

REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana



**PIANO TRIENNALE
PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
E PER LA TRASPARENZA**

AGGIORNAMENTO 2020 – 2022

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza
D.P. Reg. n. 190 del 20.4.2018 – GURS 8 giugno 2018, n. 25

Indice

1	IL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA.....	4
1.1	Procedimento di elaborazione e di aggiornamento del Piano	5
1.2	L'integrazione della strategia di prevenzione con le altre azioni strategiche dell'Amministrazione.....	6
1.3	Quadro normativo di riferimento e indirizzi applicativi.....	6
2	IL CONTESTO.....	9
2.1	Il Contesto esterno - Analisi sociale e criminologica: i reati contro la Pubblica Amministrazione (Sezione curata dal Dipartimento Bilancio e Tesoro - Servizio Statistica ed Analisi Economica della Regione).....	10
2.2	Il Contesto interno.....	21
3	ORGANIZZAZIONE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA.....	31
3.1	Organo di indirizzo politico.....	32
3.2	Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.....	32
3.3	Referenti per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.....	34
3.4	Modello organizzativo e di raccordo Responsabile - Referenti	35
3.5	Organismo Indipendente di Valutazione.....	35
3.6	Ufficio Procedimenti Disciplinari.....	36
3.7	Dirigenti dell'Amministrazione regionale	37
3.8	Dipendenti dell'Amministrazione regionale con qualifica non dirigenziale.....	38
3.9	Responsabile dell'Anagrafe unica delle stazioni appaltate (RASA).....	38
3.10	Responsabile della protezione dei dati (RPD).....	38
3.11	Portatori di interessi - <i>stakeholder</i>	39
4	MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	40
4.1	Misura 1 - Trasparenza.....	42
4.2	Misura 2 - Codice di comportamento.....	52
4.3	Misura 3 - Rotazione del personale.....	55
4.4	Misura 4 - Conflitto di interessi.....	64
4.5	Misura 5 - Autorizzazione allo svolgimento di incarichi ai dipendenti.....	67
4.6	Misura 6 - Inconferibilità e incompatibilità incarichi dirigenziali.....	69
4.7	Misura 7 - Attività successive alla cessazione dal servizio (<i>Pantouflage</i>).....	72
4.8	Misura 8 - Formazione di Commissioni, assegnazione agli Uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A.....	75
4.9	Misura 9 - Tutela del dipendente che effettua segnalazione di illecito - <i>Whistleblower</i>	77
4.10	Misura 10 - Formazione del personale.....	78
4.11	Misura 11 - Monitoraggio dei tempi procedurali.....	83
4.12	Misura 12 - Monitoraggio dei rapporti amministrazione / soggetti esterni.....	84
5	PROCESSI SENSIBILI - AZIONI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	86
5.1	Misura 13 - Mappatura delle aree di rischio - analisi, valutazione e gestione del rischio - controllo e prevenzione...86	
6	MISURE ULTERIORI.....	89
6.1	Misura 14 - Patti di integrità negli affidamenti.....	90
6.2	Misura 15 - Procedura per la raccolta di segnalazioni da parte della società civile.....	91
6.3	Misura 16 - Iniziative di informatizzazione dei processi	92
6.4	Misura 17 - Attività di vigilanza nei confronti di enti e società partecipate o controllate con riferimento all'adozione e all'attuazione del PTPCT o di adeguamento del modello di cui all'art. 6 del d.lgs. 231/2001	93
6.5	Misura 18 - Misure ulteriori (specifiche) da attivare nell'ambito dell'area di rischio contratti pubblici.....	94
7	COMUNICAZIONE - INFORMAZIONE E DIVULGAZIONE DEL PIANO.....	95
	Disposizioni Finali.....	95
	ALLEGATO A Sezione Trasparenza - Elenco obblighi di pubblicazione	
	ALLEGATO B Schede mappatura aree di rischio	

Acronimi e definizioni

ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione
CUC	Centrale Unica di Committenza
OIV	Organismo Indipendente di Valutazione
PNA	Piano Nazionale Anticorruzione
PTPCT	Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza
RASA	Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante dell'Amministrazione regionale
RPCT	Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza
RPD	Responsabile della protezione dei dati
UPD	Ufficio Procedimenti Disciplinari

1 IL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

La legge 6 novembre 2012, n. 190 recante: “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, emanata anche in risposta alle richieste di adeguamento provenienti dal contesto europeo, ha affrontato in maniera sistematica il tema della anticorruzione, introducendo un complesso organico di adempimenti sia di pianificazione sia di organizzazione e controllo che le Amministrazioni devono porre in essere per prevenire e contrastare efficacemente i fenomeni corruttivi.

Tra le previsioni di maggior rilievo della legge 190 si colloca l'introduzione dell'obbligo, per l'Organo di vertice dell'Amministrazione, di adottare, su proposta del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (da ora in poi “RPCT” o “*Responsabile*”), il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (da ora in poi “PTPCT” o “*Piano*”).

Questo aggiornamento, in continuità col precedente, accoglie un'accezione ampia di “corruzione”, intesa come “*maladministration*”, ossia, come insieme di atti e comportamenti, volontari o meno, che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell’interesse pubblico e pregiudicano l’affidamento dei cittadini nell’imparzialità delle amministrazioni.

Il concetto di corruzione comprende le varie situazioni in cui, nel corso dell’attività amministrativa, si riscontri l’abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

Le situazioni rilevanti sono quindi più ampie della fattispecie penalistica, disciplinata dagli artt. 318, 319 e 319 ter, del codice penale. Vi sono infatti incluse non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione (Titolo II, Capo I, c.p.), ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione, a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, oppure un inquinamento *ab-externo* dell'azione amministrativa, sia che lo stesso abbia successo, sia che rimanga a livello di tentativo.

Gli adempimenti relativi alla legge 190 e ai decreti attuativi (d.lgs. n. 33/2013 e n. 39/2013), con specifico riferimento alle regioni, sono stati definiti – conformemente alle indicazioni di cui all'articolo 1, commi 60 e 61 della stessa legge – attraverso l'Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali raggiunta il 24 luglio 2013 che, per quanto non previsto nella stessa, mantiene ferma l'applicazione delle disposizioni legislative e delle indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione.

Nel predetto quadro normativo, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza si propone quale strumento diretto ad assicurare l'azione coordinata delle strategie di prevenzione della corruzione attraverso azioni concrete che, nel tenere conto dei fattori abilitanti degli eventi rischiosi, considerano quali variabili di riferimento i mutamenti del contesto esterno ed interno nel quale l'Amministrazione opera, nonché come strumento di difesa anche dalla *maladministration*.

Il *Piano*, che si pone in continuità con i precedenti¹, attribuisce specifici compiti ad una serie di soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione: Organo di indirizzo politico, *Responsabile*, *Referenti*, dirigenti e dipendenti della Regione Siciliana, RPD, UPD, RASA, OIV, consulenti e collaboratori e *stakeholders*.

¹ il primo *Piano triennale per la prevenzione della corruzione*, per il triennio 2013-2016, è stato approvato con decreto Presidenziale n. 510/GAB del 28 gennaio 2014. I successivi aggiornamenti, per i trienni 2015-2017, 2016-2018, 2017-2019 e 2018-2020, 2019-2021 sono stati adottati, rispettivamente, con decreti Presidenziali n. 216 del 27 gennaio 2015, n. 228 del 27 gennaio 2016 e n. 240 del 31 gennaio 2017, quest'ultimo oggetto di due modifiche apportate con decreto Presidenziale n. 4830 del 4 settembre 2017, n. 524/GAB del 31/01/2018, anch'esso modificato con successivo DPRS n. 567 del 8 giugno 2018 e n. 507/GAB del 31/01/2019

Ciascuno di tali soggetti è chiamato a contribuire alle attività volte a prevenire e contrastare efficacemente il verificarsi di fenomeni corruttivi nell'ambito dell'Amministrazione, anche mediante la piena condivisione degli obiettivi e delle azioni programmate.

Il PTPCT è, al contempo, strumento di programmazione, di monitoraggio e di verifica.

Esso prevede una serie di misure di prevenzione della corruzione e individua, per ciascuna di esse, nella relativa tabella di programmazione, le azioni da intraprendere nel triennio di riferimento.

Il presente aggiornamento, infatti, prevede per ogni singola misura gli obiettivi, le fasi, i soggetti responsabili, i tempi di realizzazione e gli strumenti di rilevazione del livello di attuazione.

Inoltre, l'attività di monitoraggio affidata ai Referenti per la prevenzione della corruzione e per la Trasparenza, (di seguito anche *Referenti*) permette di rilevare, anche in itinere, l'andamento delle azioni programmate, i risultati ottenuti e le criticità riscontrate, nonché di valutare gli eventuali "aggiustamenti" che si rendano opportuni per garantire il continuo miglioramento delle politiche di prevenzione e di contrasto alla corruzione da attuare nell'Amministrazione.

Infine, le verifiche condotte dal *Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la Trasparenza* sulle risultanze dei monitoraggi consentono allo stesso di constatare l'effettivo svolgimento delle operazioni e di acquisire la necessaria base conoscitiva per l'espletamento degli adempimenti di competenza.

1.1 Procedimento di elaborazione e di aggiornamento del Piano

Il presente documento aggiorna, per il triennio 2020–2022, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza della Regione Siciliana tenendo conto dell'evoluzione del contesto esterno e interno in cui l'Amministrazione opera, degli esiti delle attività poste in essere nel precedente periodo di applicazione, dei suggerimenti, osservazioni e proposte pervenute da parte dei soggetti interessati, nonché delle indicazioni dei soggetti che svolgono attività di indirizzo, in special modo ANAC e Presidenza del Consiglio.

Sulla base degli elementi di cui sopra l'aggiornamento, mantenendone sostanzialmente inalterata l'architettura, riconsidera le misure del precedente *PTPCT*, operando gli aggiustamenti ritenuti necessari. Nell'intento di offrire un testo di agevole consultazione, si propone un documento strutturato sotto forma di **testo coordinato**.

Il procedimento finalizzato all'adozione del presente aggiornamento, come per i Piani precedenti, è stato avviato – come previsto dall'articolo 1, comma 8, della legge 190/2012 – su iniziativa del *Responsabile per la prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza*.

E' stata aperta, tra l'altro, una consultazione mediante la pubblicazione di un avviso nell'*home page* del sito istituzionale tendente ad acquisire osservazioni e/o proposte, da trasmettere entro la prevista scadenza, per l'opportuna valutazione in sede di predisposizione del documento di programmazione.

E' pervenuta una proposta da parte di uno dei Referenti tenuta in debita considerazione in occasione della programmazione della misura 12 relativa ai rapporti tra Amministrazione e soggetti esterni.

L'elaborato finale, è stato quindi sottoposto all'apprezzamento del Presidente della Regione per l'adozione con apposito decreto, previa delibera della Giunta regionale, onde garantire il coinvolgimento degli Assessori regionali fin dalla fase della programmazione, anche al fine di una più consapevole partecipazione degli stessi alla successiva fase di attuazione.

1.2 L'integrazione della strategia di prevenzione con le altre azioni strategiche dell'Amministrazione

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza è strettamente collegato con il ciclo della *Performance* e con gli obiettivi strategici.

Ai sensi dell'art. 1, comma 8-bis, della legge 190/2012, l'Organismo indipendente di valutazione verifica che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza.

Nell'ambito dell'Amministrazione regionale, il ciclo della *performance* viene attuato applicando, tra gli altri, l'art.10 del decreto legislativo 150/2009, concernente la redazione del "Piano" e della "Relazione della *Performance*". In particolare, secondo l'articolo 4 del DPRS 21 giugno 2012, n. 52, la fase della programmazione, affidata agli Uffici di Gabinetto del Presidente e degli Assessori regionali, prevede l'adozione da parte dell'organo politico del "Piano triennale della *Performance*", che recepisce i programmi redatti da ciascun ramo dell'Amministrazione,

Il Piano della *Performance*, coerentemente con gli orientamenti contenuti nel PNA 2019, è altresì agganciato al *PTPCT* garantendosi per tale via un maggiore coinvolgimento di tutti i dipendenti dell'Amministrazione nelle strategie di prevenzione della corruzione anche nella considerazione che, per precisa volontà del Legislatore², allo stesso è ancorata l'attuazione delle misure previste dal Piano anticorruzione.

Al fine di assicurare il coordinamento tra le misure del *PTPCT* ed il su detto *Piano della Performance*, con la "Direttiva di indirizzo per la programmazione strategica e la formulazione delle direttive generali degli Assessori per l'attività amministrativa e la gestione per l'anno 2020" n. 91/Gab. del 3 gennaio 2020, il Presidente ha confermato il carattere trasversale dell'obiettivo strategico "A4 -Sviluppare la cultura della trasparenza e della legalità in coerenza al P.T.P.C. 2019-2021 e successivi aggiornamenti," finalizzato all'integrale attuazione delle misure individuate nel *PTPCT*. Esso sarà conseguentemente declinato in tutte le direttive assessoriali e tradotto in appositi obiettivi operativi assegnati alla dirigenza apicale.

1.3 Quadro normativo di riferimento e indirizzi applicativi

Il nuovo corso avviato dalla legge delega 190/2012 è volto ad uniformare l'ordinamento giuridico italiano agli strumenti sovranazionali di contrasto alla corruzione, già ratificati dall'Italia³.

Gli effetti della legge si sono dispiegati attraverso una serie di interventi, di varia natura.

Tra i primi provvedimenti emanati, possono richiamarsi:

- decreti legislativi 14 marzo 2013, n. 33⁴ e 8 aprile 2013, n. 39⁵;
- decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62⁶;

² Legge 6 novembre 2012, n. 190, art.1, comma 8 "L'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale ...".

³ Convenzione ONU di Merida del 31 ottobre 2003, ratificata con la legge 3 agosto 2009, n. 116, Convenzione Penale sulla corruzione di Strasburgo del Consiglio d'Europa del 27 gennaio 1999, ratificata dall'Italia con la legge 28 giugno 2012, n. 110, Rapporto redatto dal G.R.E.C.O., "Group of States against corruption", istituito in seno al Consiglio di Europa, che ha adottato la raccomandazione con la quale l'Organo ha invitato gli Stati membri ad adottare un regime sanzionatorio di misure efficaci, proporzionate e dissuasive contro la corruzione.

⁴ "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni".

⁵ "Disposizioni in materia di inconfiribilità 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".

⁶ "regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165"

- Conferenza unificata, [intesa Governo, Regioni ed Enti locali](#) per l'attuazione art.1, commi 60 e 61, legge 6 novembre 2012, n. 190, del 24 luglio 2013;
- circolare Presidenza Consiglio dei Ministri – Dipartimento funzione pubblica, 25 gennaio 2013, n 1⁷;
- circolare Presidenza Consiglio dei Ministri – Dipartimento funzione pubblica, 19 luglio 2013, n. 2⁸.

