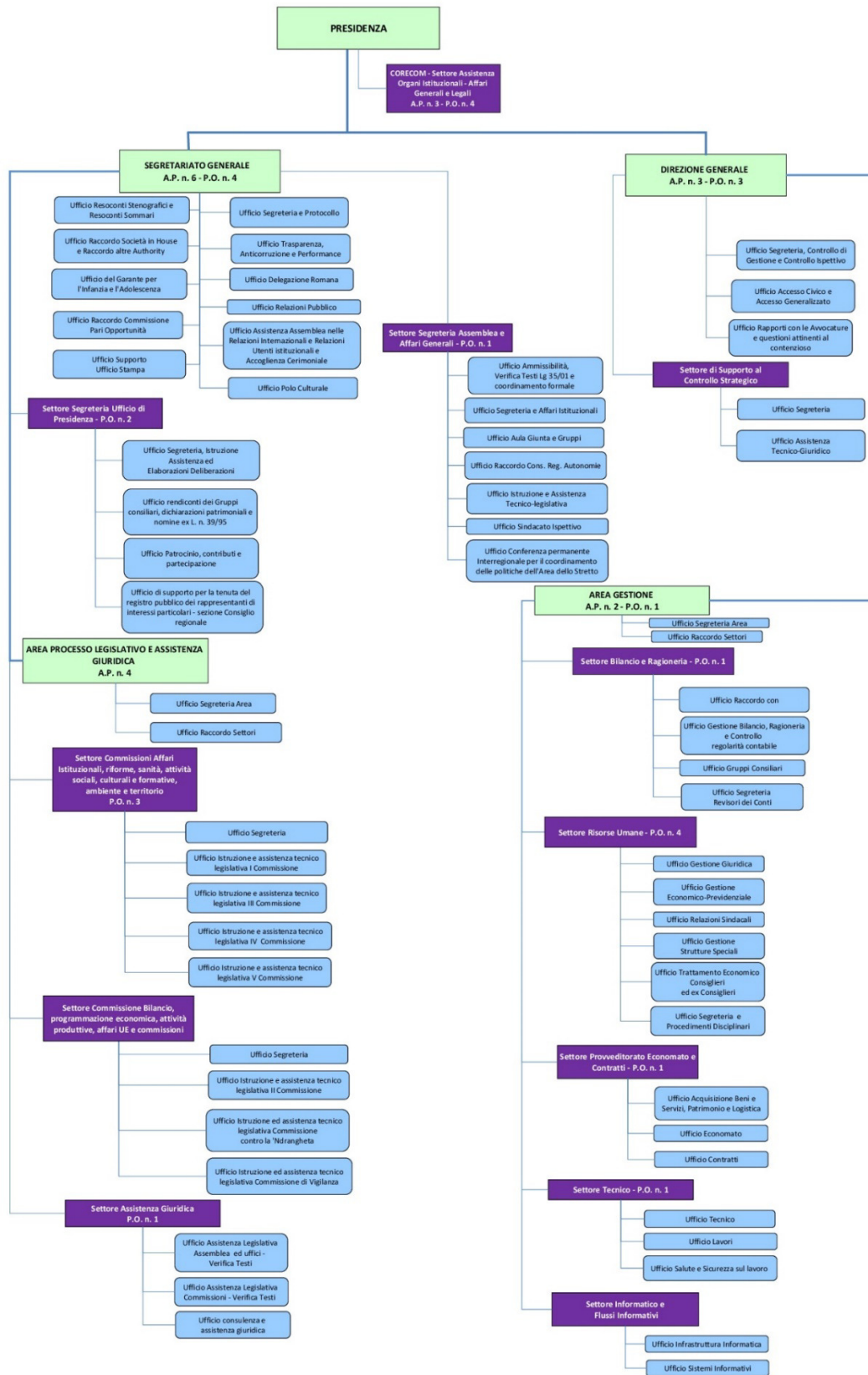


Figura 8.2 – Struttura burocratica approvata con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 71 del 24 novembre 2017

#### 7.4 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.

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'attività di questa fase ha portato alla generazione del "Catalogo dei processi" dell'Ente, che costituisce l'allegato A del presente Piano, realizzato con la collaborazione dei dirigenti, ciascuno per l'ambito di specifica competenza, mediante la compilazione di una scheda (Figura 8.3), in base alla quale i processi sono stati classificati secondo una struttura gerarchica, ovvero in macroprocessi e in processi, descritti attraverso l'articolazione in fasi e l'individuazione della Struttura competente all'adozione dell'atto. I processi censiti sono stati ricondotti alle aree a rischio corruzione, generali e specifiche.

<b>Processo:</b>	
<b>Area:</b>	
<b>Sotto area:</b>	
<b>Principali norme o atti di riferimento:</b>	
<b>Fase n. 1</b>	<b>Struttura competente</b>
<b>Fase n. 2</b>	<b>Struttura competente</b>
<b>Fase n.....</b>	<b>.....</b>

Figura 8.3 – Scheda del Catalogo dei processi

La mappatura effettuata nel PTPCT 2020-2022 è stata integrata ed adeguata alle modifiche regolamentari del procedimento amministrativo delle determinazioni dirigenziali (art. 53 del Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e Servizi), nonché alla digitalizzazione del relativo procedimento di formazione, adozione, archiviazione e trasmissione, che favorirà la progressiva riduzione dei tempi e dei materiali di consumo, generando una conseguenziale riduzione della spesa e garantirà maggiore qualità, trasparenza e tempestività dell'azione amministrativa.

## 7.5 Le aree a rischio: generali e specifiche

Le Aree di rischio unitamente alle specifiche attività e conseguenti misure di gestione del rischio sono quelle individuate nell'allegato "Registro dei rischi e delle misure di prevenzione" attraverso la mappatura dei processi e procedimenti dell'Ente rappresentata e censita nell'allegato "Catalogo dei processi".

Le aree di rischio, intese come raggruppamenti omogenei di processi, sono distinte in "generali" e "specifiche". Quelle generali sono comuni a tutte le amministrazioni (es. contratti pubblici, acquisizione e gestione del personale), mentre quelle specifiche riguardano la singola amministrazione e dipendono dalle caratteristiche peculiari delle attività da essa svolte.

### 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 L. 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. 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 PNA 2013.

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).

### 7.6 Le misure per la prevenzione della corruzione

La fase di trattamento del rischio consiste nell'individuazione delle misure da mettere in campo per eliminare o almeno ridurre il rischio. Il RPCT, nella decisione sulle priorità di trattamento, tiene conto della classificazione e della rilevanza del rischio. I rischi del livello "rilevante" devono avere la priorità assoluta in termini di trattamento.

Per quanto riguarda il livello "trascurabile" spetta al RPCT valutare, ferma restando l'applicazione delle misure obbligatorie, se introdurre misure di prevenzione ulteriori o considerare il rischio accettabile, a seguito di un'analisi costi/benefici, pur continuando a tenere il rischio adeguatamente monitorato.

Le misure di prevenzione volte ad eliminare il rischio o a ridurlo si dividono nelle seguenti categorie fondamentali, oltre a quelle obbligatorie previste dal legislatore:

- generali: si caratterizzano per il fatto di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione intervenendo in maniera trasversale sull'intera organizzazione dell'Ente;



- specifiche: sono quelle che incidono su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio.

## MISURE DI PREVENZIONE

1. Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza;
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 ad elevato 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. Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile;
16. Adozione regolamento/disciplinare per la gestione delle procedure a rischio.

## Sezione III – Azioni e misure di prevenzione generali

### 8. Conflitto di interesse

Il tema della gestione dei conflitti di interesse è espressione del principio generale di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa di cui all'art. 97 della Costituzione e così come disciplinato dalla L. 190/2012. La situazione di conflitto di interessi si configura laddove la cura dell'interesse pubblico cui è preposto il funzionario potrebbe essere deviata per favorire il soddisfacimento di interessi contrapposti di cui sia titolare il medesimo funzionario direttamente o indirettamente. Il Consiglio di Stato ha chiarito che il conflitto di interessi è una condizione giuridica che si verifica quando, all'interno di una pubblica amministrazione, lo svolgimento di una determinata attività sia affidato ad un funzionario che è contestualmente titolare di interessi personali o di terzi, la cui eventuale soddisfazione implichi necessariamente una riduzione del soddisfacimento dell'interesse pubblico. Pertanto, le scelte adottate devono essere compiute nel rispetto della regola dell'equidistanza da tutti coloro che vengano a contatto con il potere pubblico: da ciò deriva l'obbligo del dipendente di informare l'Amministrazione ed astenersi dalla partecipazione a quella determinata attività.