Dopo i primi anni di attuazione, si è quindi aperta una fase di costante revisione e miglioramento, che ha dato luogo ad ulteriori interventi legislativi e relativi provvedimenti attuativi:

- decreto-legge 24 aprile 2014, n. 66⁹ recante, tra l'altro, misure volte a garantire la razionalizzazione, l'efficienza, l'economicità e la trasparenza dell'organizzazione degli apparati politico istituzionali e delle autonomie locali;
- decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90¹⁰ contenente misure urgenti per l'efficienza, la semplificazione e la trasparenza della Pubblica Amministrazione;
- legge 27 maggio 2015, n. 69¹¹;
- legge 7 agosto 2015, n. 124¹² (cd. legge Madia);
- decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, Codice dei contratti pubblici;
- decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97;
- decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, "Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica" (Tusp), come modificato dal decreto legislativo 16 giugno 2017, n. 100.

In merito all'applicazione della normativa sulla trasparenza, l'ANAC ha adottato numerose deliberazioni di cui si riportano le principali:

- 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 co. 2 del d.lgs. 33/2013 ...*";
- n. 1310 del 28 dicembre 2016, "*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*";
- n. 241 del 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*";
- 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.*". Al riguardo è da segnalare che l'art. 1, comma 7, del recente decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162, dispone che "*Fino al 31 dicembre 2020, nelle more dell'adozione dei provvedimenti di adeguamento alla sentenza della Corte costituzionale 23 gennaio 2019, n. 20, ai soggetti di cui all'articolo 14, comma 1-bis, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, non si applicano le misure di cui agli articoli 46 e 47 del medesimo decreto.*". Si attende, pertanto, una revisione della citata delibera n. 586/ 2019.

⁷ "legge n. 190 del 2012 - Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell' illegalità nella pubblica amministrazione".

⁸ "decreto legislativo. n. 33 del 2013 – Attuazione della Trasparenza".

⁹ "Misure urgenti per la competitività e la giustizia sociale" convertito, con modificazioni, dalla legge 23 giugno 2014, n. 89.

¹⁰ "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari" convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.

¹¹ "Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio"

¹² "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"

In merito all'applicazione della normativa sulla prevenzione della corruzione, l'ANAC ha adottato numerose deliberazioni di cui si riportano le principali:

- n. 833 del 3 agosto 2016 *“Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell’A.N.A.C. in caso di incarichi inconferibili e incompatibili”*;
- n. 215 del 26 marzo 2019 *“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”*;
- n. 494 del 5 giugno 2019 *“Linee guida recanti individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento dei contratti pubblici”*;
- n. 782 del 4 settembre 2019 *“Procedimento sanzionatorio avviato ex art. 54 bis co. 6 primo periodo del D.lgs. n. 165/2001”*;
- n. 859 del 25 settembre 2019 *“Configurabilità del controllo pubblico congiunto in società partecipate da una pluralità di pubbliche amministrazioni ai fini dell’avvio del procedimento di vigilanza per l’applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza di cui alla legge 190/2012 e al d.lgs. 33/2013”*;
- n. 1201 del 18 dicembre 2019 *“Indicazioni per l’applicazione della disciplina delle inconferibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione - art. 3 d.lgs. n. 39/2013 e art. 35 bis d.lgs. n. 165/2001”*.

Per le refluenze sulla trasparenza e le altre azioni di prevenzione e contrasto della corruzione, occorre infine ricordare:

- la legge 4 agosto 2017, n. 124 *“Legge annuale per il mercato e la concorrenza”*, che all'art. 1, co. 125, 126 e 127 impone a una serie di soggetti privati la pubblicazione, a decorrere dal 2018, di alcuni dati relativi a sovvenzioni e incarichi ricevuti dalle pubbliche amministrazioni e dai soggetti di cui all'art. 2 bis del d.lgs. 33/2013. La stessa legge, all'art. 1, co. 128, emenda l'art. 26 co. 2 del d.lgs. 33/2013 disponendo obblighi di pubblicazione dei dati consolidati di gruppo;
- Il Regolamento UE 2016/679 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)”*;
- la legge 17 ottobre 2017, n. 161, di modifica del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione;
- la legge 1 dicembre 2018, n. 132;
- la legge 9 gennaio 2019, n. 3 *“Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici”*.

2 IL CONTESTO

Per l'attuazione delle politiche anticorruzione, il Legislatore riconosce alle singole amministrazioni ampi margini di discrezionalità nell'individuazione delle misure di prevenzione e contrasto più efficaci.

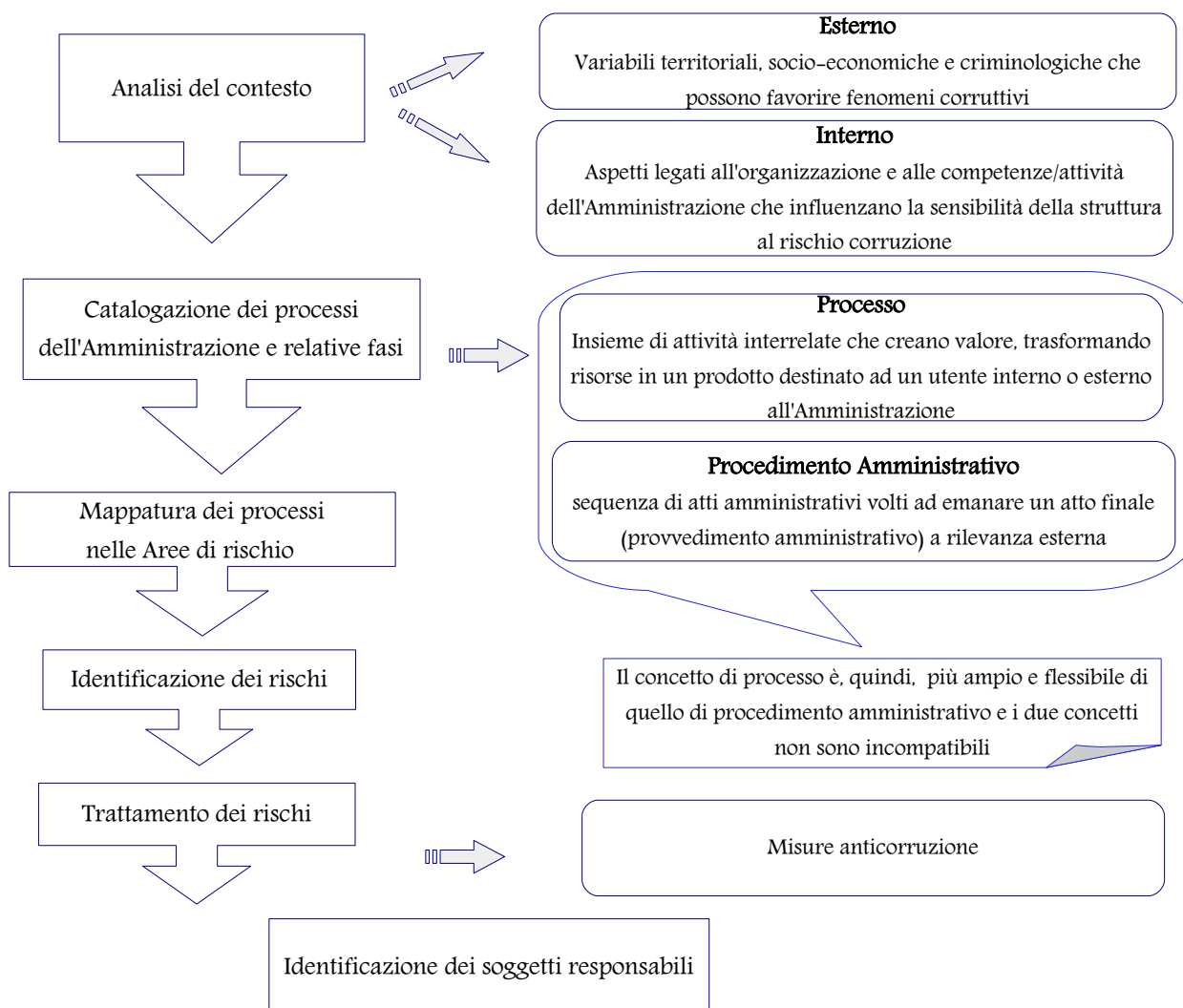
L'ANAC ha più volte sottolineato la necessità che le amministrazioni si avvalgano opportunamente di tale facoltà, perché solo esse sono in grado di conoscere la propria condizione organizzativa, la situazione dei propri funzionari, il contesto esterno nel quale si trovano ad operare.

Condividendo tale impostazione e nella consapevolezza che le caratteristiche socio-economiche e criminologiche dell'ambiente nel quale l'Amministrazione opera costituiscono variabili imprescindibili per valutare l'incidenza del fenomeno corruttivo, si procede all'analisi del contesto esterno e interno.

In particolare, l'analisi del contesto esterno si pone l'obiettivo di individuare come le variabili sopra elencate possano influenzare il verificarsi dei fenomeni corruttivi all'interno dell'Amministrazione.

L'analisi del contesto interno riguarda, invece, gli aspetti legati all'organizzazione e alle competenze/attività dell'Amministrazione regionale, caratterizzata da una complessa struttura – la cui ampia articolazione, centrale e periferica, comprende ben 1227 uffici dirigenziali, oltre a quelli “speciali”, alle dirette dipendenze del Presidente e di diretta collaborazione del Presidente e degli Assessori – e per il conseguentemente elevato numero di dipendenti.

I risultati complessivi dell'analisi del contesto contribuiscono a valutare e mettere in campo gli strumenti atti a declinare le strategie di prevenzione della corruzione in specifiche misure e adempimenti.



2.1 Il Contesto esterno – Analisi sociale e criminologica. i reati contro la Pubblica Amministrazione (Sezione curata dal Dipartimento Bilancio e Tesoro – Servizio Statistica ed Analisi Economica della Regione)¹³

La sintetica analisi contenuta in questo paragrafo costituisce un aggiornamento dei risultati esposti nella precedente edizione, in base agli ultimi dati disponibili su indicatori oggettivi e soggettivi del fenomeno della corruzione. In dettaglio, si illustrerà l'andamento dell'indice di percezione della corruzione (CPI) elaborato da *Transparency International* con riferimento all'anno 2018, per poi osservare la situazione dei reati contro la Pubblica Amministrazione nel 2017 in raffronto con l'anno precedente e alle dinamiche che coprono un arco temporale di breve periodo. In questa analisi si farà riferimento principalmente ai reati commessi all'interno della pubblica amministrazione attraverso i dati oggettivi contenuti nelle denunce e nelle condanne, in sede penale, estrapolati dalle Procure della Repubblica ed elaborati dall'Istituto Nazionale di Statistica¹⁴.

La percezione del fenomeno

L'Indice di Percezione della Corruzione¹⁵ elaborato da *Transparency International* viene considerato il più efficace indicatore del fenomeno, in quanto aggrega i dati forniti da diverse fonti che registrano la valutazione di uomini d'affari ed esperti nazionali. L'indice non misura la percezione dei cittadini in quanto risulterebbe più facilmente influenzata da fattori culturali, ambientali e sociali risultando di difficile comparabilità.

L'ultimo aggiornamento, riferito al 2018 e pubblicato il 29 gennaio 2019, vede l'Italia al 53° posto nel mondo con un punteggio di 52 punti su 100 (la graduatoria comprende 180 paesi, con valore 100 attribuito al meno corrotto), di due punti migliore rispetto all'anno precedente, evidenziando una lenta ma progressiva crescita della reputazione del nostro Paese confermata da una risalita di posizioni nella classifica globale e in quella europea.

Uno sguardo d'insieme permette alcune considerazioni: innanzi tutto che oltre due terzi dei Paesi analizzati ha un punteggio inferiore a 50, che dal 2012 solo 20 Paesi hanno visto migliorare in maniera significativa il loro punteggio e tra questi vi è l'Italia che registra uno degli incrementi maggiori (+10 punti), e che sono 16 i Paesi che hanno subito un forte peggioramento, tra cui l'Australia, l'Ungheria e la Turchia.

Le nazioni più "pulite" risultano essere, anche per il 2018, Danimarca e Nuova Zelanda ma a posizioni invertite in confronto all'anno precedente, rispettivamente con 88 e 87 punti. Continuano a permanere in fondo al *ranking* Somalia con 10 punti, Sud Sudan e Siria con entrambe 13 punti. L'area dell'Unione Europea è quella che ha il punteggio medio più elevato (64,7 punti), mentre la regione dell'Africa subsahariana (con 32 punti) e dell'Asia Centrale (con 35) sono le aree con il punteggio medio più basso.

¹³ Con i dati e le informazioni disponibili al 17 dicembre 2019

¹⁴ I reati di corruzione, nelle loro diverse fattispecie, sono definiti dagli articoli 318-322 bis del Codice Penale. In ordine alle definizioni ed alle metodologie di rilevazione da parte dell'Istat Cfr. "La corruzione in Italia. il punto di vista delle famiglie" in <https://www.istat.it/it/files//2017/10/La-corruzione-in-Italia.pdf>

¹⁵ Il CPI 2018 si basa su 13 sondaggi e valutazioni di esperti sulla corruzione nel settore pubblico, ognuno dei quali assegna un punteggio da 0 (altamente corrotto) a 100 (per niente corrotto). I risultati completi sono disponibili <https://www.transparency.it/indice-percezione-corruzione/>

Tab.1 – CPI 2018– Ranking e punteggio (mappa globale)