Le disposizioni sul conflitto di interessi fanno riferimento a un'accezione ampia attribuendo rilievo a qualsiasi posizione che potenzialmente possa minare il corretto agire amministrativo e compromettere, anche in astratto, l'imparzialità richiesta al dipendente pubblico nell'esercizio del potere decisionale. Pertanto, alle situazioni di conflitto di interesse reale e concreto previste dall'art. 7 del D.P.R. n. 62 del 2013 si aggiungono quelle di potenziale conflitto che, seppure non tipizzate, potrebbero essere idonee a interferire con lo svolgimento dei doveri pubblici e inquinare l'imparzialità amministrativa o l'immagine imparziale del potere pubblico.

A tal proposito, l'art. 6-*bis* della L. 241/1990 dispone che il responsabile del procedimento e i titolari degli Uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale debbano astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale.

Considerata la *mission* istituzionale dell'Ente, le misure di disciplina del conflitto di interesse riguardano diversi profili:

- gli obblighi di comunicazione e di astensione dei dipendenti;
- l'insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità di incarichi, disciplinate dal D.lgs. 39/2013;
- lo svolgimento di attività successive alla cessazione del rapporto di lavoro (*pantouflage*);
- l'adozione del Codice di comportamento;

- misure di prevenzione della corruzione nell'area di rischio relativa ai contratti pubblici per l'affidamento di lavori, servizi e forniture;
- la formazione del personale.

## 9. Il Codice di comportamento

Secondo le previsioni normative del D.P.R. 62/2013 e dell'art. 54 del D.lgs. 165/2001, il Consiglio regionale ha adottato un proprio Codice di comportamento per il personale dipendente, approvato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 27 del 4 aprile 2014, che è strutturato come un'integrazione del Codice di comportamento generale approvato con D.P.R. 62/2013, del quale riprende i contenuti adattandoli – ove necessario – alle specificità dell'Ente. In questo modo il Codice rappresenta un “testo unico” nel quale vengono riportati gli obblighi e i 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”. All'atto di assunzione di nuovi dipendenti e collaboratori, occorre segnalare a ogni neo-assunto la pubblicazione del Piano e il suo obbligo di prenderne conoscenza.

Il Codice di comportamento costituisce, dunque, 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. La sua adozione rappresenta una delle azioni e misure principali di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione, secondo quanto indicato nel PNA 2013.

L'art. 54 del D.lgs. 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.

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. 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 RPCT monitora annualmente l'attuazione del Codice di comportamento, in collaborazione con il Settore 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.

Secondo le indicazioni dell'ANAC, nel Codice di comportamento dell'Ente è stato introdotto lo specifico dovere di collaborare attivamente con il RPCT. Infatti, l'art. 9 stabilisce che ciascun dipendente collabora con il proprio Dirigente e il RPCT, al fine di assicurare l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa vigente, prestando la massima cura nell'elaborazione, nel reperimento e nella trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente".

Al fine di dare attuazione alle modifiche normative introdotte dal D.lgs. 75/2017 in materia di responsabilità disciplinare e dalle Linee guida dell'ANAC, si è ritenuto opportuno individuare nel Piano della performance 2020-2022 un obiettivo specifico volto all'elaborazione di una proposta di aggiornamento del Codice di comportamento.

## **10. Rotazione "ordinaria" e "straordinaria" del personale**

La rotazione c.d. "ordinaria" del personale, introdotta dalla legge 190/2012 quale misura di prevenzione della corruzione, riveste un'importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione, così come sottolineato anche nel PNA 2019, in particolare per il personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione.

A riguardo, le amministrazioni sono tenute a indicare nel PTPCT come e in che misura fanno ricorso alla rotazione e se ulteriori atti organizzativi disciplinano l'attuazione della misura, quali, ad esempio, i regolamenti di organizzazione del personale o altri provvedimenti di carattere generale. Il RPCT ha il compito di vigilare sull'attuazione della misura.

La rotazione rappresenta una misura organizzativa finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L'alternanza riduce il rischio che un soggetto, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate e l'assunzione di decisioni non imparziali. Se ben gestita, la rotazione può rappresentare anche una modalità di accrescimento dell'esperienza professionale e contribuire alla formazione del personale.

Alla luce dell'orientamento dell'ANAC che rimette la rotazione alla programmazione autonoma delle Amministrazioni in modo che queste possano adattarla in modo da adattarla al contesto interno e all'organizzazione delle Strutture amministrative interessate, l'Ente, così come nel

PTPCT 2019-2021, intende effettuare un'adeguata programmazione della rotazione e dei criteri di applicazione della stessa o in alternativa individuare altre misure di natura preventiva con effetti analoghi.

Nello specifico, nel conferimento degli incarichi dirigenziali l'Amministrazione applica il criterio della rotazione tenendo conto della necessità di garantire il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa, nonché della valorizzazione delle competenze professionali e della sussistenza di figure professionali specifiche, da ritenersi infungibili nell'attuale organizzazione dell'Ente. In alcuni casi, è la stessa legge che stabilisce espressamente la specifica qualifica professionale che devono possedere alcuni soggetti che lavorano in determinati uffici, qualifica direttamente correlata alle funzioni attribuite a detti uffici; ciò avviene di norma nei casi in cui lo svolgimento di una prestazione è direttamente correlato al possesso di un'abilitazione professionale e all'iscrizione nel relativo albo.

Il criterio della rotazione per i dirigenti è stato applicato, invece, nei Settori ad elevato rischio di corruzione (Settore Risorse Umane, Settore Bilancio e Ragioneria, Settore Provveditorato, Economato e Contratti), dove la gestione di risorse finanziarie e/o l'instaurazione di relazioni esterne con fornitori, imprese private e cittadini è consistente.

Relativamente alla rotazione del personale con incarico di Posizione organizzativa, si applica la rotazione "funzionale", correlata alle funzioni effettivamente svolte, ossia con un'organizzazione del lavoro basata sui compiti e sulle responsabilità affidate nell'arco di un triennio, salvo proroga.

Il RPCT, d'intesa col dirigente competente, verifica l'effettiva applicazione dell'istituto, rilevando ove non sia possibile applicare la suddetta misura. In particolare, essa va impiegata correttamente in un quadro di elevazione delle capacità professionali complessive dell'Ente senza determinare inefficienze e malfunzionamenti.

È bene sottolineare che la rotazione va attivata dopo aver espletato adeguate e propedeutiche attività di affiancamento e formazione; quest'ultima, in particolare, è una misura fondamentale per assicurare il possesso delle necessarie qualità e competenze professionali.

Quanto ai criteri generali individuati dall'Ente si confermano quelli già individuati nel PTPCT 2019-2021, che consentono di contemperare le disposizioni della L. 190/2012 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 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 RPCT;
4. la rotazione deve essere attuata garantendo contestualmente la continuità dell'azione amministrativa, tenendo conto delle professionalità acquisite dal personale e dell'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 un'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.

Oltre alla rotazione ordinaria prevista dalla L. 190/2012, l'art. 16, comma 1, lett. l-quater del D.lgs. 165/2001, così come modificato dal D.lgs. 75/2017, disciplina la rotazione c.d. "straordinaria", come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi. Essa si attiva con provvedimento motivato da parte dei dirigenti nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva, secondo quanto stabilito nella Delibera ANAC n. 215 del 26 marzo 2019, recante "Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001".

Nel corso dell'anno 2019 non sono stati registrati episodi di rotazione straordinaria.

## **11. 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.

L'attività formativa all'interno dell'Ente, si è sempre svolta, pertanto, in sinergia con il piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza, che ha individuato la formazione come importante misura di prevenzione della corruzione, ritenendo fondamentale focalizzare alcuni interventi sul personale investito da responsabilità dirette nell'attuazione del piano.

In attuazione del PTPCT 2019-2021, nel corso del 2019 si è svolto, pertanto, un corso di formazione obbligatoria in materia di contabilità riservato al personale impegnato nell'area specifica e destinato a far acquisire allo stesso le peculiari competenze in tema di armonizzazione contabile attraverso un taglio operativo finalizzato all'esame di problematiche contabili ed organizzative connesse all'attuazione del D.lgs. n. 118/2011 così come modificato ed integrato dal D.lgs.126/2014.