SCORE	COUNTRY/TERRITORY	RANK	SCORE	COUNTRY/TERRITORY	RANK	SCORE	COUNTRY/TERRITORY	RANK	SCORE	COUNTRY/TERRITORY	RANK	SCORE	COUNTRY/TERRITORY	RANK
			67	Chile	27	52	Grenada	53	41	India	78	35	Armenia	105
88	Denmark	1	66	Seychelles	28	52	Italy	53	41	Kuwait	78	35	Brazil	105
87	New Zealand	2	65	Bahamas	29	52	Oman	53	41	Lesotho	78	35	Côte d'Ivoire	105
85	Finland	3	64	Portugal	30	51	Mauritius	56	41	Trinidad and Tobago	78	35	Egypt	105
85	Singapore	3	63	Brunei Darussalam	31	50	Slovakia	57	41	Turkey	78	35	El Salvador	105
85	Sweden	3	63	Taiwan	31	49	Jordan	58	41	Argentina	85	35	Peru	105
85	Switzerland	3	62	Qatar	33	49	Saudi Arabia	58	40	Benin	85	35	Timor-Leste	105
84	Norway	7	62	Botswana	34	48	Croatia	60	40	China	87	35	Zambia	105
82	Netherlands	8	61	Israel	34	47	Cuba	61	39	Serbia	87	34	Ecuador	114
81	Canada	9	61	Poland	36	47	Malaysia	61	39	Bosnia and Herzegovina	89	34	Ethiopia	114
81	Luxembourg	9	60	Slovenia	36	46	Romania	61	38	Indonesia	89	34	Niger	114
80	Germany	11	60	Cyprus	38	46	Hungary	64	38	Sri Lanka	89	33	Moldova	117
80	United Kingdom	11	59	Czech Republic	38	46	Sao Tome and Principe	64	38	Swaziland	89	33	Pakistan	117
77	Australia	13	59	Lithuania	38	46	Vanuatu	64	38	Gambia	93	33	Vietnam	117
76	Austria	14	58	Georgia	41	45	Greece	67	37	Guyana	93	32	Liberia	120
76	Hong Kong	14	58	Latvia	41	45	Montenegro	67	37	Kosovo	93	32	Malawi	120
76	Iceland	14	58	Saint Vincent and the Grenadines	41	45	Senegal	67	37	Macedonia	93	32	Mali	120
75	Belgium	17	58	Spain	41	44	Belarus	70	37	Mongolia	93	32	Ukraine	120
73	Estonia	18	58	Cabo Verde	45	44	Jamaica	70	37	Panama	93	31	Djibouti	124
73	Ireland	18	57	Dominica	45	44	Solomon Islands	70	37	Albania	99	31	Gabon	124
73	Japan	18	57	Korea, South	45	43	Morocco	73	36	Bahrain	99	31	Kazakhstan	124
72	France	21	57	Costa Rica	48	43	South Africa	73	36	Colombia	99	31	Maldives	124
71	United States	22	56	Rwanda	48	43	Suriname	73	36	Philippines	99	31	Nepal	124
70	United Arab Emirates	23	56	Saint Lucia	50	43	Tunisia	73	36	Tanzania	99	30	Dominican Republic	129
70	Uruguay	23	55	Malta	51	42	Bulgaria	77	36	Thailand	99	30	Sierra Leone	129
68	Barbados	25	54	Namibia	52	41	Burkina Faso	78	36	Algeria	105	30	Togo	129
68	Bhutan	25	53			41	Ghana	78	35			29	Bolivia	132
												29	Honduras	132
												29	Kyrgyzstan	132
												29	Laos	132
												29	Myanmar	132
												29	Paraguay	132
												28	Guinea	138
												28	Iran	138
												28	Lebanon	138
												28	Mexico	138
												28	Papua New Guinea	138
												28	Russia	138
												27	Comoros	144
												27	Guatemala	144
												27	Kenya	144
												27	Mauritania	144
												27	Nigeria	144
												26	Bangladesh	149
												26	Central African Republic	149
												26	Uganda	149
												25	Azerbaijan	152
												25	Cameroon	152
												25	Madagascar	152
												25	Nicaragua	152
												25	Tajikistan	152
												24	Eritrea	157
												23	Mozambique	158
												23	Uzbekistan	158
												22	Zimbabwe	160
												20	Cambodia	161
												20	Democratic Republic of the Congo	161
												20	Haiti	161
												20	Turkmenistan	161
												19	Angola	165
												19	Chad	165
												19	Congo	165
												18	Iraq	168
												18	Venezuela	168
												17	Burundi	170
												17	Libya	170
												16	Afghanistan	172
												16	Equatorial Guinea	172
												16	Guinea Bissau	172
												16	Sudan	172
												14	Korea, North	176
												14	Yemen	176
												13	South Sudan	178
												13	Syria	178
												10	Somalia	180

Fonte: Transparency International

Limitando l'analisi ai Paesi UE, l'Italia, pur migliorando nel corso degli anni, risulta ancora lontana dai punteggi ottenuti dalle nazioni del nord Europa. Si posiziona al 22esimo posto della graduatoria, rank migliore solo di Slovacchia, Croazia, Romania, Ungheria, Grecia e Bulgaria.

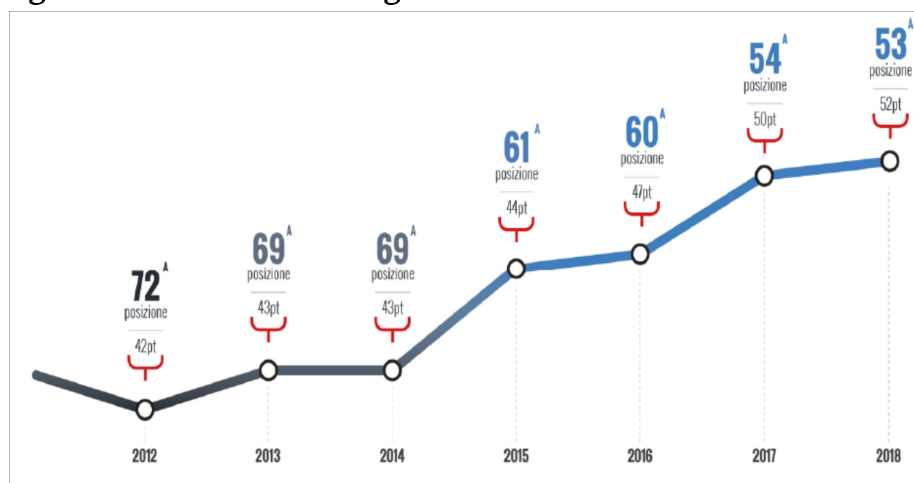
Tab.2 - CPI 2018 – Ranking e punteggio (Paesi Unione Europea)

Paese	CPI Score 2018	Rank 2018	Paese	CPI Score 2018	Rank 2018
1 Denmark	88	1	16 Cyprus	59	38
2 Finland	85	3	17 Czech Republic	59	38
3 Sweden	85	3	18 Lithuania	59	38
4 Netherlands	82	8	19 Latvia	58	41
5 Luxembourg	81	9	20 Spain	58	41
6 Germany	80	11	21 Malta	54	51
7 United Kingdom	80	11	22 Italy	52	53
8 Austria	76	14	23 Slovakia	50	57
9 Belgium	75	17	24 Croatia	48	60
10 Estonia	73	18	25 Romania	47	61
11 Ireland	73	18	26 Hungary	46	64
12 France	72	21	27 Greece	45	67
13 Portugal	64	30	28 Bulgaria	42	77
14 Poland	60	36			
15 Slovenia	60	36	Media UE	64,7	

Fonte: Transparency International

Rispetto al 2012, anno dell'approvazione della legge anticorruzione, ad oggi l'Italia ha registrato un miglioramento della valutazione del CPI (Fig.1) passando da un punteggio di 42/100 a 52/100 e scalando 19 posizioni nella graduatoria (da 72^a a 53^a), muovendosi in controtendenza con l'andamento della maggior parte degli altri Paesi a livello globale che faticano a migliorarsi.

Fig.1 CPI 2012-2018 - Ranking e valutazione Italia

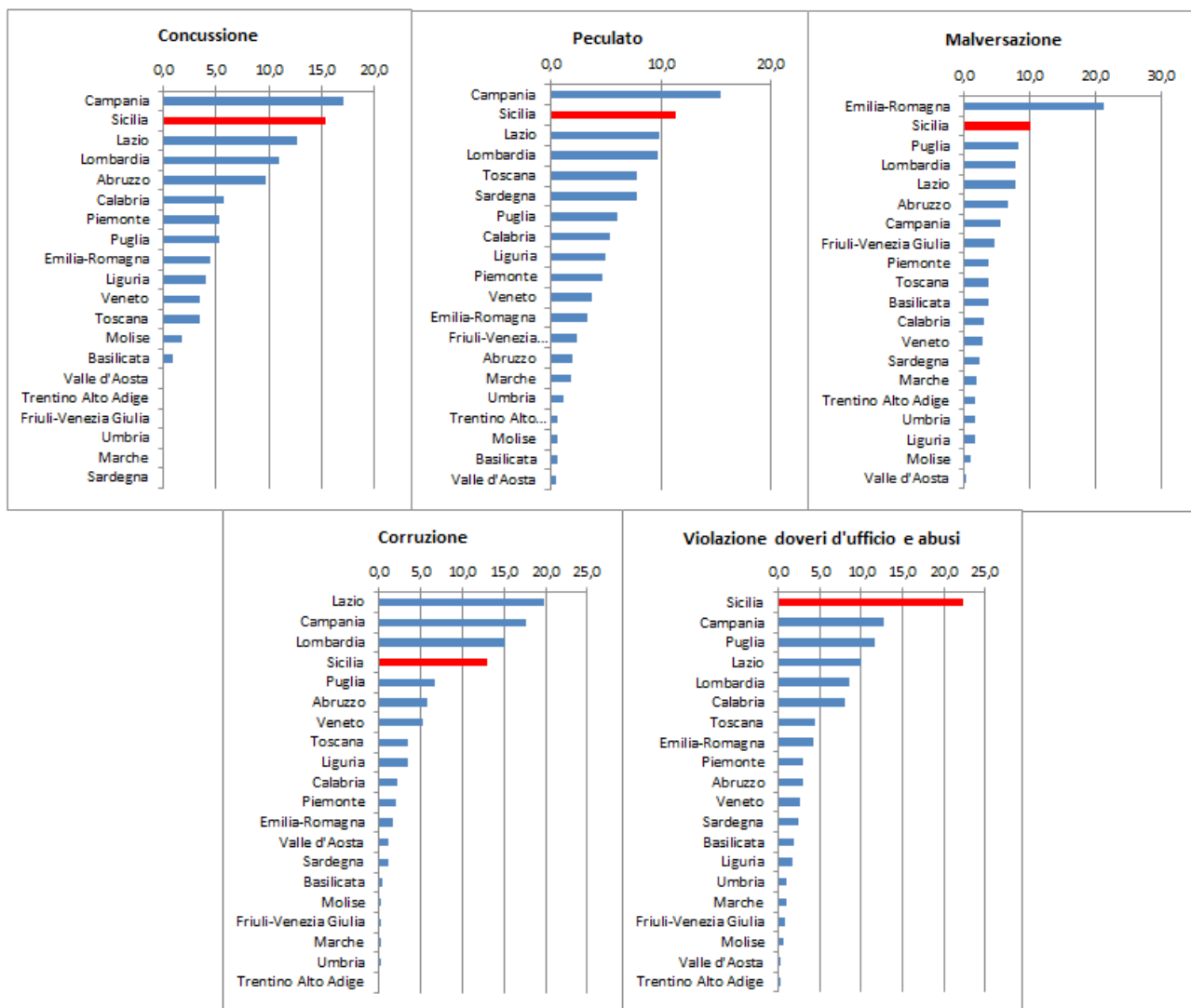


Fonte: Transparency International

2.1 I dati di fonte amministrativa

I dati di seguito analizzati, di fonte Istat, sono estratti dagli archivi informatici delle Procure della Repubblica e riguardano le statistiche sui reati (procedimenti) penali (dopo la decisione del PM) per i quali si procede all'archiviazione o all'inizio dell'azione penale. In Sicilia nel 2017, anno disponibile più recente, i reati contro la Pubblica Amministrazione sono stati complessivamente 9.992, suddivisi quasi equamente tra quelli commessi da pubblici ufficiali (4.967) e da privati (5.025) (vedi Appendice statistica, Tab.A.1). Tra le diverse tipologie di reato rientranti nella prima categoria, quelli con maggior rilevanza sono le violazioni dei doveri d'ufficio e abusi, con 3.720 reati di cui 2.459 archiviati e 1.261 con inizio dell'azione penale, la corruzione, con 503 reati (237 archiviati e 266 con inizio dell'azione penale), il peculato, con 344 reati di cui 164 con inizio dell'azione penale, la malversazione con 277 casi (96 con inizio dell'azione penale) ed infine la conclusione (77 reati di cui 35 con inizio azione penale). Complessivamente, nell'arco di un anno i reati contro la P.A. subiscono in Sicilia una forte crescita (+14,2%) a fronte di un aumento a livello nazionale del 3,2%, ma ciò è dovuto principalmente all'aumento dei reati archiviati che crescono rispetto al 2016 del 24,7%. Per i reati per i quali si ha un inizio dell'azione penale, l'aumento è invece del 5,7% su base annua determinato, nel dettaglio, da una impennata del numero di reati di corruzione (78,5%), concussione (94,4%) e malversazione (100,0%), e da una concomitante flessione dei reati di peculato (-7,9%) e di violazione dei doveri d'ufficio (-9,7%). Focalizzando l'attenzione solo sui reati commessi da soggetti interni alla pubblica amministrazione e per i quali ha avuto inizio l'azione penale, viene di seguito rappresentata la relativa distribuzione territoriale riferita all'anno 2017, in rapporto percentuale al totale nazionale e distinta per ciascun reato (Fig.2).

Fig.2 Reati contro la PA con inizio azione penale per regione (Incidenza % sul dato Italia)- anno 2017

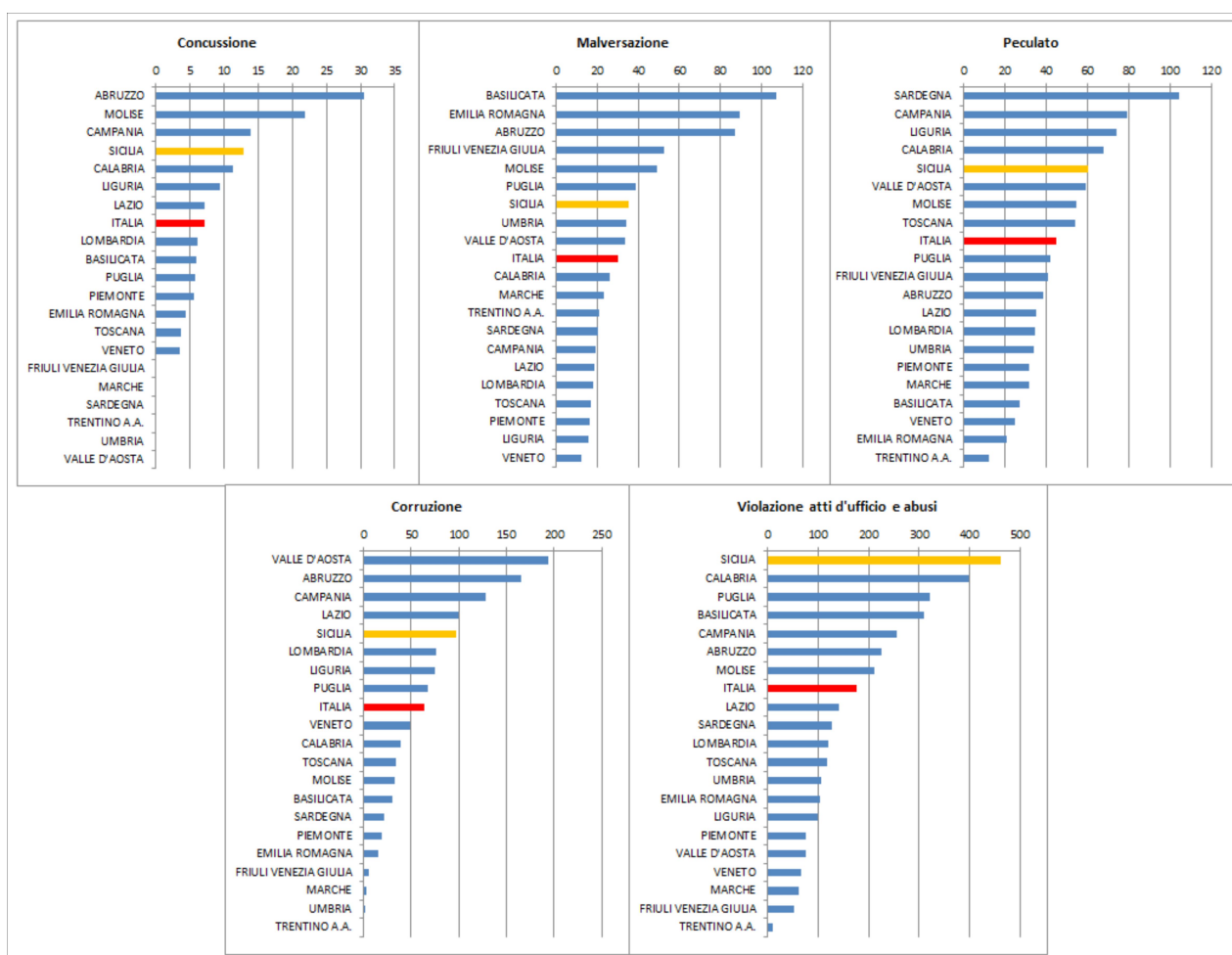


Fonte: Servizio Statistica della Regione- Elaborazioni su dati Istat

Dalla lettura dei dati si riscontra purtroppo che la Sicilia figura sempre tra i primi posti delle graduatorie, registrando valori superiori al 10% e nel caso dei reati di violazione dei doveri d'ufficio, in cui la regione è in testa alla classifica, anche superiori al 20%. In particolare, la Sicilia è seconda alla Campania per i reati di concussione e peculato con percentuali che si attestano rispettivamente sul 15,4% e 11,3%, è seconda all'Emilia Romagna nei reati di malversazione (con un'incidenza del 10%) mentre si colloca al quarto posto dietro Lazio, Campania e Lombardia per i reati di corruzione (13%).