Nello specifico, i temi oggetto dell'attività formativa sono stati i seguenti:

- Lo scenario e il quadro normativo di riferimento per la finanza pubblica, la finanza locale e l'armonizzazione contabile;
- I fondamenti della riforma della contabilità degli enti territoriali;
- I principi contabili generali di cui al D.lgs. 118/2011 modificato e integrato dal D.lgs. 126/2014;
- La nuova contabilità finanziaria e il principio della competenza finanziaria potenziata;
- La funzione di rendicontazione;
- Il bilancio consolidato;
- I debiti fuori bilancio;
- Equilibri di finanza pubblica e locale;
- L'evoluzione nella determinazione dell'equilibrio di finanza pubblica degli enti territoriali dopo le sentenze della Corte Costituzionale n. 247/2017 e 101/2018;
- La giurisprudenza della Corte dei conti in materia di armonizzazione del bilancio;
- La giurisprudenza della Corte Costituzionale in materia di finanza e contabilità pubblica.

Un altro intervento formativo svolto in chiave di attuazione del piano di prevenzione della corruzione è stato quello rappresentato dai procedimenti disciplinari nel pubblico impiego che si è svolto nel mese di dicembre 2019. Sono state realizzate due giornate formative ed il corso è stato destinato a dirigenti, posizioni organizzative e responsabili di ufficio. Si è cercato di conglobare non solo gli aspetti teorici ma anche quelli pratici relativi a casi giurisprudenziali ed ipotesi concrete.

Gli argomenti trattati nel corso suddetto sono i seguenti:

- Parte teorico-normativa:

- Norme legislative e contrattuali in materia di responsabilità disciplinare nel pubblico impiego;
  - Gli obblighi del dipendente pubblico;
  - Il procedimento disciplinare;
  - Facoltatività o obbligatorietà dell'azione disciplinare;
  - La pubblicità del codice disciplinare;
  - La titolarità del potere disciplinare dopo la riforma del 2017;
  - Le fasi e i termini del procedimento;
  - Le sanzioni;
  - Le ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo: soppressione del posto di lavoro, ridimensionamento aziendale, riduzione del volume di affari nella più recente giurisprudenza;
  - L'obbligo di repaceage, il reimpiego del lavoratore in differenti mansioni e la prova della sua impossibilità;
  - Il licenziamento nel D.lgs. 23 del 2015 e l'intervento della Corte Costituzionale;
  - Il licenziamento del dirigente e le procedure arbitrali previste nella contrattazione collettiva: il concetto di "giustificatezza" del licenziamento del dirigente. L'indennità supplementare per il licenziamento privo di giustificatezza;
  - L'impugnazione del licenziamento e contraddittorio giudiziale: ripartizione ed estensione dell'onere della prova;
  - La reintegrazione nel posto di lavoro: modalità di esecuzione, profili retributivi e riflessi contributivi; la reintegrazione in via d'urgenza; la conciliazione giudiziale ed extragiudiziale delle controversie in materia di licenziamento;
  - La reintegra del Dirigente non apicale;
  - Gli strumenti deflattivi del contenzioso;
  - L'etica aziendale ed il codice di comportamento. Il whistleblower e rapporti con la normativa anticorruzione.
- Parte specialistica
    - Evoluzione giurisprudenziale;
    - Dottrina;
    - Applicazione delle norme a casi concreti.

Un altro evento formativo obbligatorio per il personale del Consiglio regionale, nonché per il personale dipendente della Società in house "Portanova S.p.A.", ha riguardato il programma trattato in



occasione della Giornata della trasparenza – anno 2019, ovvero i conflitti di interesse, che rappresenta l'elemento cardine del *modus operandi* di un'Amministrazione imparziale, efficiente, efficace e responsabile.

I dipendenti impegnati nelle attività di gestione documentale dell'Ente sono stati coinvolti in un evento formativo in materia di digitalizzazione nella Pubblica Amministrazione. Nello specifico, il corso ha riguardato il Codice dell'amministrazione digitale e la dematerializzazione dei documenti, degli archivi e dei procedimenti.

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

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.

## **12. Criteri 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 relativo alla concessione di rimborsi spese, contributi, premi o vantaggi economici.

## **13. 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. 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 RPCT, 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 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"*.

#### **14. Conferimento ed autorizzazione di incarichi**

In via generale, i dipendenti pubblici con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato non possono intrattenere altri rapporti di lavoro dipendente o autonomo o svolgere attività che presentano i caratteri dell'abitudine e professionalità o esercitare attività imprenditoriali, secondo quanto stabilito agli artt. 60 e seguenti del D.P.R. 1957, n. 3.

L'art. 53 del D.lgs. 165/2001 disciplina lo svolgimento di incarichi e prestazioni non compresi nei doveri d'ufficio da parte dei dipendenti pubblici.

I dipendenti pubblici possono svolgere incarichi retribuiti conferiti da altri soggetti pubblici o privati previa autorizzazione da parte dell'amministrazione di appartenenza, sulla base di criteri oggettivi e predeterminati che tengano conto della specifica professionalità e del principio di buon andamento, al fine di evitare che le attività extra istituzionali impegnino eccessivamente il dipendente a danno dei doveri d'ufficio o che possano interferire con i compiti istituzionali, in base alle modifiche dettate dalla legge 190/2012.

Il rilievo delle disposizioni dell'art. 53, ai fini della prevenzione della corruzione, emerge dalla misura prevista dall'art. 18 del D.lgs. 33/2013, in base al quale le Amministrazioni sono tenute a pubblicare i dati relativi agli incarichi conferiti o autorizzati ai propri dipendenti, con l'indicazione della durata e del compenso spettante.

In materia di criteri e procedure per il conferimento di incarichi è intervenuto il Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi dell'Ente.

#### **15. 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. 165/2001, introdotto dalla L. 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. 39/2013, 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.

## 16. Svolgimento di attività successive alla cessazione del rapporto di lavoro (*Pantouflage*)

La Legge 190/2012, all'art.1 comma 42, lett. l), nel modificare l'art. 53 del D.lgs. 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 di 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.

La ratio dell'istituto è quello di scoraggiare comportamenti impropri del dipendente e di ridurre, al contempo, il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti nello svolgimento dei compiti istituzionali.

Nel PNA 2018 l'ANAC ha fornito una serie di indicazioni relative all'ambito di applicazione della misura di *pantouflage*, nonché alle sanzioni conseguenti alla violazione del divieto.

Criticità sono state riscontrate con riferimento all'individuazione del soggetto competente all'accertamento della violazione e all'applicazione delle sanzioni previste dalla disciplina, attesa l'assenza di un'espressa previsione in merito che rischia di pregiudicare la piena attuazione della disciplina.

In particolare, il Consiglio di Stato, Sez. V, con sentenza 11 gennaio 2018, n. 126, alla luce del complessivo sistema di vigilanza delineato agli artt. 15 e 16 del D.lgs. 39/2013, ha rilevato che il potere di accertamento dell'ANAC, ai sensi del citato art. 16, è espressione di una valutazione sulla

legittimità del procedimento di conferimento dell'incarico, in corso o già concluso, che non si esaurisce in un parere ma è produttiva di conseguenze giuridiche e ha pertanto carattere provvedimento, come tale impugnabile dinanzi al TAR.

Spetta invece al RPCT la competenza in merito al procedimento di contestazione all'interessato dell'inconferibilità e incompatibilità dell'incarico, ai sensi dell'art. 15 del D.lgs. 39/2013, con la conseguente adozione delle sanzioni previste all'art. 18, co. 1, del D.lgs. 39/2013.

Quanto al regime sanzionatorio, la violazione del divieto di *pantouflage* comporta, in primo luogo, la nullità dei contratti conclusi e degli incarichi conferiti all'ex dipendente pubblico dai soggetti privati indicati nella norma.

Al soggetto privato è inoltre preclusa la possibilità di stipulare contratti con la pubblica amministrazione. Già il PNA 2013 aveva previsto che le pubbliche amministrazioni fossero tenute a inserire nei bandi di gara o negli atti prodromici all'affidamento di appalti pubblici, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione e oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti, la condizione che l'operatore economico non avesse stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici, in violazione dell'art. 53, co. 16-ter, del D.lgs. 165/2001.

Ulteriore misura sanzionatoria prevede l'obbligo di restituzione dei compensi percepiti e accertati per lo svolgimento dell'incarico.

### **17. Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (*Whistleblower*)**

La legge 190/2012, 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 introdotto nel nostro ordinamento l'istituto della tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. *Whistleblower*), inserendo tale disciplina nell'art. 54-bis del D.lgs. 165/2001, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti".

Nello specifico, il dipendente pubblico che, a tutela dell'interesse pubblico, segnala al RPCT pro tempore dell'Ente o all'ANAC, o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.