Dall'analisi effettuata sulla frequenza dei reati commessi emerge pertanto un quadro piuttosto negativo per Sicilia e Campania che rappresentano le regioni con i tassi di corruzione in senso ampio più elevati, insieme ad altre regioni popolate quali Lombardia, Lazio, Puglia e Toscana. Questa distribuzione è infatti fortemente legata alla diversa dimensione delle regioni, per cui la maggiore incidenza dei reati nelle regioni più grandi è dipendente da un ammontare maggiore di soggetti che lavorano nel settore pubblico e quindi con più alta probabilità di essere coinvolti nelle tipologie di reato in questione. Si rende pertanto necessario, al fine di eliminare tali distorsioni, effettuare un confronto territoriale dopo aver standardizzato i dati attraverso l'utilizzo di tassi specifici di criminalità. Verranno quindi osservati non i dati assoluti ma i rapporti tra il numero di reati penali e la numerosità del personale dipendente delle P.A. nelle singole regioni (Fig.3).

Fig.3 Tassi di criminalità specifici (x 100.000 dipendenti della PA) – anno 2017



Fonte: Servizio Statistica della Regione- Elaborazioni su dati Istat e Conto Annuale – MEF

L'elaborazione mette in evidenza una diversa distribuzione del fenomeno corruttivo. Una prima osservazione è che una maggior diffusione dei fenomeni osservati si riscontra nelle regioni centro-meridionali le quali, nelle cinque graduatorie, risultano generalmente al di sopra della media nazionale, mentre il Trentino Alto Adige si conferma la regione più "pulita" d'Italia figurando in coda in 3 classifiche sulle cinque considerate. Un'ulteriore considerazione è che, ad eccezione del reato di violazione e abuso di ufficio per i quali la regione si conferma al vertice della graduatoria con un tasso di 462 reati per 100.000 dipendenti, la collocazione della Sicilia migliora scendendo di qualche posizione nelle graduatorie.

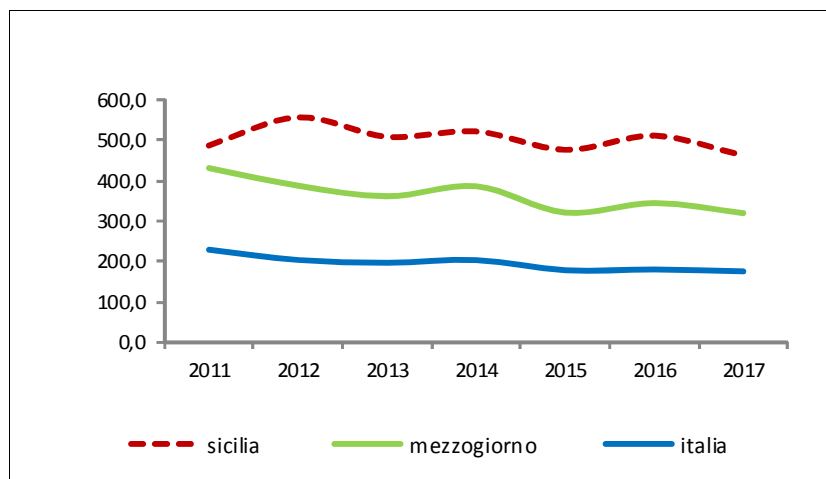
In dettaglio troviamo al vertice del reato di concussione l'Abruzzo, con un tasso pari a 30 reati per 100.000 dipendenti pubblici a fronte di una media nazionale pari a 7, seguita dal Molise e dalla Campania. La Sicilia si colloca al quarto posto con un valore pari a 12,8. Per il reato di malversazione la Sicilia scende al settimo posto, con un valore pari a 35 reati su 100.000 dipendenti (media Italia pari a 29), lasciando il primato alla Basilicata (107) seguita da Emilia-Romagna e Abruzzo. Per il reato di peculato, la Sardegna fa registrare il tasso più elevato, pari a 104 reati su 100.000 dipendenti, seguita da Campania, Liguria e Calabria. Segue al quinto posto la Sicilia con un tasso di 60 reati su 100.000 dipendenti, di poco superiore al dato nazionale che si attesta su 45. La graduatoria per il reato di corruzione è infine quella che mostra per certi versi la situazione più sorprendente, collocando al primo

posto la Valle d'Aosta che numericamente registra pochi reati (23) ma che in rapporto al numero di dipendenti pubblici fa schizzare il tasso al primo posto in Italia (194 reati su 100.000 dipendenti a fronte di un dato medio nazionale pari a 64). La Sicilia per questo reato passa al quinto posto con un valore pari a 98 reati su 100.000 dipendenti, preceduta da Abruzzo, Campania e Lazio.

Un'ultima analisi è stata condotta con riferimento all'evoluzione del fenomeno corruttivo nel tempo. Si riportano di seguito i tassi di criminalità specifici relativi alla Sicilia in confronto con quelli meridionali e nazionali per un arco temporale di breve periodo che va dal 2011 al 2017.

Dall'esame temporale emerge che i reati di violazione di atti d'ufficio e di concussione sono i soli che hanno mostrato dinamiche discendenti nell'arco dei sette anni considerati. In particolare, per il primo tipo di reato, che come detto è quello più ricorrente, si evidenzia per la Sicilia una traiettoria di leggera flessione dei tassi simile a quella registrata nel Mezzogiorno ed in Italia anche se il differenziale con queste circoscrizioni permane pressoché costante nel tempo e non sembra ridursi.

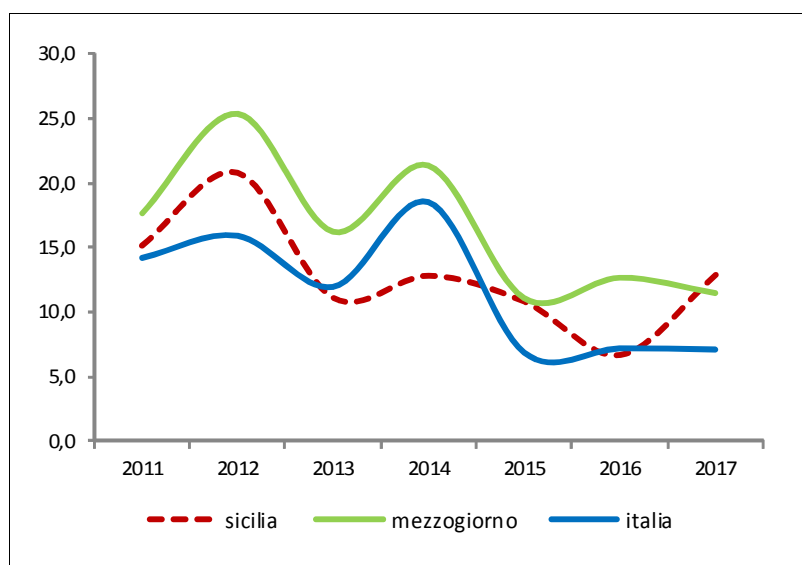
Fig.4 Tasso di criminalità specifico (reato di violazione atti d'ufficio e abusi) – x 100.000 dipendenti della P.A.



Fonte: Servizio Statistica della Regione- Elaborazioni su dati Istat

Anche per il reato di concussione la dinamica dei tassi di criminalità appare in generale riduzione tendenziale nei tre territori sebbene le traiettorie presentano oscillazioni annuali. I tassi riferiti alla Sicilia si mantengono, nel periodo considerato, inferiori a quelli del complesso delle regioni meridionali, anche se nell'ultimo anno il valore dell'Isola ha subito un'impennata e ha superato quello riferito al Mezzogiorno.

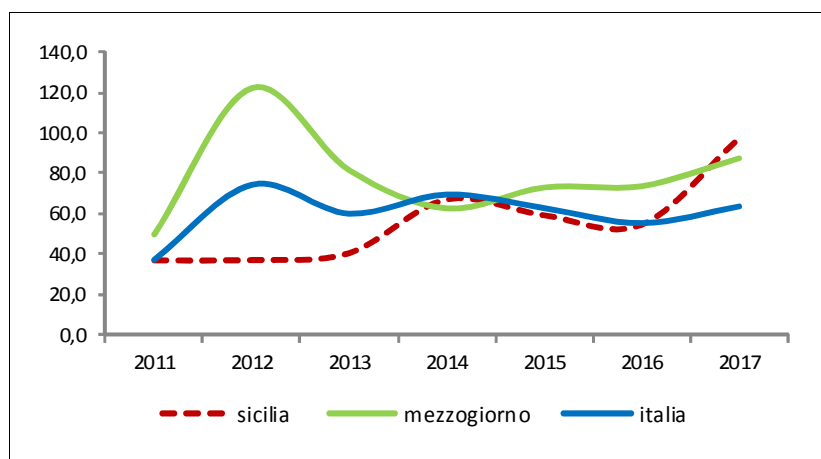
Fig.5 Tasso di criminalità specifico (reato di concussione) – x 100.000 dipendenti della P.A.



Fonte: Servizio Statistica della Regione- Elaborazioni su dati Istat

Appaiono invece in aumento i reati di corruzione. Dal 2011 al 2016, i tassi specifici della Sicilia pur in crescita, si sono mantenuti sempre al di sotto di quelli delle altre due circoscrizioni di riferimento ma, come osservato per il reato di concussione, nel 2017 ha mostrato un valore superiore sia all'Italia che al Mezzogiorno.

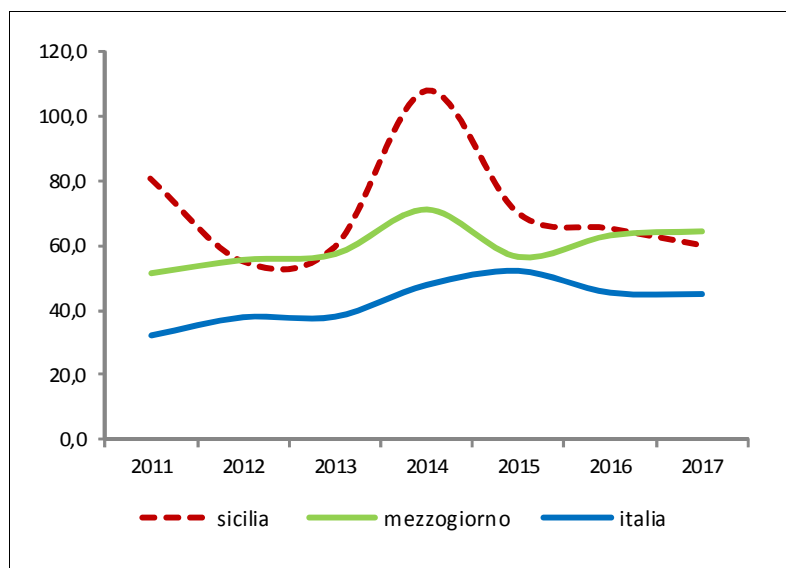
Fig.6 Tasso di criminalità specifico (reato di corruzione) – x 100.000 dipendenti della P.A.



Fonte: Servizio Statistica della Regione- Elaborazioni su dati Istat

Per il reato di peculato, i tassi registrati nel Mezzogiorno ed in Italia appaiono in leggera crescita nei sette anni considerati. In questo contesto la Sicilia mostra quasi sempre tassi di criminalità superiori alle due circoscrizioni di riferimento con scarti massimali osservati nel 2011 e nel 2014 ma con una tendenza alla convergenza dei valori nell'ultimo anno.

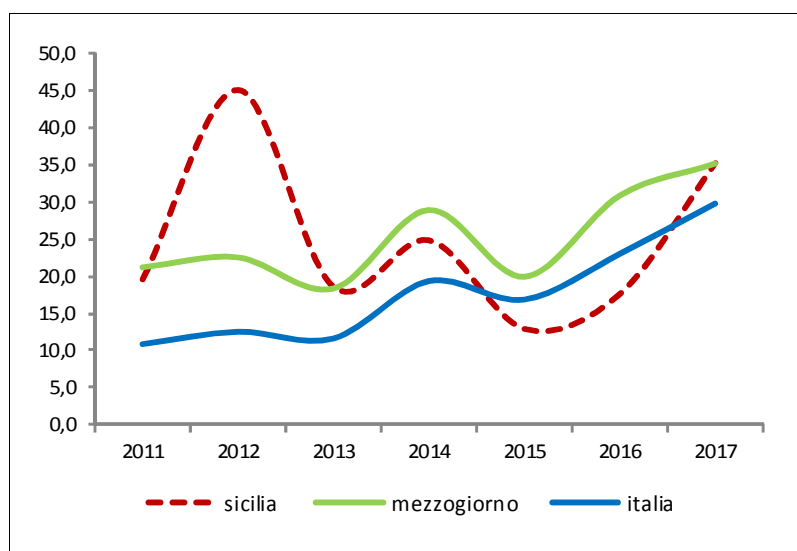
Fig.7 Tasso di criminalità specifico (reato di peculato) – x 100.000 dipendenti della P.A.



Fonte: Servizio Statistica della Regione- Elaborazioni su dati Istat

Anche i reati di malversazione risultano in crescita a livello nazionale, con tassi che passano da 10 a 25 per 100.000 dipendenti pubblici nell'arco dei sette anni. In Sicilia, ad eccezione del 2012 anno in cui l'indicatore raggiunge il valore massimo (45 per 100.000), i tassi si mantengono sempre al di sotto di quelli delle regioni del Mezzogiorno e, limitatamente al 2015 e 2016, anche del dato medio nazionale.

Fig.8 Tasso di criminalità specifico (reato di malversazione) – x 100.000 dipendenti della P.A.