Il procedimento per la gestione delle segnalazioni ha come scopo quello di proteggere la riservatezza dell'identità del segnalante in ogni fase (dalla ricezione alla gestione successiva della segnalazione), anche nei rapporti con i terzi cui l'Amministrazione dovesse rivolgersi per le verifiche o per iniziative conseguenti alla segnalazione.

I soggetti che intendono segnalare illeciti al RPCT pro tempore del Consiglio regionale della Calabria devono utilizzare esclusivamente il modulo presente nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale e trasmetterlo secondo le modalità di seguito indicate:

- tramite consegna a mano in busta chiusa o per posta, entrambe con la dicitura "riservata personale" all'indirizzo "Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza pro tempore del Consiglio regionale della Calabria, via Cardinale Portanova snc, 89123 Reggio Calabria";
- tramite posta elettronica ordinaria: anticorruzione@consrc.it che è destinata esclusivamente al RPCT e all'Ufficio di supporto.

Si precisa la sospensione dell'invio della segnalazione tramite posta elettronica ordinaria in attesa dell'adozione di apposite misure informatiche.

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 RPCT. 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 4 aprile 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 RPCT, 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.

In materia è intervenuto, altresì, il D.L. 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. 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 aprile 2015 le "*Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*".

Infine, la nuova legge sul *whistleblowing* ovvero la L. del 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*", modificando l'articolo 54-bis del D.lgs. 165/2001, ha stabilito che colui il quale, nell'interesse dell'integrità della Pubblica Amministrazione, segnali al RPCT dell'Ente o all'ANAC 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 ad altre misure organizzative che abbiano un effetto negativo sulle condizioni di lavoro determinate dalla segnalazione.

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 competenti.

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.

La tutela di cui all'art. 54-bis non è garantita nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui sopra, nonché nelle ipotesi di responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

## **18. Vigilanza sulla società in house**

La società *in house* "Portanova S.p.A." del Consiglio regionale della Calabria rientra nell'ambito delle società controllate cui si applicano le norme di prevenzione della corruzione ai sensi della L. 190/2012, nonché le disposizioni previste dal D.lgs. 33/2013, come modificato dal decreto FOIA (D.lgs. 97/2016).

Tale quadro normativo è stato completato dal Decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175 "Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica", come modificato dal Decreto legislativo 16 giugno 2017, n. 100.

In particolare, al fine di attuare le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza, anche la Società *in house* del Consiglio regionale è tenuta ad applicare la normativa

vigente, adeguando i regolamenti e le procedure a quanto previsto dall'ANAC nella delibera n. 1134 del dell'8 novembre 2017 recante *“Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”*.

Le suddette linee guida hanno comportato una piena rivisitazione della determinazione n. 8 del 17 giugno 2015, avente ad oggetto *“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”*.

Inoltre, il comma 2-bis dell'art. 1 della L. 190/2012 stabilisce che le indicazioni contenute nel PNA costituiscono atto di indirizzo per le società in controllo pubblico ai fini dell'adozione di misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

Ai fini dell'individuazione e della gestione dei rischi di corruzione, la società deve effettuare un'analisi del contesto e della realtà organizzativa per individuare in quali aree o settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero verificare fatti corruttivi. Le misure per la prevenzione della corruzione sono, dunque, definite in relazione alle funzioni svolte e alla propria specificità organizzativa.

Il sistema di gestione del rischio si completa, inoltre, con una valutazione del sistema di controllo interno previsto dal *“Modello 231”*. La società integra tale documento con misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e illegalità nel rispetto di quanto stabilito dalla L. 190/2012.

Relativamente alle misure individuate, il PTPCT 2019-2021, predisposto dal Responsabile per la prevenzione della corruzione, è stato adottato dall'Amministratore Unico con determinazione n. 6 del 9 ottobre 2019 e pubblicato sul sito internet della Portanova nella sezione *“Società trasparente”*.

La società ha provveduto a nominare il RPCT, a cui sono riconosciuti poteri di vigilanza sull'attuazione effettive delle misure, nonché di proposta delle integrazioni e modifiche delle stesse ritenute più opportune.

Con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale della Calabria n. 8 del 31 marzo 2016 è stata prevista l'applicazione anche ai dipendenti della società controllata Portanova S.p.A. delle disposizioni del Codice di comportamento dei dipendenti del Consiglio regionale della Calabria, approvato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 27 del 4 aprile 2014.



L'adozione del presente Codice di comportamento rappresenta una delle azioni e misure principali di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione, secondo quanto disposto dal PNA 2013.

La società ha adottato un Codice etico ai sensi del D.lgs. 231/2001, che esprime gli impegni e le responsabilità etiche cui sono tenuti ad uniformarsi nella conduzione delle attività e dei servizi aziendali tutti i collaboratori, siano essi amministratori, dipendenti o terzi interessati.

Sia il Codice di comportamento che il Codice etico sono pubblicati nella sezione "Società trasparente" del sito telematico della Portanova.

Le misure sulla trasparenza, secondo quanto disposto dal D.lgs. 33/2013 e dall'ANAC sono confluite all'interno del PTPCT, dove sono individuate le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e tempestività dei flussi di informazioni da pubblicare relativi ai dati, documenti e informazioni della sua organizzazione ed attività; sono definite, altresì, le misure di attuazione del diritto di accesso, secondo quanto previsto dalla delibera ANAC n. 1309 del 28 dicembre 2016.

A riguardo, il D.lgs. 175/2016 prevede che le società in controllo pubblico devono garantire il massimo livello di trasparenza nell'uso delle proprie risorse e sui risultati ottenuti secondo le previsioni del D.lgs. 33/2013, introducendo all'art. 19 specifici obblighi di pubblicazione, per i quali, in caso di violazione, si applicano le sanzioni contenute nel D.lgs. 33/2013.

Fermo restando che l'applicazione delle disposizioni in tema di trasparenza e prevenzione della corruzione sono poste direttamente in capo alla società in house, l'Ente, in qualità di amministrazione controllante, pubblica i dati di cui all'art. 22 del D.lgs. 33/2013, rinviando al sito della società per le ulteriori informazioni che questa è direttamente tenuta a pubblicare.

## Sezione IV – Azioni e misure di prevenzione ulteriori

### 19. Attività di prevenzione in relazione all'affidamento di lavori servizi e forniture (D.lgs. 50/2016 e ss.mm.ii.)

In ossequio alle indicazioni fornite dall'ANAC, 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.

Il Settore competente, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 1, comma 32, della L. 190/2012, con riferimento alla scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi e alla modalità di selezione prescelta, provvede a pubblicare i dati di seguito indicati:

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

L'Ente trasmette, altresì, le predette informazioni, ogni semestre, all'ANAC.

I referenti, interessati ai procedimenti sopra menzionati, dovranno comunicarne al RPCT l'adempimento, nonché proporre eventuali misure che ritengano più efficaci.

Oltre al monitoraggio sulle procedure di affidamento, verranno attuate le seguenti misure, che dovranno essere applicate dai responsabili degli uffici competenti:

- obbligo di motivazione nelle determinazioni a contrarre, in ordine sia alla scelta della procedura sia alla scelta del sistema di affidamento adottato;
- sottoscrizione da parte dei commissari di gara e del segretario della commissione di dichiarazioni attestanti l'assenza di cause di incompatibilità e di conflitti di interesse;
- accessibilità *on line* della documentazione prevista dalla normativa e secondo gli orientamenti dell'ANAC;
- pubblicazione del nominativo del responsabile unico del procedimento.

L'Ufficio di Presidenza ha stabilito, con deliberazione n. 49 dell'8 luglio 2014, di affidare alla Stazione Unica Appaltante (SUA) la gestione delle procedure relativamente all'attività di

preparazione, indizione ed aggiudicazione delle gare concernenti lavori, opere pubbliche ed acquisizioni di beni e forniture di servizi, sopra la soglia di rilevanza comunitaria. Essa è stata istituita dalla L.r. 28/2007 allo scopo di assicurare la correttezza, la trasparenza e l'efficienza della gestione dei contratti pubblici.

Relativamente alle procedure di affidamento sottosoglia, la competenza in ordine a lavori, acquisizioni di beni e forniture di servizi spetta alle Strutture burocratiche dell'Ente che, a seguito delle modifiche operate dal D.lgs. 56/2017 al Codice dei contratti pubblici e del conseguente aggiornamento delle Linee guida n. 4 da parte dell'ANAC (delibera n. 206 del 01 marzo 2018), hanno adeguato le procedure di gara alle prescrizioni contenute nelle predette Linee guida.

Il RPCT valuterà, quindi, la necessità o l'opportunità di introdurre idonee misure di prevenzione anche in questo ambito, in collaborazione con i responsabili delle Strutture competenti.

## **20. Attività di prevenzione in materia di nomine**

La legge regionale 4 agosto 1995, n. 39, recante *"Disciplina della proroga degli organi amministrativi e delle nomine di competenza regionale. Abrogazione della legge regionale 5 agosto 1992, n. 13"* disciplina le procedure di costituzione o ricostituzione degli organi di amministrazione attiva, consultiva e di controllo della Regione, nonché degli enti, anche economici, e delle aziende da essa dipendenti.

Tale disciplina individua nel Consiglio regionale e nel Presidente del Consiglio gli organi competenti ad adottare tali nomine. In particolare, l'art. 2 della predetta legge stabilisce che il Consiglio regionale provveda alle nomine di propria competenza, che concernono la ricostituzione degli organi scaduti o decaduti, in tempo utile affinché il relativo atto consegua efficacia prima della scadenza degli stessi.

Gli organi amministrativi non ricostituiti entro il termine di cui sopra sono prorogati, salva diversa previsione di legge, per quarantacinque giorni, ai sensi dell'art. 6. Entro il periodo di proroga essi devono essere ricostituiti. Tuttavia, qualora almeno tre giorni prima della scadenza del termine di proroga, la nomina non sia stata ancora effettuata, ad essa provvede, prima della scadenza del termine medesimo, il Presidente del Consiglio regionale.

Il potere sostitutivo del Presidente del Consiglio regionale è esercitato, altresì, per la nomina di organi di prima costituzione, ove il Consiglio regionale non si esprima nei termini generali di legge.

Compete, poi, all'Ufficio di Presidenza ai sensi dell'art. 10, comma 1 della L.r. 39/1995 l'adozione dei provvedimenti necessari per pervenire al conferimento delle nomine in oggetto.

La legge in esame non lascia, dunque, poteri decisionali alle Strutture burocratiche competenti, che si limitano a svolgere compiti meramente formali di supporto agli organi politici.

Sulla base della nuova declaratoria, la Struttura amministrativa competente a supportare gli organi politici nella procedura di nomina o designazione è il Settore Segreteria Ufficio di Presidenza - Ufficio Rendiconti dei Gruppi consiliari, dichiarazioni patrimoniali e nomine ex L.r. 39/1995.

Dalla disamina dei compiti conferiti alla struttura burocratica competente, emerge che in capo alla stessa non sussiste alcun margine di discrezionalità nel conferimento delle nomine. Ad analoghe conclusioni può pervenirsi in merito alle funzioni assegnate dall'art. 8, comma 2 al Settore Segreteria Assemblea ed Affari Generali nel caso in cui vengano attivati i poteri sostitutivi del Presidente del Consiglio laddove il Consiglio regionale non provveda alla nomina.

La Legge regionale 8 giugno 1996, n. 13 recante *"Forme collaborative per l'esercizio delle funzioni degli organi di direzione politica"* conferisce al Presidente del Consiglio regionale ed all'Ufficio di Presidenza la potestà di avvalersi, per le attività e le funzioni di propria competenza, della consulenza di speciali comitati nonché di avvalersi, in relazione a specifiche esigenze, di un numero non superiore a cinque esperti esterni altamente qualificati, mediante contratto di diritto privato.

La normativa citata attribuisce, al Presidente del Consiglio regionale ed ai componenti dell'Ufficio di Presidenza, un'autonoma potestà pienamente discrezionale nell'individuazione dei componenti del comitato tra Dirigenti regionali ed esperti di particolare qualificazione, nonché nella nomina degli esperti esterni. Tale potestà discrezionale è basata sull'esame dei curricula attestanti il possesso di specifiche qualifiche ed esperienze professionali.

Alle Strutture burocratiche chiamate a fornire supporto nell'espletamento delle procedure di cui alla L.r. 13/1996 competono meri compiti formali di assistenza all'Ufficio di Presidenza ed al suo Presidente.

## **21. 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 RPCT. Nell'ipotesi in cui il conflitto di interesse riguarda il Responsabile, lo stesso deve segnalarlo all'Ufficio di Presidenza che provvederà ad individuare un altro dirigente cui assegnare il procedimento per il quale si è determinata la situazione di conflitto, anche potenziale.

L'Ufficio di Presidenza ha approvato, con propria deliberazione n. 71 del 30 dicembre 2014, un disciplinare che regola criteri e le modalità per la concessione di contributi e benefici economici da parte del Consiglio regionale ad iniziative di particolare valore culturale, scientifico, sociale, corrispondenti alle finalità istituzionali dell'Ente promosse da soggetti pubblici e privati.

Dall'esame delle disposizioni contenute nel predetto disciplinare, nonché nell'art. 56 del Regolamento interno di amministrazione e contabilità del Consiglio regionale, approvato con D.C.R. 4 maggio 2017 n. 190 ed aggiornato con D.C.R. del 28 settembre 2018 n. 342, risulta evidente che non viene attribuito alcun potere discrezionale alle Strutture burocratiche coinvolte nella procedura di concessione dei suddetti benefici dal momento che le decisioni in merito spettano all'Ufficio di Presidenza ovvero al Presidente del Consiglio regionale.

## **22. Misure in materia di dematerializzazione**

Il tema della "dematerializzazione" del procedimento amministrativo ha avuto in questi anni un ruolo centrale nella trasformazione del *modus operandi* dell'Ente, generando una riorganizzazione dell'attività amministrativa attraverso il processo di digitalizzazione dei flussi documentali, in attuazione delle previsioni contenute nel D.lgs. 82/2005 ovvero il Codice dell'Amministrazione digitale (CAD).

L'Ente ha attivato, negli ultimi anni, un processo di transizione al digitale attraverso l'implementazione di diverse procedure informatiche, di seguito specificate:

- a) informatizzazione del flusso documentale degli obblighi di pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" relativo al personale (incarichi dirigenziali amministrativi di vertice, dirigenti, posizioni organizzative, incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti; bandi di gara e contratti (informazioni sulle singole procedure, atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori distintamente per ogni procedura; sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici (atti di concessione);
- b) utilizzo di un nuovo software per l'attività di protocollo (dicembre 2019);

- c) dematerializzazione del procedimento amministrativo legato alla formazione, adozione, archiviazione e trasmissione delle determinazioni dirigenziali (dicembre 2019);
- d) istituzione del Registro degli Operatori della Comunicazione (ROC);
- e) digitalizzazione delle istanze di conciliazione del Corecom mediante l'applicativo "Conciliaweb";
- f) gestione telematica delle presenze dei dipendenti.

Nel Piano della performance – anno 2020 – è stato previsto un obiettivo volto alla prosecuzione delle attività inerenti la digitalizzazione delle procedure e della documentazione di pertinenza dell'Ente, anche nel rapporto con terzi, mediante l'implementazione di nuove tipologie di documenti ulteriori rispetto a quelli già trattati, al fine di ampliare la dematerializzazione delle attività istituzionali dell'Ente.

## Sezione V – Monitoraggio sulle misure di prevenzione

### 23. Attività di monitoraggio

Il RPCT cura l'attività di monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione, verificando l'efficacia delle stesse e riscontrando, nel corso delle verifiche intermedie, eventuali criticità che possono determinare un ritardo rispetto al termine finale o al risultato atteso rispetto a quanto programmato.

Verifiche intermedie possono essere affidate ai Referenti Anticorruzione nei casi ritenuti più opportuni dal RPCT, al fine di adottare tempestivamente le iniziative più consone ad evitare eventuali scostamenti in relazione a quanto stabilito.

I controlli possono essere effettuati nel periodo intermedio assegnato per la realizzazione della misura, ad esempio se la misura deve essere attuata entro un anno, dopo un semestre occorre attivare la verifica.

Il RPCT ha facoltà di indicare, con propria nota, per certe misure, ulteriori riscontri. Ogni verifica, sia intermedia che finale, va rilevata attraverso un report messo a disposizione dal RPCT da parte del soggetto competente, riportante almeno le sottoindicate informazioni:

- a) data della verifica;
- b) oggetto della verifica;
- c) indicazione delle persone contattate;
- esito di quanto riscontrato, con indicazione dei documenti esaminati, se disponibili;
- e) esplicitazione di eventuali anomalie riscontrate e l'indicazione dei miglioramenti o correzioni apportabili, secondo il Titolare del rischio.