Fonte: Servizio Statistica della Regione- Elaborazioni su dati Istat

Appendice Statistica

Tab.A1 – Reati dopo la decisione del PM – Sicilia – anno 2017 e variazioni %

	2017			var% 2017/2016			var% media 2017/2011		
	archiviati	IAP	totale	archiviati	IAP	totale	archiviati	IAP	totale
Delitti contro PA	4.900	5.092	9.992	24,7	5,7	14,2	5,6	3,2	4,0
Delitti dei pubblici ufficiali contro la PA	3.114	1.853	4.967	36,1	2,7	21,4	3,3	0,5	1,7
Peculato	180	164	344	-28,3	-7,9	-19,8	5,2	0,5	0,5
Malversazione	181	96	277	53,4	100,0	66,9	-2,2	30,8	-5,7
Concussione	42	35	77	-20,8	94,4	8,5	3,8	6,8	-0,4
Corruzione	237	266	503	60,1	78,5	69,4	24,3	21,3	18,8
Violazione dei doveri d'ufficio e abusi	2.459	1.261	3.720	44,1	-9,7	19,9	6,2	-1,6	2,7
Delitti dei privati contro la PA	1.786	3.239	5.025	9,1	7,5	8,0	12,4	5,1	7,1

Fonte: Servizio Statistica della Regione – Elaborazione su dati ISTAT

Tab.A2 – Reati dopo la decisione del PM – Italia – anno 2017 e variazioni %

	2017			var% 2017/2016			var% media 2017/2011		
	archiviati	IAP	totale	archiviati	IAP	totale	archiviati	IAP	totale
Delitti contro PA	40.017	44.097	84.114	-0,9	7,3	3,2	1,5	1,1	1,2
Delitti dei pubblici ufficiali contro la PA	21.011	10.567	31.578	-2,4	3,3	-0,5	-1,0	0,3	-0,7
Peculato	1.277	1.448	2.725	-0,6	-1,4	-1,1	7,0	6,3	6,5
Malversazione	2.157	959	3.116	-13,8	28,9	-4,0	-11,7	21,1	-7,7
Concussione	322	228	550	-1,2	-1,7	-1,4	2,6	-3,1	-1,2
Corruzione	1.723	2.047	3.770	14,8	14,4	14,6	10,3	14,5	12,0
Violazione dei doveri d'ufficio e abusi	15.430	5.671	21.101	-2,4	-3,0	-2,5	0,5	-4,3	-1,1
Delitti dei privati contro la PA	19.006	33.530	52.536	0,7	8,4	5,5	5,3	1,5	2,7

Fonte: Servizio Statistica della Regione – Elaborazione su dati ISTAT

Tab.A3 – Reati con inizio azione penale – Anni 2011-2017 – Sicilia, Mezzogiorno e Italia

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Sicilia							
Peculato	235	157	167	304	195	178	164
Malversazione	57	128	52	70	36	48	96
Concussione	44	59	31	36	30	18	35
Corruzione	108	106	114	190	166	149	266
Violazione dei doveri d'ufficio e abusi	1.421	1.590	1.429	1.476	1.329	1.396	1.261
Mezzogiorno							
Peculato	595	629	644	807	638	704	714
Malversazione	245	255	206	328	225	344	390
Concussione	204	287	182	242	125	141	127
Corruzione	575	1.384	915	711	825	821	970
Violazione dei doveri d'ufficio e abusi	4.991	4.390	4.062	4.383	3.631	3.848	3.549
Italia							
Peculato	1.051	1.218	1.221	1.551	1.691	1.469	1.448
Malversazione	354	403	373	627	546	744	959
Concussione	463	512	384	600	222	232	228
Corruzione	1.215	2.394	1.929	2.256	2.038	1.789	2.047
Violazione dei doveri d'ufficio e abusi	7.492	6.577	6.346	6.621	5.809	5.845	5.671

Fonte: Servizio Statistica della Regione – Elaborazione su dati ISTAT

Tab.A4 – Tasso di criminalità specifico (x 100.000 dipendenti della PA) – Anni 2011–2017 – Sicilia, Mezzogiorno e Italia

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Sicilia							
Peculato	80,7	55,3	59,6	107,9	70,0	65,4	60,1
Malversazione	19,6	45,0	18,6	24,8	12,9	17,6	35,2
Concussione	15,1	20,8	11,1	12,8	10,8	6,6	12,8
Corruzione	37,1	37,3	40,7	67,4	59,6	54,7	97,5
Violazione dei doveri d'ufficio e abusi	488,1	559,5	509,8	523,7	476,9	512,8	462,3
Mezzogiorno							
Peculato	51,5	55,6	57,4	71,2	56,5	63,2	64,4
Malversazione	21,2	22,5	18,3	28,9	19,9	30,9	35,2
Concussione	17,6	25,4	16,2	21,3	11,1	12,7	11,5
Corruzione	49,7	122,3	81,5	62,7	73,0	73,7	87,5
Violazione dei doveri d'ufficio e abusi	431,8	387,9	361,8	386,5	321,5	345,2	320,1
Italia							
Peculato	32,2	37,8	38,0	47,8	52,1	45,4	45,0
Malversazione	10,8	12,5	11,6	19,3	16,8	23,0	29,8
Concussione	14,2	15,9	11,9	18,5	6,8	7,2	7,1
Corruzione	37,2	74,3	60,0	69,6	62,8	55,3	63,6
Violazione dei doveri d'ufficio e abusi	229,5	204,3	197,4	204,2	179,1	180,7	176,2

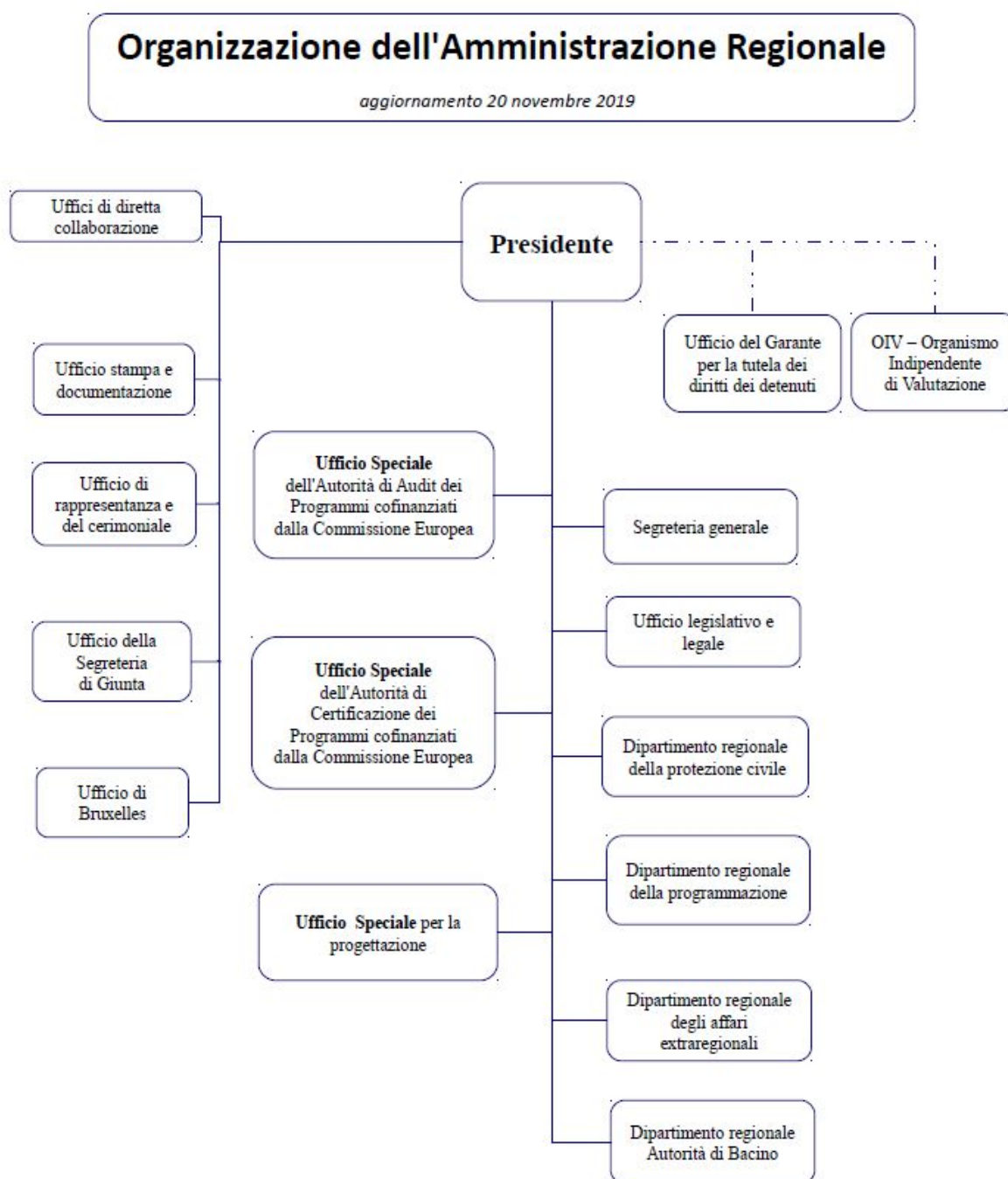
Fonte: Servizio Statistica della Regione – Elaborazione su dati ISTAT

2.2 Il Contesto interno

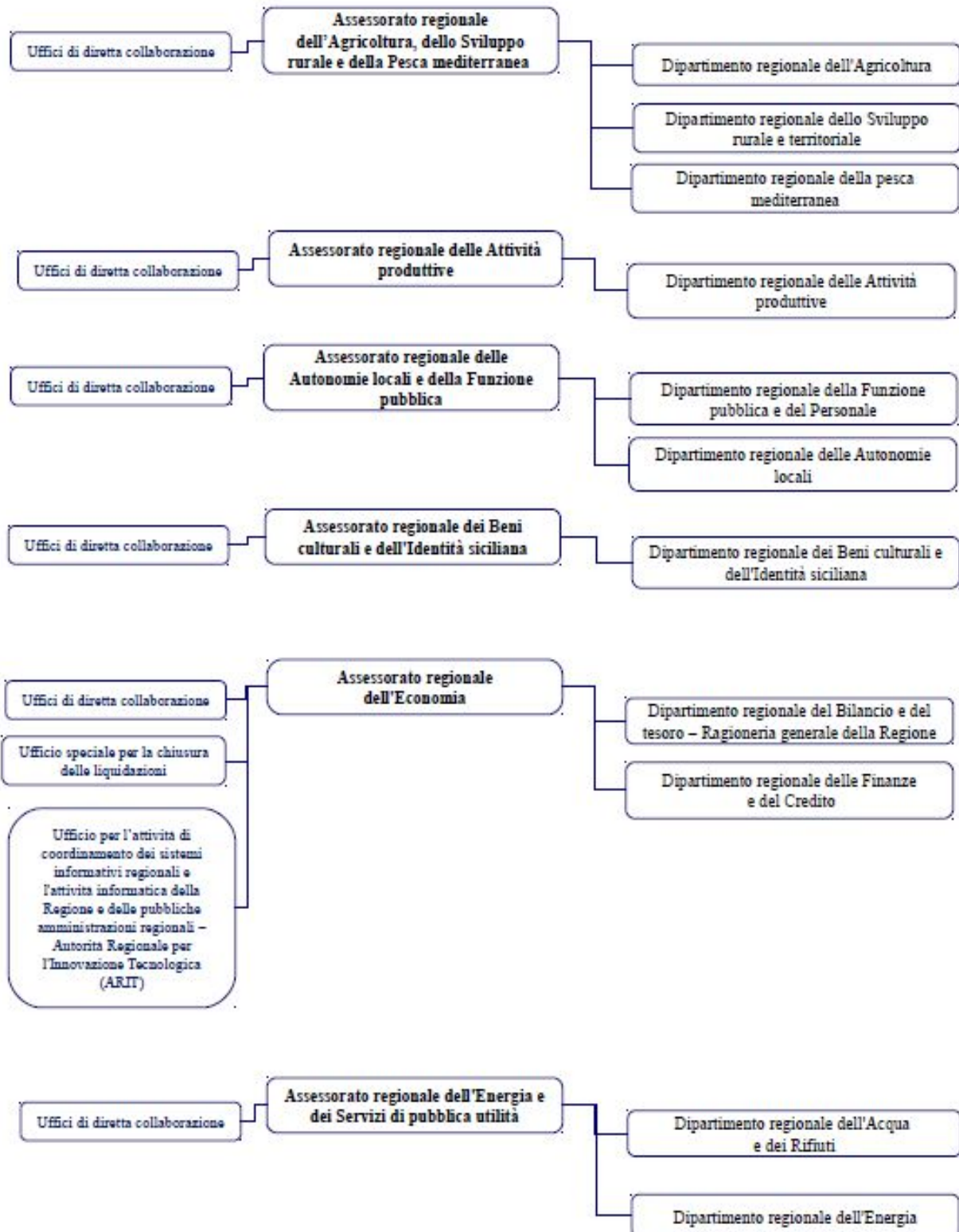
La Sicilia gode di un'autonomia speciale, regolata dallo [Statuto della Regione](#).

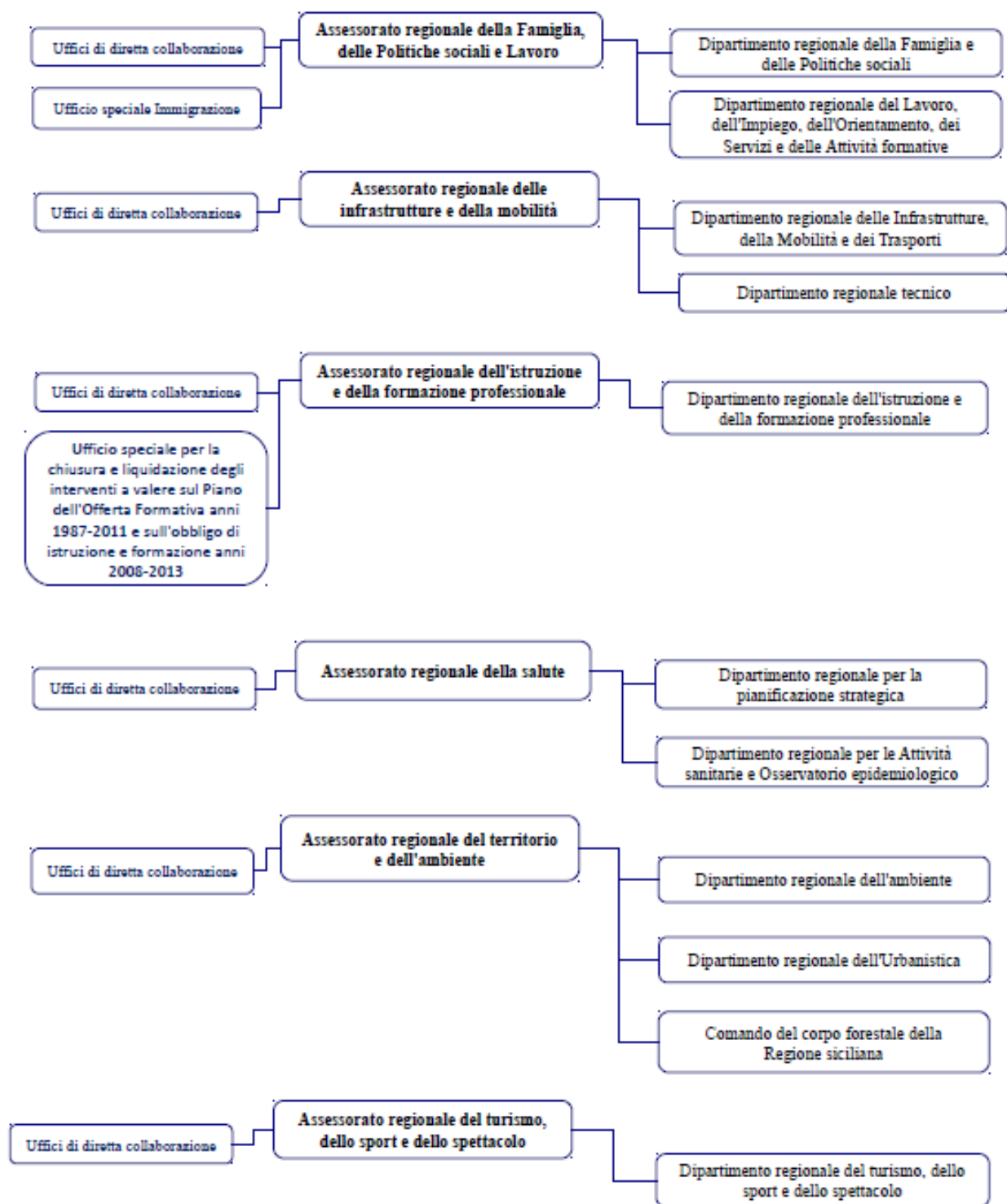
Per effetto delle previsioni dell'articolo 13, comma 3, della legge regionale 17 marzo 2016, n. 3, gli assetti organizzativi dei dipartimenti regionali sono stati recentemente rivisti - ai fini della ulteriore riduzione delle strutture dirigenziali in numero corrispondente a quelle rimaste vacanti nel biennio precedente, a seguito dei pensionamenti di cui all'articolo 52 della legge regionale n. 9/2015 - dal Regolamento emanato con D.P.R.S. 27.06.2019, n. 12.

L'articolazione dell'Amministrazione regionale è riportata nelle seguenti tabelle riepilogative.



Assessorati e Dipartimenti Regionali





Assessorati e Dipartimenti regionali	Strutture dirigenziali al 31 luglio 2019 * D.P. Reg. 14 giugno 2016, n. 12				Strutture dirigenziali dal 1° agosto 2019 * D.P. Reg. 27 giugno 2019, n. 12			
	Aree	Servizi	Unità operative	Totale	Aree	Servizi	Unità operative	Totale
Presidenza della Regione								
Segreteria generale	4	8	7	19	3	7	6	16
Ufficio legislativo e legale	1	12	17	30	1	11	7	19
Dipartimento regionale della protezione civile	2	12	40	54	6	13	22	41
Dipartimento regionale della programmazione	8	5	20	33	7	6	12	25
Dipartimento regionale degli affari extraregionali	1	3	3	7	1	3	2	6
Autorità di Bacino	--	--	--	--	2	5	9	16
Totali	16	40	87	143	20	45	58	123

Assessorato regionale dell'agricoltura, dello sviluppo rurale e della pesca mediterranea	Aree	Servizi	Unità operative	Totale	Aree	Servizi	Unità operative	Totale
Dipartimento regionale dell'agricoltura	5	14	189	208	5	14	162	181
Dipartimento regionale dello sviluppo rurale e territoriale	3	16	64	83	3	17	50	70
Dipartimento regionale della pesca mediterranea	1	4	14	19	1	4	12	17
Totali	9	34	267	310	9	35	224	268

Assessorato regionale delle attività produttive	Aree	Servizi	Unità operative	Totale	Aree	Servizi	Unità operative	Totale
Dipartimento regionale delle attività produttive	3	10	4	17	3	11	1	15
Totali	3	10	4	17	3	11	1	15

Assessorato regionale delle autonomie locali e della funzione pubblica	Aree	Servizi	Unità operative	Totale	Aree	Servizi	Unità operative	Totale
Dipartimento regionale della funzione pubblica e del personale	1	19	16	36	2	19	7	28
Dipartimento regionale delle autonomie locali	1	5	3	9	1	6	1	8
Totali	2	24	19	45	3	25	8	36

Assessorato regionale dei beni culturali e dell'identità siciliana	Aree	Servizi	Unità operative	Totale	Aree	Servizi	Unità operative	Totale
Dipartimento regionale dei beni culturali e dell'identità siciliana	1	39	168	208	2	44	138	184
Totali	1	39	168	208	2	44	138	184

Assessorati e Dipartimenti regionali	Strutture dirigenziali al 31 luglio 2019 *				Strutture dirigenziali dal 1° agosto 2019 *			
	Aree	Servizi	Unità operative	Totale	Aree	Servizi	Unità operative	Totale
Assessorato regionale dell'economia								
Dipartimento regionale del bilancio e del tesoro – Ragioneria generale della Regione	1	18	21	40	1	22	10	33
Dipartimento regionale delle finanze e del credito	1	8	17	26	1	7	13	21
Totali	2	26	38	66	2	29	23	54
Assessorato regionale dell'energia e dei servizi di pubblica utilità								
Dipartimento regionale dell'acqua e dei rifiuti	2	8	23	33	2	9	13	24
Dipartimento regionale dell'energia	2	10	15	27	2	10	7	19
Totali	4	18	38	60	4	19	20	43
Assessorato regionale della famiglia, delle politiche sociali e lavoro								
Dipartimento regionale della famiglia e delle politiche sociali	1	9	5	15	1	10	2	13
Dipartimento regionale del lavoro, dell'impiego, dell'orientamento, dei servizi e delle attività formative	3	27	76	106	3	25	63	91
Totali	4	36	81	121	4	35	65	104
Assessorato regionale delle infrastrutture e della mobilità								
Dipartimento regionale delle infrastrutture, della mobilità e dei trasporti	6	20	42	68	6	20	31	57
Dipartimento regionale tecnico	5	22	120	147	6	24	94	124
Totali	11	42	162	215	12	44	125	181
Assessorato regionale dell'istruzione e della formazione professionale								
Dipartimento regionale dell'istruzione e della formazione professionale	2	12	19	33	2	12	14	28
Totali	2	12	19	33	2	12	14	28

Assessorati e Dipartimenti regionali	Strutture dirigenziali al 31 luglio 2019 *				Strutture dirigenziali dal 1° agosto 2019 *			
	Aree	Servizi	Unità operative	Totale	Aree	Servizi	Unità operative	Totale
Assessorato regionale della salute								
Dipartimento regionale per la pianificazione strategica	6	8	9	23	6	10	5	21
Dipartimento regionale per le attività sanitarie e Osservatorio epidemiologico	2	11	13	26	3	10	9	22
Totali	8	19	22	49	9	20	14	43

Assessorato regionale del territorio e dell'ambiente	Aree	Servizi	Unità operative	Totale	Aree	Servizi	Unità operative	Totale
	Dipartimento regionale dell'ambiente	3	4	29	36	4	11	17
Dipartimento regionale dell'urbanistica	2	6	18	26	2	6	14	22
Comando del corpo forestale della Regione Siciliana	3	16	48	67	3	16	37	56
Totali	8	26	95	129	9	33	68	110

Assessorato regionale del turismo, dello sport e dello spettacolo	Aree	Servizi	Unità operative	Totale	Aree	Servizi	Unità operative	Totale
	Dipartimento regionale del turismo, dello sport e dello spettacolo	2	17	24	43	2	19	17
Totali	2	17	24	43	2	19	17	38

Assessorati e Dipartimenti regionali	Aree	Servizi	Unità operative	Totale	Aree	Servizi	Unità operative	Totale
	Totali	72	343	1.024	1.439	81	371	775

* Nella tabella non sono inclusi gli Uffici Speciali, gli Uffici alle dirette dipendenze del Presidente, nonché gli Uffici di diretta collaborazione del Presidente della Regione e degli Assessori regionali, in quanto non contemplati nei regolamenti adottati con i decreti presidenziali 14 giugno 2016, n. 12, e 27 giugno 2019, n. 12.

ARAN Sicilia

Lo stato giuridico e il trattamento economico dei dipendenti dell'Amministrazione regionale sono disciplinati dalle vigenti disposizioni normative regionali e statali, queste ultime in quanto recepite o direttamente applicabili nell'ambito dell'ordinamento regionale, nonché dai contratti collettivi regionali di lavoro per l'area della dirigenza e per il comparto non dirigenziale della Regione Siciliana e degli enti di cui all'art. 1 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10.

Soggetto preposto alla negoziazione per i suddetti comparti è l'ARAN-Sicilia (Agenzia per la rappresentanza negoziale della Regione Siciliana), organismo tecnico, dotato di personalità giuridica di diritto pubblico e di autonomia organizzativa, gestionale e contabile, istituito dall'art. 25 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10.

Fondo Pensioni Sicilia

Al pagamento del trattamento pensionistico e dell'indennità di buonuscita del personale regionale provvede il Fondo per il pagamento del trattamento di quiescenza e dell'indennità di buonuscita del personale regionale - Fondo Pensioni Sicilia - ente pubblico non economico istituito con l'art. 15 della legge regionale n. 6 del 14 maggio 2009.

L'organizzazione e il funzionamento del Fondo sono disciplinati dal regolamento di attuazione del comma 11 dell'art. 15 della legge regionale 14 maggio 2009, n. 6, recante "*Norme per l'organizzazione del fondo di quiescenza del personale della Regione Siciliana*", adottato con decreto del Presidente della Regione del 23 dicembre 2009, n. 14, recentemente modificato con decreto del Presidente della Regione del 13 novembre 2019, n. 22.

Il Fondo eroga con risorse proprie¹⁶ il trattamento di quiescenza al personale di cui al primo comma dell'articolo 10 della legge regionale 9 maggio 1986, n. 21. L'Ente corrisponde, altresì, con onere a carico del bilancio della Regione, sia il trattamento pensionistico al personale di cui ai commi 2 e 3 del medesimo articolo 10 sia l'indennità di buonuscita di tutto il personale regionale.

Per l'espletamento delle proprie funzioni il Fondo si avvale esclusivamente di personale regionale in servizio, senza alcun onere a proprio carico. Può, altresì, avvalersi di locali, arredi, macchine elettroniche e sistemi informativi messi a disposizione a titolo gratuito dalla Regione.

¹⁶discendenti dalla dotazione iniziale conferita della legge istitutiva, dalla pertinente contribuzione pensionistica e dai proventi della gestione - *Articolo 15, comma 3, della legge regionale 14 maggio 2009, n. 6*

**PERSONALE AMMINISTRAZIONE REGIONALE
IN SERVIZIO AL 31/12/2019**

Ruolo Unico Dirigenza

Dotazione Organica	D.P. n. 8912 del 23/12/2019	Personale in servizio al 31/12/2019	
Dirigente 1° fascia	0	Dirigente 1° fascia	0
Dirigente 2° fascia	8	Dirigente 2° fascia	8
Dirigente 3° fascia	1.202	Dirigente 3° fascia	1.108
Totale	1.210	Totale	1.116

A) Personale con qualifica non dirigenziale

Dotazione Organica	D.P. n. 8912 del 23/12/2019	Personale in servizio al 31/12/2019	
Categoria D	4.139	Categoria D	3.218
Categoria C	3.545	Categoria C	3.013
Categoria B	2.237	Categoria B	2.203
Categoria A	2.827	Categoria A	2.797
Totale	12.748	Totale	11.231

B) Corpo Forestale della Regione Siciliana

Dotazione Organica	D.P. n. 604 del 22/10/2018	Personale in servizio al 31/12/2019	
Categoria D	157	Categoria D	123
Categoria C	748	Categoria C	578
Categoria B	25	Categoria B	21
Totale	930	Totale	722

C) Personale con contratto a tempo indeterminato R.S.E.

ex Terme di Sciacca ed Acireale	
L.R. 28/12/2004 n.17 e L.R. 19/04/2007 n. 11	111

D) Personale con contratto a tempo determinato

		Personale in servizio al 31/12/2019	
Categoria D		Categoria D	157
Categoria C		Categoria C	121
Categoria B		Categoria B	1
Categoria A		Categoria A	0
Totale	0	Totale	279

Dirigenti al 31/12/2019 **1.116**

Comparto al 31/12/2019 **12.343**

PERSONALE AMMINISTRAZIONE REGIONALE			
IN SERVIZIO AL 31/12/2019			
Ruolo Unico Dirigenza			
Dotazione Organica	D.P. n. 8912 del 23/12/2019	Personale in servizio al 31/12/2019	
Dirigente 1° fascia	0	Dirigente 1° fascia	0
Dirigente 2° fascia	8	Dirigente 2° fascia	8
Dirigente 3° fascia	1.202	Dirigente 3° fascia	1.108
Totale	1.210	Totale	1.116
A) Personale con qualifica non dirigenziale			
Dotazione Organica	D.P. n. 8912 del 23/12/2019	Personale in servizio al 31/12/2019	
Categoria D	4.139	Categoria D	3.218
Categoria C	3.545	Categoria C	3.013
Categoria B	2.237	Categoria B	2.203
Categoria A	2.827	Categoria A	2.797
Totale	12.748	Totale	11.231
B) Corpo Forestale della Regione Siciliana			
Dotazione Organica	D.P. n. 604 del 22/10/2018	Personale in servizio al 31/12/2019	
Categoria D	157	Categoria D	123
Categoria C	748	Categoria C	578
Categoria B	25	Categoria B	21
Totale	930	Totale	722
C) Personale con contratto a tempo indeterminato R.S.E.			
ex Terme di Sciacca ed Acireale			
L.R. 28/12/2004 n.17 e L.R. 19/04/2007 n. 11			111
D) Personale con contratto a tempo determinato			
		Personale in servizio al 31/12/2019	
Categoria D		Categoria D	157
Categoria C		Categoria C	121
Categoria B		Categoria B	1
Categoria A		Categoria A	0
Totale	0	Totale	279

Dirigenti al 31/12/2019 **1.116**

Comparto al 31/12/2019 **12.343**

**Personale dell'amministrazione regionale con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato
che svolge compiti in altre regioni mandati allo Stato
IN SERVIZIO AL 31/12/2019**

Uffici regionali con competenze statali	Dirigenti	Comparto	Corpo forestale	Totali
Motorizzazione Civile e Genio Civile	93	968		1061
Uffici centrali, Centri per l'Impiego e Ispettorati Territoriali del Dip. Lavoro	57	2259		2316
Uffici centrali, Soprintendenze, Musei, Biblioteche, Gallerie, Parchi del Dip. Beni Culturali	149	2203		2352
Comando Corpo Forestale	42	140	722	904
Servizi del Demanio marittimo *	4	96		100
Demanio Forestale Trazzerale	0	7		7
* comprensivo del personale aggregato in uffici territoriali ambiente (UTA) polifunzionali				
Totali	345	5673	722	6740

Personale in comando, assegnazione temporanea o distacco presso enti o altre amministrazioni, aspettativa	490
--	------------