Le risultanze dell'attività di monitoraggio confluiscono nella relazione annuale che il RPCT è tenuto ad elaborare e trasmettere all'OIV e all'Ufficio di Presidenza, ai sensi dell'art. 1, co. 14, della legge 190/2012.

## **PARTE III – MODALITÀ DI ATTUAZIONE DELLA TRASPARENZA**

### **24. Trasparenza ed obblighi di pubblicazione**

Tale sezione, dedicata alla trasparenza, costituisce un'apposita sezione del Piano, che definisce le misure organizzative per l'attuazione degli obblighi previsti dal D.lgs. 33/2013 e in conformità a quanto stabilito dall'ANAC con i suoi orientamenti applicativi, al fine di garantire un adeguato livello di trasparenza, anche in attuazione delle indicazioni del PNA 2019.

Responsabile della trasparenza è il Responsabile della prevenzione della corruzione, il quale verifica l'assolvimento degli obblighi di pubblicazioni descritti nell'allegato "Elenco degli obblighi di pubblicazione", che costituisce parte integrante di questa sezione.

In materia di trasparenza, si osservano le indicazioni contenute nei seguenti atti adottati dall'ANAC:

- Delibera n. 1310 del 28 dicembre 2016 "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013, come modificato dal d.lgs. 97/2016";
- Delibera n. 1309 del 28 dicembre 2016 "Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 comma 2 del D.lgs. 33/2013";
- Delibera n. 241 dell'8 marzo 2017 "Linee guida recanti indicazioni sull'attuazione dell'art. 14 del D.lgs. 33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali" come modificato dall'art. 13 del d.lgs. 97/2016";
- Delibera n. 586 del 26 giugno 2019 "Integrazioni e modifiche della delibera 8 marzo 2017, n. 241 per l'applicazione dell'art. 14, co. 1-bis e 1-ter del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 a seguito della sentenza della Corte Costituzionale n. 20 del 23 gennaio 2019";
- Delibera n. 1126 del 4 dicembre 2019 che rinvia alla data del 1° marzo 2020 l'avvio dell'attività di vigilanza dell'ANAC sull'applicazione dell'art. 14, co. 1, lett. f) del d.lgs. 33/2013 ai dirigenti delle amministrazioni regionali e degli enti dipendenti e sospende l'efficacia della delibera ANAC n. 586/2019 limitatamente all'applicazione dell'art. 14, lett. f) del d.lgs. 33/2013 ai dirigenti sanitari titolari di struttura complessa.



Relativamente alla misura inerente l'accesso civico si è fatto riferimento alle due circolari di seguito indicate:

- Circolare n. 2/2017 "Attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA) del Dipartimento della funzione pubblica;
- Circolare n. 1/2019 "Attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA) del Dipartimento della funzione pubblica.

Alla luce del quadro normativo ed applicativo delineato in materia di trasparenza, si rappresentano le relative misure programmate per l'anno 2020:

- a) delimitare l'ambito soggettivo di applicazione della disciplina;
- b) individuare gli obblighi di pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale;
- c) applicare le disposizioni in materia di accesso civico generalizzato ad atti, documenti e informazioni non oggetto di pubblicazione obbligatoria dirette ad assicurarne la regolare attuazione, nel rispetto dei limiti vigenti;
- d) definire misure di trasparenza ulteriori rispetto agli specifici obblighi di pubblicazione già previsti dalla normativa vigente, attraverso la pubblicazione dei c.d. "dati ulteriori" nella sottosezione "Altri contenuti - Dati ulteriori" della sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale, nell'osservanza di quanto stabilito dalla normativa in materia di protezione dei dati personali e tutela della riservatezza (Regolamento UE 679/2016 e D.lgs. n. 196 del 2003, come modificato dal d.lgs. n. 101 del 2018);
- e) strumenti attuativi degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, anche di natura organizzativa, volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi, ai sensi degli articoli 10, comma 1, e 43, comma 3, del D.lgs. 33/2013.

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"* ha definito la trasparenza 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 ha

introdotto 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'Ente, dunque, 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 ovvero non contemplati dal Legislatore.

In conformità a quanto previsto dalle disposizioni del D.lgs. 33/2013, nonché sulla base delle indicazioni contenute nelle Linee guida ANAC 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"* (delibera n. 1310 del 28 dicembre 2016), nella sezione "Amministrazione trasparente" sono indicati i nominativi dei soggetti responsabili dell'elaborazione, della trasmissione e della pubblicazione dei dati.

A tal fine, l'allegato "Elenco degli obblighi di pubblicazione" del PTPCT 2020-2022, indica, per ciascun obbligo, 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. 33/2013, individuando, altresì, i responsabili delle varie fasi del flusso informativo.

Recentemente, il legislatore, con il Decreto-Legge 30 dicembre 2019, n. 162, ha stabilito che fino al 31 dicembre 2020 non si applicano ai soggetti responsabili le sanzioni previste dagli artt. 46 e 47 del D.lgs. 33/2013, in relazione alla responsabilità derivante dalla violazione delle disposizioni in materia di obblighi di pubblicazione (art. 14) e di accesso civico. In virtù di ciò, entro il suddetto termine, dovrà essere adottato un regolamento, da parte del Ministro per la pubblica amministrazione, volto ad individuare i dati di cui al comma 1 dell'art. 14 del D.lgs. 33/2013 che le Pubbliche Amministrazioni devono pubblicare con riferimento ai titolari amministrativi di vertice e di incarichi dirigenziali, comunque denominati, ivi comprese le posizioni organizzative ad essi

equiparati, nel rispetto dei criteri specificati nel comma 7 dell'art. 1 del summenzionato decreto legge.

A riguardo, i soggetti responsabili hanno pubblicato, entro il termine previsto dalla Delibera ANAC n. 586 del 26 giugno 2019, i dati dell'art. 14, comma 1, lett. f), del D.lgs. 33/2013 relativi alle dichiarazioni reddituali e patrimoniali dei dirigenti generali. Inoltre, il Settore competente ha pubblicato l'importo complessivo degli emolumenti percepiti a carico della finanza pubblica da parte dei dirigenti dell'Ente, in relazione a quanto previsto dal novellato art. 47 del D.lgs. 33/2013. Restano fermi gli ulteriori obblighi di pubblicazione previsti dall'art. 14.

## **25. Aggiornamento degli obblighi di pubblicazione**

Per l'aggiornamento dei dati pubblicati, ove non siano previsti specificamente termini diversi e fatti salvi gli eventuali aggiornamenti normativi o i chiarimenti dell'ANAC, si applicano le frequenze sotto indicate, anche in analogia a quanto stabilito dall'art. 2, comma 2, L. 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.

## **26. Controlli sugli obblighi di trasparenza**

L'ANAC, nel rispetto delle disposizioni previste dal D.lgs. 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. 33/2013 e ss.mm.ii., l'ANAC controlla l'operato del 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.

## **27. Monitoraggio e vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza**

Il 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. 33/2013 e ss.mm.ii., anche attraverso il supporto dei Referenti per la prevenzione della corruzione e il personale assegnato.

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.

L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente costituisce elemento di valutazione negativa della responsabilità dirigenziale ed eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'Ente, valutata ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili. Il responsabile non ne risponde se l'inadempimento è dipeso da causa a lui non imputabile (artt. 46 e 47 del D.lgs. 33/2013).

Ai sensi dell'art. 9 del Codice di comportamento, 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".

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

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 di quanto disposto dal Regolamento (UE) 2016/679 e dal D.lgs. 196/2003, come modificato dal D.lgs. 101/2018.

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, L. 190/2012).

MONITORAGGIO OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE			
I MONITORAGGIO	II MONITORAGGIO	III MONITORAGGIO	IV MONITORAGGIO
dal 01-01-2019 al 31-03-2019	dal 01-04-2019 al 30-06-2019	dal 01-07-2019 al 30-09-2019	dal 01-10-2019 al 31-12-2019

Figura 27. 1 – Monitoraggio degli obblighi di pubblicazione

## 28. Limiti alla trasparenza e nuova disciplina della tutela dei dati personali

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. 33/2013.

L'entrata in vigore, il 25 maggio 2018, del Regolamento (UE) 2016/679 e, il 19 settembre 2018, del Decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali (D.lgs. 196/2003) alle disposizioni del predetto Regolamento, ha comportato l'obbligo di verificare la compatibilità della nuova disciplina con gli obblighi di pubblicazione previsti dal D.lgs. 33/2013.

A riguardo, occorre evidenziare che l'art. 2-ter, comma 1, del D.lgs. 196/2003, introdotto dal D.lgs. 101/2018, in continuità con il previgente articolo 19 del Codice, dispone che la base giuridica per il trattamento di dati personali, effettuato per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, prevista dall'art. 6, paragrafo 3, lett. b), del Reg. (UE), è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento.