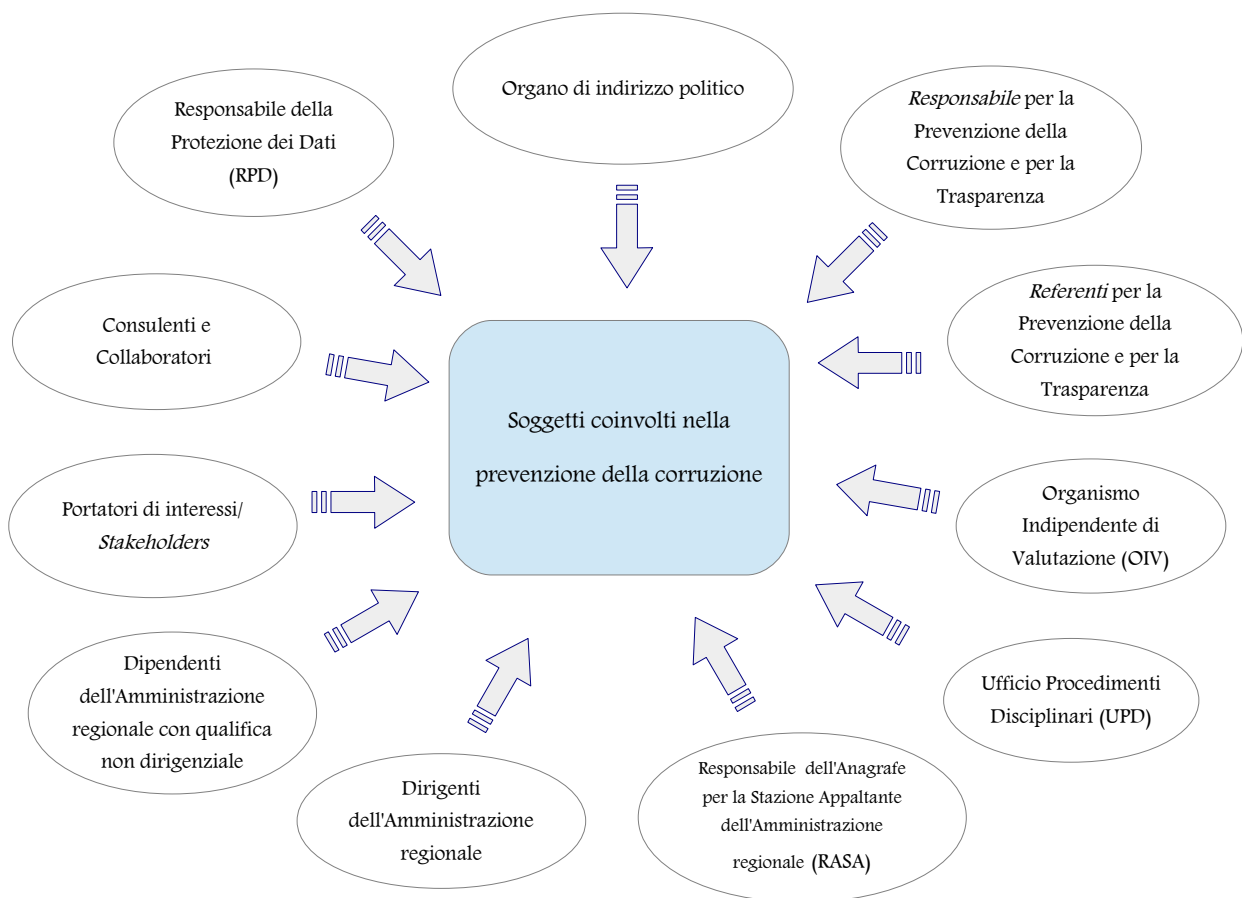
Personale dell'Amministrazione regionale *	1116	11621	722	13459
Personale che svolge funzioni dello Stato	345	5673	722	6740
Personale che svolge compiti propri della Regione	771	5948	0	6719

* escluso personale esterno uffici di Gabinetto

3 ORGANIZZAZIONE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA

Sotto il profilo della concreta attuazione, nell'organizzazione della Regione Siciliana molteplici sono i soggetti chiamati a concorrere alla corretta applicazione della normativa in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione.

- Organo di indirizzo politico
- Responsabile* per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza
- Referenti* per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza
- Organismo Indipendente di Valutazione
- Responsabile della Protezione dei Dati (RPD)
- Ufficio Procedimenti Disciplinari
- Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante dell'Amministrazione regionale (RASA)
- Dirigenti della Regione Siciliana
- Dipendenti della Regione Siciliana
- Portatori di interessi/*Stakeholders*
- Consulenti e collaboratori



3.1 Organo di indirizzo politico

L'Organo di indirizzo svolge un ruolo essenziale nelle politiche di prevenzione e contrasto alla corruzione.

In particolare, ai sensi dell'art. 1, della legge n. 190 del 2012:

- nomina il *Responsabile* della Prevenzione della Corruzione (comma 7);
- definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del *PTPCT* (comma 8);
- adotta, su proposta del predetto *Responsabile*, il Piano triennale per la prevenzione della corruzione entro il 31 gennaio di ogni anno (comma 8).

3.2 *Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza*

La legge n. 190/2012 ha, tra l'altro, previsto e tipizzato due nuove figure amministrative, il *Responsabile per la prevenzione della corruzione e il Responsabile per la trasparenza*, incaricate di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del *PTPCT*.

Nell'Amministrazione regionale entrambi gli incarichi sono attribuiti (decreto del Presidente della Regione n. 190 del 20.4.2018¹⁷ - in ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 1, co. 7, della legge 190/2012, all'art. 43, co. 1, del d.lgs. n. 33/2013 e all'art. 15 del d.lgs. n. 39/2013) all'Avv. Emanuela Giuliano, Dirigente dell'Amministrazione regionale, nominata *Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza*.

Il *RPCT* svolge i propri compiti con le risorse umane, strumentali e finanziarie a disposizione dell'Amministrazione, nel rispetto della clausola dell'invarianza della spesa di cui all'art. 2 della legge 190/2012.

Il *Responsabile* collabora all'implementazione dell'intera politica per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza nell'ambito dell'Amministrazione regionale, ed in particolare:

- elabora la proposta del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza – e relativi aggiornamenti annuali – da sottoporre all'Organo di indirizzo politico;
- verifica, avvalendosi della collaborazione dei competenti *Referenti*, l'efficace attuazione del Piano. In merito a tale attività assume particolare rilievo il rapporto di collaborazione con l'*ANAC*. Con Delibera n. 330 del 29 marzo 2017 l'Autorità ha regolamentato le modalità di raccordo e di interlocuzione con il *RPCT* nello svolgimento della propria attività di vigilanza per la verifica sia dell'efficacia delle misure di prevenzione della corruzione di cui alla l. 190/2012, sia del corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione di cui al d.lgs. 33/2013;
- propone modifiche al Piano in caso di accertate violazioni, ovvero ove intervengano mutamenti delle prescrizioni nell'organizzazione o nell'attività amministrativa;

17

http://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR_PORTALE/PIR_Ammtrasparente/PIR_Altricontenuti/PIR_Prevenzione_Corruzione/Responsabile_prevenzione_corruzione_%20e_per_la_trasparenza/D.P.%2Bn.%2B190%2Bdel%2B20_04_2018.pdf

- emana indicazioni in materia di prevenzione della corruzione. Le stesse, se di carattere generale, sono pubblicate, al fine di garantirne la diffusione e il facile reperimento, nella pagina “*Atti e direttive del Responsabile*” raggiungibile mediante un apposito *link* posto nella *home page* della sezione “*Amministrazione Trasparente*”;
- svolge attività di controllo sull’adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente;
- segnala all’organo di indirizzo politico, all’OIV, all’ANAC e, nei casi più gravi, all’Ufficio Procedimenti Disciplinari, le disfunzioni inerenti all’attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- cura la diffusione del *PTPCT*;
- raccoglie, valuta ed esamina le proposte pervenute dai *Referenti* e dai soggetti coinvolti nelle politiche anticorruzione, ai fini dell’eventuale inserimento nello schema del *PTPCT*;
- valuta le segnalazioni ricevute, eventualmente avviando attività istruttorie e provvedendo, se del caso, alla segnalazione all’autorità giudiziaria competente;
- trasmette all’Organo di indirizzo politico e all’Organismo Indipendente di Valutazione una relazione, redatta secondo lo schema fornito dall’ANAC, recante i risultati dell’attività svolta e la pubblica nel sito *web* dell’Amministrazione;
- assicura la regolare attuazione dell’accesso civico, anche in sede di riesame, sulla base di quanto stabilito dagli articoli 5 e 5-bis (comma 4) del d.lgs. n. 33/2013.

I compiti e i poteri del *Responsabile* sono stati recentemente chiariti dall’ANAC con delibera del 2 ottobre 2018, n. 840¹⁸.

Quanto al regime delle responsabilità, il *RPCT* incorre, oltre che nella generale *responsabilità dirigenziale* per il caso di inosservanza delle disposizioni normative che lo riguardano, anche in specifiche responsabilità previste dalla legge 190/2012 e dai successivi decreti attuativi.

- responsabilità dirigenziale, disciplinare e amministrativa (per danno erariale e danno all’immagine): per il caso in cui all’interno dell’amministrazione vi sia una condanna per un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, salvo che provi di aver predisposto il Piano prima della commissione del fatto e di aver vigilato sul relativo funzionamento ed osservanza (art.1, comma 12, L.190/2012);
- responsabilità dirigenziale, in caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare (art.1, comma 14, L.190/2012), salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull’osservanza del Piano.

Considerata la complessità organizzativa dell’Amministrazione regionale e con riguardo ai gravosi compiti che la legge attribuisce al *Responsabile*, lo stesso è coadiuvato da una rete di *Referenti* atta a garantire uniformità e coerenza all’intero sistema anticorruzione e trasparenza.

Inoltre, grava su tutti i dipendenti dell’amministrazione uno specifico dovere di collaborazione e di informazione, in coerenza con quanto previsto dall’art. 1 co. 9 lett. c) della l. 190/2012 nei confronti del *RPCT*

Tale impostazione è coerente con le indicazioni dell’ANAC secondo cui alla responsabilità del *RPCT* si

¹⁸ <https://www.anticorruzione.it/portal/rest/jcr/repository/collaboration/Digital%20Assets/anacdocs/Attivita/Atti/Delibere/2018/Del.840.2018.pdf>

affiancano, con maggiore decisione, quelle dei soggetti che, in base alla programmazione del *PTPC*, sono responsabili dell'attuazione delle misure di prevenzione.

Il Responsabile inoltre, nell'attività di predisposizione, aggiornamento e gestione del *PTPCT* si avvale di un Ufficio di supporto che nelle more dell'istituzione dell'apposita struttura stabile indicata nella delibera della Giunta Regionale n. 162 del 10 aprile 2018, è individuato nel Servizio 14 del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale.

3.3 Referenti per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza

La complessità dell'Amministrazione regionale, discendente dai numerosi compiti istituzionali assegnati dallo Statuto Speciale, ha richiesto l'adozione di un modello organizzativo di raccordo e di coordinamento, che individua nel *Responsabile* il nucleo centrale e nei *Referenti* le diramazioni periferiche in un rapporto di reciproca e costante comunicazione.

A tal fine, su proposta del *RPCT*, rispettivamente con decreti del Presidente della Regione n. 5760 del 4 ottobre 2013 e n. 300/2015/188 del 26 gennaio 2015, i Dirigenti preposti alle Strutture ivi indicate e i Capi di Gabinetto, chiamati ad assicurare l'attuazione delle misure del *PTPCT* nelle rispettive strutture, sono stati nominati *Referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza*, ed in tale veste dovranno raccordarsi con il *RPCT* per garantirne il costante monitoraggio.

Per quanto sopra i *Referenti* assumono un ruolo di fondamentale importanza per il perseguimento degli obiettivi previsti nel Piano e sono chiamati al compiuto svolgimento dei compiti ascritti, tra i quali:

- assicurare la diffusione e la puntuale attuazione del *PTPCT* e delle correlate direttive e indicazioni diramate dal *Responsabile*, contenute nella pagina web "*Atti e direttive del Responsabile*";
- individuare il personale da inserire nei programmi formativi, privilegiando quello coinvolto in processi a maggior rischio corruttivo;
- fornire il necessario supporto conoscitivo ed informativo al *RPCT*. Va richiamato, in particolare, l'art. 1, co. 9, lett. c) della l.190/2012 ai sensi del quale il *PTPCT* stabilisce obblighi di informazione nei confronti del *RPCT*, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano, con particolare riguardo alle attività e aree di rischio e alle misure di contrasto del rischio di corruzione. L'integrazione funzionale dei poteri del *RPCT* con quelli di uffici/organi interni all'amministrazione, implica che questi ultimi siano tenuti ad una collaborazione costante e costruttiva con il *RPCT* anche riscontrando tempestivamente ed esaustivamente ogni eventuale richiesta di elementi informativi;
- fornire al *Responsabile* ogni elemento utile in ordine alla verifica dell'efficace attuazione del *PTPCT*. A tal fine, i *Referenti*, sono tenuti a trasmettere al *Responsabile*, entro il 10 novembre di ogni anno, con riguardo al periodo compreso dal 1 novembre dell'anno precedente al 31 ottobre dell'anno di riferimento, appositi *report* di monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione individuate nel *PTPCT*, accompagnati dalla relazione volta ad attestarne l'efficacia e la sostenibilità;
- dare tempestiva informazione al *Responsabile* di ogni mutamento nell'organizzazione o nell'attività della propria struttura che possa avere refluenze significative sul *PTPCT*;
- individuare e proporre al *Responsabile* eventuali obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli già previsti dal d.lgs. n. 33/2013, in ragione della specificità delle materie di competenza delle rispettive strutture.

I *Referenti*, in caso di mancato adempimento dei compiti agli stessi assegnati, incorrono nelle forme di responsabilità previste dalla legge 190 e dai decreti attuativi:

- responsabilità disciplinare in caso di inosservanza delle misure di prevenzione previste dal *PTPCT* (art.1, comma 14, L.190/2012);
- responsabilità dirigenziale e disciplinare in caso di mancato o parziale adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti (artt. 43 e 46 del d.lgs. 33/2013).

3.4 Modello organizzativo e di raccordo *Responsabile – Referenti*

Per garantire un adeguato governo delle attività finalizzate all'attuazione del *PTPCT*, come prima accennato, nell'Amministrazione regionale è stato posto in essere un modello organizzativo di raccordo e di coordinamento tra *Responsabile e Referenti*.

Si genera, in tal modo, un circuito capace di consentire l'acquisizione dei dati e delle informazioni dalla periferia verso il centro e viceversa, nonché l'applicazione degli strumenti preventivi e correttivi individuati nel *PTPCT*.

Particolare rilevanza, nell'ambito di tale modello organizzativo, riveste il flusso di segnalazioni da parte dei *Referenti*, i quali devono comunicare tempestivamente al *Responsabile* le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie dalle quali si evinca lo svolgimento di indagini riguardanti i dipendenti dell'Amministrazione regionale, per reati contro la Pubblica Amministrazione;
- le relazioni di servizio dalle quali emergano elementi, fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle misure del vigente *Piano*.