Inoltre, il comma 3 del medesimo art. 2-ter stabilisce che la diffusione e la comunicazione di dati personali, trattati per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, a soggetti che intendono trattarli per altre finalità, sono ammesse unicamente se previste ai sensi del predetto art. 2-ter, comma 1.

Il regime normativo per il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è, quindi, rimasto sostanzialmente inalterato, fatto salvo il principio che esso è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o di regolamento. A riguardo, l'art. 1 del D.lgs. 196/2003 stabilisce che il trattamento dei dati personali deve avvenire nel rispetto delle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679 e del presente codice, nonché della dignità umana, dei diritti e delle libertà fondamentali della persona.

Inoltre, gli adempimenti di pubblicazione sono soggetti al rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti nell'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679. In particolare, rilevano i principi di adeguatezza, pertinenza, limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati, esattezza ed aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati.

Il medesimo art. 7-bis del D.lgs. 33/2013 stabilisce che 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. Si richiama anche quanto previsto dall'art. 6 del D.lgs. 33/2013, in base al quale la qualità delle informazioni pubblicate deve essere garantita assicurando che i dati pubblicati siano esatti, completi, aggiornati ed adeguati.

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. 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 è intervenuto il Garante per la protezione dei dati personali che 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.

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.

## **29. Attuazione delle norme sull'accesso civico**

Il diritto di accesso è di norma consentito. Infatti, con il D.lgs. 97/2016, la libertà di accedere alle informazioni in possesso delle pubbliche amministrazioni è stato riconosciuto come diritto fondamentale, in conformità all'art. 10 della Convenzione europea dei diritti dell'uomo (CEDU). Pertanto, l'accesso generalizzato mira a rafforzare il carattere democratico dell'ordinamento, promuovendo un dibattito pubblico informato e un controllo diffuso sull'azione amministrativa (art. 5, c. 2, d.lgs. n. 33/2013).

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'art. 2-bis del D.lgs. 33/2013, 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.

Tale istituto differisce dalle altre due tipologie di accesso previste dalla legge. A differenza del diritto di accesso procedimentale o documentale, il diritto di accesso generalizzato garantisce il bene "conoscenza" in via autonoma, a prescindere dalla titolarità di un interesse qualificato e differenziato. A differenza del diritto di accesso civico "semplice", che riguarda esclusivamente le informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria (art. 5, c. 1, d.lgs. n. 33/2013), il solo limite al diritto di conoscere è rappresentato dagli interessi pubblici e privati espressamente indicati dall'articolo 5-bis. Conseguentemente è inammissibile il rifiuto fondato su altre ragioni.

In altri termini, il diritto di accesso generalizzato, dal punto di vista soggettivo, non ammette restrizioni alla legittimazione del richiedente (art. 5, c. 3, d.lgs. n. 33/2013); dal punto di vista oggettivo, è tendenzialmente onnicomprensivo, fatti salvi i limiti indicati dall'art. 5-bis, c. 1-3, oggetto delle Linee guida ANAC.

In materia di accesso civico, la Circolare n. 2 del 2017, adottata dal Dipartimento della Funzione pubblica in raccordo con l'ANAC, ha fornito dei chiarimenti operativi, riguardanti il rapporto con i cittadini e la dimensione organizzativa e procedurale interna.

L'Ente ha recepito le raccomandazioni operative riguardanti i profili di seguito indicati:

- le modalità di presentazione della richiesta;
- gli uffici competenti;
- i tempi di decisione;
- i controinteressati;
- i rifiuti non consentiti;
- il dialogo con i richiedenti;
- il Registro degli accessi.

Da ultimo, è intervenuta la Circolare n. 1 del 2019 con ulteriori chiarimenti, volti a promuovere una sempre più efficace applicazione della disciplina FOIA, nonché favorire l'utilizzo di soluzioni tecnologiche per la presentazione e gestione delle istanze di accesso, con l'obiettivo di semplificare le modalità di accesso dei cittadini e il lavoro di gestione delle richieste da parte delle amministrazioni.

Essa, inoltre, sancisce che i regolamenti o le circolari aventi ad oggetto le modalità di attuazione del diritto di accesso generalizzato possono disciplinare esclusivamente i profili procedurali e organizzativi di carattere interno, ma non i profili di rilevanza esterna che incidono sull'estensione del diritto, essendo lo stesso riconosciuto dal legislatore quale libertà di accesso



alle informazioni in possesso delle pubbliche amministrazioni come diritto fondamentale, in conformità anche dell'art. 10 della Convenzione europea dei diritti dell'uomo (CEDU).

In sostanza, essendo l'ordinamento improntato ad una netta preferenza per la trasparenza dell'attività amministrativa, la conoscibilità generalizzata degli atti diviene la regola, temperata solo dalla previsione di eccezioni poste a tutela di interessi (pubblici e privati) che possono essere lesi/pregiudicati dalla rivelazione di certe informazioni. Vi saranno, dunque, ipotesi residuali in cui sarà possibile, ove titolari di una situazione giuridica qualificata, accedere ad atti e documenti per i quali è invece negato l'accesso generalizzato.

Ai sensi dell'art. 46 del D.lgs. n. 33/2013, l'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico, al di fuori delle ipotesi previste dall'articolo 5-bis, costituiscono elemento di valutazione negativa della responsabilità dirigenziale ed eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione, valutata ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili. Il responsabile non risponde dell'inadempimento se prova che è dipeso da causa a lui non imputabile.

Le indicazioni giuridiche ed operative per la presentazione e gestione delle istanze di accesso sono descritte nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale, sottosezione "Accesso civico", al fine di agevolare l'esercizio del diritto. Nella stessa sono presenti anche i moduli utilizzabili per proporre una domanda di accesso, sia semplice che generalizzato, aggiornati alle nuove disposizioni in materia di privacy.

### **30. Registro degli accessi**

Il Registro degli accessi, realizzato in attuazione di quanto dalle 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 dalla Circolare n. 2/2017 "*Attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA)*" del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione, è stato pubblicato nel 2017, nella sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Accesso civico", del sito istituzionale.

Esso consiste in una raccolta organizzata delle richieste di accesso, che viene aggiornata con cadenza semestrale da parte dell'Ufficio Trasparenza, Anticorruzione e Performance, istituito presso il Segretariato generale, di concerto con il RPCT.

Nello specifico, contiene l'elenco delle richieste per tutte le tipologie di accesso (accesso documentale ex L. 241/90; accesso semplice art. 5, c. 1, D.lgs. 33/2013; accesso generalizzato, art.

5, c. 2, D.lgs. 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 ed aggiornato con cadenza semestrale, 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.

Al fine di procedere all'aggiornamento semestrale del Registro degli accessi e alla sua pubblicazione nella suddetta, il RPCT invita i dirigenti delle Unità organizzative dell'Ente a compilare un file Excel contenente i dati delle istanze di accesso pervenute nel periodo di riferimento.

### **31. La giornata della trasparenza**

La giornata della trasparenza, prevista nell'art. 10, comma 6, del D.lgs. 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.

L'Ente, anche nell'anno 2019, ha promosso la Giornata della trasparenza quale evento volto ad approfondire alcune tematiche correlate alla trasparenza dell'azione amministrativa e come momento di confronto aperto con i principali stakeholder interni ed esterni all'Amministrazione. In particolare, il tema della trasparenza e dell'anticorruzione, è stato declinato nei conflitti di interesse, che rappresenta l'elemento cardine del modus operandi di un'Amministrazione imparziale, efficiente, efficace e responsabile.

Tale giornata ha rappresentato per i partecipanti una preziosa occasione per approfondire, con autorevoli esperti, le problematiche operative sorte in tale ambito, anche alla luce delle Linee

Guida n. 15 approvate, recentemente dall'ANAC, con delibera n. 494 del 5 giugno 2019. Esse costituiranno un approfondimento per l'individuazione e la gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento dei contratti pubblici, vista la rilevanza degli interessi coinvolti nel settore degli appalti pubblici, area considerata fra le più esposte a rischio di fenomeni corruttivi.

Inoltre, per i dipendenti dell'Ente e della Società in house "Portanova S.p.A." la giornata della trasparenza ha rappresentato un evento formativo obbligatorio.

### **32. Monitoraggio sugli obblighi di pubblicazione relativi ai procedimenti e provvedimenti amministrativi**

Le Strutture competenti, in attuazione di quanto previsto dall'art. 23 del D.lgs. 33/2013, pubblicano ed aggiornano, semestralmente, in distinte sottosezioni della sezione "Amministrazione trasparente", gli elenchi dei provvedimenti adottati dall'Ufficio di Presidenza e dai dirigenti relativamente:

- alla scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del Codice dei contratti;
- agli accordi stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche, ai sensi degli artt. 11 e 15 della L. 241/1990.

Con riferimento alle disposizioni previste dall'art. 35 del D.lgs. 33/2013, i Dirigenti delle strutture consiliari pubblicano i dati relativi alle tipologie di procedimento di propria competenza, comunicando periodicamente al RPCT l'assolvimento di tale adempimento.

### **33. Il rispetto dei tempi di pagamento dell'Ente**

I dirigenti devono osservare i termini di pagamento per la pubblica amministrazione, monitorarne l'andamento ed adottare iniziative per la tempestiva eliminazione delle eventuali anomalie, in ottemperanza a quanto previsto dal D.lgs. 231/2002, così come modificato dal D.lgs. 192/2012.

Relativamente agli obblighi di pubblicazione, le Strutture competenti devono garantire la pubblicazione dei tempi di pagamento dell'Amministrazione, secondo le indicazioni dell'art. 33 del D.lgs. 33/2013.

### 34. Rimozione dei dati

Relativamente alla decorrenza e alla durata dell'obbligo di pubblicazione ai sensi dell'art. 8, comma 3, del D.lgs. 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 producono 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 i suddetti termini, i relativi dati sono accessibili tramite l'istituto dell'accesso civico ex art. 5, D.lgs. 33/2013.

A titolo esemplificativo, il primo gennaio di quest'anno vanno rimossi i dati, le informazioni e i documenti pubblicati nel corso dell'anno 2014 nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale.

In virtù di quanto detto, i soggetti interessati sono tenuti a verificare la durata dell'obbligo di pubblicazione e a rimuovere i dati, le informazioni e i documenti per i quali sono decorsi i termini di pubblicazione, su indicazione del RPCT.

A livello operativo, i dati inseriti direttamente dai dirigenti responsabili nella sezione "Amministrazione trasparente" sono rimossi da quest'ultimi; i rimanenti dati ovvero quelli pubblicati dal Settore Informatico e Flussi Informativi su indicazione del dirigente di riferimento sono rimossi dal suddetto Settore su segnalazione del soggetto responsabile della pubblicazione del dato, per come indicato nell'Elenco degli obblighi di pubblicazione quale allegato del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2020-2022.

Si fa presente, altresì, che la rimozione dei dati, informazioni e documenti allo scadere del termine previsto è necessaria, in particolar modo, laddove siano coinvolti dati personali. Infatti, una volta scaduti i termini di pubblicazione obbligatoria e in assenza di ulteriori norme che la legittimino, la diffusione del dato personale, non avendo più copertura normativa, costituisce violazione delle norme in materia di riservatezza e trattamento dei dati. Inoltre, l'esistenza di un obbligo di pubblicazione non esime dal rispetto dei principi applicabili al trattamento dei dati personali, tra cui, in particolare, il principio di minimizzazione che richiede che i dati personali debbano "essere adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati", nonché il principio di esattezza, secondo il quale i dati devono essere "esatti e, se necessario, aggiornati; devono essere adottate tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati" (art. 5 del Regolamento UE 2016/679).

DATI OGGETTO DI PUBBLICAZIONE OBBLIGATORIA	PERIODO DI RIMOZIONE	SOGGETTO RESPONSABILE DELLA RIMOZIONE
Dati inseriti in modo automatizzato	dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione	Struttura competente in base all'Elenco degli obblighi di pubblicazione
Dati pubblicati dal Settore Informatico e Flussi Informativi su indicazione del dirigente di riferimento	dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione	Settore Informatico e Flussi Informativi su indicazione del dirigente di riferimento in base all'Elenco degli obblighi di pubblicazione

Figura 31. 1 – Rimozione dei dati nella sezione “Amministrazione trasparente” del sito istituzionale

### 35. Dati ulteriori

Ai sensi di quanto disposto dalla legge 190/2012 (art.1, comma 9, lett. f), i dirigenti dell'Ente hanno stabilito specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge, pubblicati nella sezione “Amministrazione trasparente”, sottosezione “Altri contenuti-Dati ulteriori”, del sito istituzionale.

Infatti, la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce obiettivo strategico di ogni Amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali, ai sensi dell'art. 10, comma 3, del D.lgs. 33/2013.

In conformità a tali disposizioni, pertanto, l'Ente garantisce un alto livello di trasparenza, individuando ulteriori dati, informazioni e documenti la cui pubblicazione non è prevista obbligatoriamente dalla legge, previa omissione dei dati personali eventualmente presenti, in osservanza delle norme in materia di protezione dei dati personali.

DATI ULTERIORI	AGGIORNAMENTO	SOGGETTO RESPONSABILE DELLA PUBBLICAZIONE
Piano delle azioni positive	Triennale	Segretariato/Direzione generale
Piano della Comunicazione	Triennale	Segretariato/Direzione generale
Piano delle azioni positive	Triennale	Segretariato/Direzione generale
Collegio dei Revisori dei Conti	In base agli adempimenti previsti dalla normativa di riferimento	Settore Segreteria Ufficio di Presidenza
Co.Re.Com.	In base agli adempimenti previsti dalla normativa di riferimento	Struttura burocratica di riferimento
Commissione regionale per l'uguaglianza dei diritti e delle pari opportunità tra uomo e donna	In base agli adempimenti previsti dalla normativa di riferimento	Ufficio di supporto
Garante per l'Infanzia e l'Adolescenza	In base agli adempimenti previsti dalla normativa di riferimento	Ufficio di supporto
Protocolli d'intesa, accordi di collaborazione e accordi quadro	In base agli adempimenti previsti dalla normativa di riferimento	Ufficio di supporto

Figura 32. 1 – Dati ulteriori nella sezione “Amministrazione trasparente” del sito istituzionale

## **PARTE IV – DISPOSIZIONI FINALI**

### **36. Pubblicazione e diffusione del PTPCT**

Il PTPCT, elaborato dal RPCT e dall'Ufficio competente, è pubblicato, non oltre un mese dall'adozione da parte dell'Ufficio di Presidenza, nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale, a cura del Responsabile.

In virtù della previsione secondo cui i PTPCT devono essere trasmessi ad ANAC, quest'ultima ha sviluppato una piattaforma online sul sito istituzionale, per la rilevazione delle informazioni sulla predisposizione dei PTPCT e sulla loro attuazione. Il progetto, attivo dal 1° luglio 2019, ha carattere sperimentale.

Per utilizzare la piattaforma, l'Ufficio competente ha registrato e accreditato il RPCT dell'Ente, secondo quanto indicato nella sezione dedicata del sito istituzionale di ANAC. In tal modo, è possibile accedere alla piattaforma per le rilevazioni delle informazioni relative ai Piani, nonché per redigere la relazione annuale. La registrazione consente anche di accedere al forum dei RPCT.

Comunque, la comunicazione all'ANAC si intende adempiuta con la pubblicazione del documento nel sito istituzionale, sezione "Amministrazione trasparente", in cui sono pubblicati anche gli aggiornamenti precedenti del PTPC.

L'avvenuta pubblicazione del PTPCT sarà oggetto di segnalazione a ciascun dirigente e dipendente, tramite e-mail istituzionale. In fase di reclutamento, occorre segnalare a ogni neo-assunto la pubblicazione del Piano e il suo obbligo di prenderne conoscenza.

### **37. Relazione annuale del RPCT**

Il RPCT elabora, di norma entro il 31 gennaio di ogni anno, una relazione sull'efficacia delle misure di prevenzione e trasparenza definite nel PTPCT, secondo quanto stabilito dall'art. 1, comma 14, della legge 190/2012, utilizzando lo schema messo a disposizione dall'ANAC.

Dalla relazione, che va trasmessa all'OIV e all'Ufficio di Presidenza, deve emergere una valutazione del livello effettivo di attuazione delle misure contenute nel PTPCT, nonché l'efficacia delle misure previste.

Nello specifico, la relazione relativa all'anno 2019 evidenzia i risultati dell'attività di monitoraggio delle misure generali e specifiche individuate nel PTPCT, attraverso le verifiche effettuate dal RPCT e i riscontri trasmessi dai responsabili delle Unità organizzative.

Inoltre, essa costituisce un importante strumento per l'elaborazione del successivo PTPCT.