3.5 Organismo Indipendente di Valutazione

Principali riferimenti normativi:

- decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, artt. 14 e 14 bis (introdotto dal d.lgs. 25 n. 74/2017)
- decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, art. 54, commi 5 e 6
- legge 6 novembre 2012, n. 190, art. 1, commi: 7, 8 bis, 14, 39
- decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, artt. 10, 12, 31, 43, 44, 45

L'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Amministrazione regionale, previsto dal decreto del Presidente della Regione n. 52 del 21 giugno 2012, recentemente modificato con decreto del Presidente della Regione n. 16 del 5 settembre 2019, è stato costituito con decreto presidenziale n. 570/GAB del 8/8/2016. Esso, ai sensi dell'art. 2 del medesimo decreto, si avvale della struttura tecnica di supporto di cui all'articolo 13 del citato decreto presidenziale 52/2012.

Tra le competenze affidate all'OIV, è compresa la verifica della coerenza tra gli obiettivi di *performance* organizzativa e individuale e l'attuazione delle misure di trasparenza e di prevenzione della corruzione.

L'OIV in particolare:

- monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi;
- promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- esprime parere obbligatorio e preventivo sul Codice di comportamento;

- riceve, da parte del RPCT le segnalazioni in ordine alle disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- riceve le segnalazioni dell'ANAC e del RPCT riguardanti i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla *performance*, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle *performance* si tenga conto degli obiettivi connessi alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza;
- comunica al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, ai sensi dell'art.1, co.39 della legge 190/2012, i dati utili a rilevare le posizioni dirigenziali attribuite a persone, anche esterne alle pubbliche amministrazioni, individuate discrezionalmente dall'organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche di selezione;
- verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e quelli indicati nel Piano della *performance* e utilizza le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione della *performance* organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso, delle strutture di massima dimensione e degli Uffici speciali di ciascun ramo di essa, nonché la formulazione all'organo di indirizzo politico-amministrativo della proposta di valutazione annuale della *performance* individuale dei dirigenti di vertice.

3.6 Ufficio Procedimenti Disciplinari

Ai sensi del comma 4 dell'art. 55 del d.lgs. n. 165/2001, *“ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari”*.

Nella Regione Siciliana, l'UPD è istituito con delibera della Giunta regionale n. 300 del 29 giugno 2005.

Ufficio competente per i procedimenti disciplinari è il Servizio 12 del Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica e del Personale.

La posizione centrale di detto Ufficio è anche confermata dall'articolo 73 del vigente CCRL del comparto non dirigenziale che, richiamandosi alla norma nazionale, gli attribuisce la maggior parte delle competenze istruttorie, dalla contestazione dell'addebito all'irrogazione della sanzione (o archiviazione).

Pertanto l'UPD espleta i compiti di cui all'art. 55 e seguenti del d.lgs. n. 165/2001, rafforzati dalle previsioni di cui alla legge 190/2012 e dai successivi decreti di attuazione e, in particolare:

- predisporre, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio dell'OIV, il Codice di comportamento, ex art. 1, comma 44, della legge 190/2012, e gli eventuali aggiornamenti, tenuto conto del decreto del Presidente della Repubblica del 16 aprile 2013, n. 62 *“Regolamento recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”*;
- comunica al dirigente preposto al Servizio Formazione e qualificazione del personale regionale l'eventuale adozione di Codici settoriali da parte dei *Referenti*, ai fini dell'attivazione dei relativi corsi di formazione¹⁹.
- comunica al *Responsabile* le notizie relative.

¹⁹ A partire dal 2016, infatti, l'Amministrazione si è proposta di definire, ad integrazione del vigente Codice di comportamento, Codici di comportamento settoriali atti a prevedere regole comportamentali differenziate, da adottare, ove ritenuto opportuno dai rispettivi *Referenti*, in ragione delle specifiche attività istituzionali ascritte alle competenze dei singoli dipartimenti.

- alla ricezione di segnalazioni che prefigurano responsabilità disciplinari o penali a carico dei dipendenti legate ad eventi corruttivi;
- all'avvio di procedimenti disciplinari per fatti penalmente rilevanti a carico dei dipendenti, specificando se gli stessi sono riconducibili a reati relativi a eventi corruttivi e l'area di rischio cui afferiscono;
- all'avvio di procedimenti disciplinari per violazioni del codice di comportamento, anche se non configurano fattispecie penali;
- ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate o ai provvedimenti di archiviazione dei procedimenti con le relative motivazioni.

Il *Referente* del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale fornirà al *Responsabile*, entro e non oltre il 10 novembre, apposito *report* di monitoraggio relativo agli adempimenti posti in essere dall'UPD nel periodo compreso dall'1 novembre dell'anno precedente al 31 ottobre dell'anno di riferimento.

3.7 Dirigenti dell'Amministrazione regionale

I dirigenti - le cui funzioni, compiti e responsabilità sono disciplinati, in linea generale, dalla citata l.r. 10/2000 - ai sensi dell'art 16 del d.lgs. 165/2001 e dell'art. 38, comma 1, lett. b) del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, hanno obblighi specifici di contrasto e prevenzione dei fenomeni corruttivi nell'ambito dei Dipartimenti / Uffici / Strutture intermedie o di base di rispettiva competenza e pertanto:

- collaborano con i *Referenti* per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
- concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;
- pongono in essere iniziative finalizzate alla prevenzione dei fenomeni corruttivi, partecipando al processo di gestione del rischio;
- monitorano le attività a rischio corruzione, nell'ambito dell'ufficio cui sono preposti, assumendo nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva i conseguenti provvedimenti relativi alla valutazione della condotta del dipendente anche ai fini dell'eventuale rotazione (cfr. rotazione straordinaria, trattata nell'ambito della misura 3 "*rotazione del personale*");
- vigilano sull'osservanza del Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Siciliana e delle misure contenute nel *PTPCT*;
- garantiscono, ai sensi dell'art. 43, co. 3, del d.lgs. 33/2013, il tempestivo e regolare flusso informativo dei dati, documenti e informazioni detenuti dall'ufficio cui sono preposti, da pubblicare a fini di trasparenza, nel rispetto dei termini stabiliti dalla legge;
- assicurano, ai sensi del comma 4 dell'art. 43 del d.lgs. 33/2013, la regolare attuazione dell'accesso civico sulla base di quanto stabilito dal predetto decreto;
- forniscono ai *Referenti* le informazioni in ordine alle attività di monitoraggio connesse alla compiuta attuazione delle misure anticorruzione previste nel *PTPCT*.

In capo ai Dirigenti dell'Amministrazione, gravano le responsabilità di carattere generale (civile, penale, amministrativo-contabile e dirigenziale), nonché quelle specificamente discendenti dalla normativa anticorruzione, come la responsabilità disciplinare, in caso di violazione delle misure di prevenzione previste dal *PTPCT* (art.1, comma 14, L.190/2012) e degli obblighi prescritti dal Codice di comportamento.

3.8 Dipendenti dell'Amministrazione regionale con qualifica non dirigenziale

Tutti i dipendenti del comparto non dirigenziale sono tenuti a:

- osservare le misure contenute nel *PTPCT*;
- osservare le specifiche norme in materia di prevenzione della corruzione;
- osservare le disposizioni del Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Siciliana;
- segnalare casi conflitto di interessi, anche potenziale (art. 6 bis, legge 241/1990 e Codice di comportamento);
- contribuire, in relazione agli specifici profili professionali, all'attuazione delle misure contenute nel *PTPCT* ed ai processi di gestione del rischio.

Anche in capo ai dipendenti dell'Amministrazione con qualifica non dirigenziale gravano, oltre alle responsabilità di carattere generale (civile, penale, amministrativo-contabile) quelle di carattere specifico, direttamente discendenti dalla normativa anticorruzione, come la responsabilità disciplinare, in caso di violazione delle misure di prevenzione previste dal *PTPCT* (art. 1, comma 14 della legge 190/2012) e degli obblighi prescritti dal Codice di comportamento.

3.9 Responsabile dell'Anagrafe unica delle stazioni appaltati (RASA)

Con deliberazione n. 244 del 9 settembre 2014 la Giunta regionale, in attuazione dell'art. 33-ter del decreto legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito con modificazioni dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, ha attribuito al Dipartimento Regionale Tecnico la funzione di *Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante dell'Amministrazione regionale (RASA)*, incaricato della verifica e/o della compilazione e del successivo aggiornamento, con cadenza almeno annuale, delle informazioni e dei dati identificativi della stazione appaltante "Regione Siciliana" - individuata con DDG n. 479 del 20 ottobre 2014 - nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA).

3.10 Responsabile della protezione dei dati (RPD)

La sezione 4 del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, entrato in vigore il 25 maggio 2018 "*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)*" ha introdotto la figura del "Responsabile della protezione dei dati" (RPD).

Nell'ambito dell'Amministrazione regionale il [Responsabile della protezione dei dati](#) è stato nominato con decreto del Presidente della Regione n. 569/GAB del 12/06/2018, previa delibera della Giunta Regionale n. 203 del 28/05/2018.

Il RPD rappresenta per il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, pur nella distinzione dei rispettivi ruoli, una figura di riferimento per le questioni riguardanti la protezione dei dati personali.

3.11 Portatori di interessi – *stakeholder*

Sono definiti *stakeholder* tutti coloro che, a qualsiasi titolo, sono destinatari dell'attività dell'Amministrazione e che a loro volta possono influenzarne l'azione.

Il coinvolgimento degli *stakeholder* è di fondamentale importanza al fine di mettere a punto strategie di prevenzione della corruzione quanto più rispondenti possibile agli interessi concreti della collettività.

Pertanto l'Amministrazione, nell'ambito della procedura di aggiornamento del *PTPCT* 2020/2022, ha avviato una consultazione mediante la pubblicazione di un avviso nell'*home page* del sito istituzionale tendente ad acquisire osservazioni e/o proposte, da trasmettere entro la prevista scadenza, per l'opportuna valutazione in sede di predisposizione del documento di programmazione.

Nessuna osservazione e/o proposta degli *stakeholder* è pervenuta alla casella di posta elettronica del RPCT nel termine assegnato.

Anche per il triennio di riferimento, coerentemente con le indicazioni del PNA 2019, sarà continuata l'attività di consultazione pubblica attraverso l'utilizzo di strumenti *online*, quali la casella di posta elettronica dedicata alla Trasparenza e all'Anticorruzione, e *offline*, quali le attività di ascolto durante incontri, seminari e dibattiti.

4 MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Dal complesso *corpus* normativo che disciplina la materia, emerge chiaramente il preciso intento del Legislatore di introdurre, anche nella Pubblica Amministrazione, le logiche del c.d. “*Risk Management*”, modello in base al quale il fine è quello di prevenire, e non solamente reprimere, il fenomeno corruttivo, mediante un processo di individuazione e di stima dei rischi cui un’organizzazione è soggetta, ponendo in essere strategie e procedure operative atte a governarli efficacemente.

Il PNA 2019 mantiene la distinzione tra misure “generali”, che si caratterizzano per la capacità di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in modo trasversale sull’intera amministrazione (es. Codice di comportamento) e misure “specifiche” che incidono su problemi particolari individuati tramite l’analisi del rischio (es. predisposizione di sistemi di controlli incrociati sui provvedimenti di nomina dei collaudatori per verificarne le competenze e la rotazione).

Coerentemente con tali indicazioni il presente *PTPCT*, nell’ambito di discrezionalità riconosciuto dal Legislatore alle singole Amministrazioni – in ragione della conoscenza diretta delle rispettive organizzazioni e del contesto esterno nel quale si trovano ad operare – prevede entrambe le tipologie di misure, utili a definire la strategia di prevenzione della corruzione in quanto agiscono su due diversi livelli: complessivamente sull’organizzazione e in maniera puntuale su particolari rischi corruttivi.

Inoltre, per favorire la pianificazione delle discendenti attività dei *Referenti*, per ciascuna misura anticorruzione è riportata una tabella di programmazione che individua, per il triennio 2020-2022, gli obiettivi, le fasi, i soggetti responsabili, i tempi di realizzazione e gli strumenti di rilevazione del livello di attuazione.

Ove singole misure, secondo le indicazioni fornite nei rispettivi schemi di programmazione, prescrivano l’obbligo di effettuare controlli anche a campione, si precisa che, ai fini della individuazione di tale campione, se il valore decimale ottenuto è superiore a 0,5 si dovrà procedere all’arrotondamento all’unità superiore, in caso contrario si arrotonderà all’unità inferiore avendo, tuttavia, cura di garantire la verifica di almeno un atto per ciascuna tipologia.

Particolare importanza è riconosciuta, data la complessità organizzativa dell’Amministrazione, al monitoraggio sull’attuazione delle misure condotto dai *Referenti*, ben 53 alla data del 30 novembre 2019. Gli esiti del costante monitoraggio andranno poi ricondotti, con cadenza annuale, in apposite schede di *report*, predisposte dal *Responsabile*, che, come prima accennato, i *Referenti* sono chiamati a compilare –considerando il periodo a scorrimento compreso tra l’1 novembre dell’anno precedente e il 31 ottobre dell’anno di riferimento (*cf.* § 3.3)– e a trasmettere allo stesso, entro il 10 novembre di ogni anno. In considerazione dell’importanza dell’acquisizione dei relativi dati, il mancato o tardivo adempimento potrà essere oggetto di valutazione ai fini dell’eventuale segnalazione di cui all’art. 1, co. 7, della l. 190/2012.

La coerenza tra le informazioni contenute nei *report* di cui sopra sarà sottoposta a verifica da parte del *Responsabile* – anche a campione, in relazione al numero di *report* pervenuti e all’entità delle risorse umane e strumentali a disposizione – al fine di rilevare eventuali criticità che richiedano l’adozione di opportuni correttivi.

Secondo la metodologia di cui sopra, le menzionate schede di *report* costituiscono quindi essenziale strumento a disposizione:

- dei *Referenti*, per effettuare il monitoraggio sull’attuazione di ciascuna misura di prevenzione e per attestarne l’efficacia e la sostenibilità;

- del *Responsabile*, per procedere alle verifiche sulla compiuta attuazione del Piano e, al contempo, per acquisire le informazioni e i dati necessari per la predisposizione della relazione annuale sul lavoro svolto²⁰ da trasmettere all'ANAC, conformemente alle prescrizioni del Piano Nazionale Anticorruzione, al Presidente della Regione e all'Organismo Indipendente di Valutazione, ai sensi dell'art. 1, comma 14, della Legge n. 190/2012, entro il 15 dicembre.

Dette schede di *report*, pertanto, saranno somministrate anche nel presente triennio, opportunamente modificate, per quanto necessario e, al fine di garantirne la diffusione e il facile reperimento, pubblicate nella pagina "*Atti e direttive del Responsabile*" raggiungibile mediante un apposito *link* posto nella *home page* della sezione "*Amministrazione Trasparente*".

²⁰ Ai sensi dell'art. 1, comma 14, della l. 190/2012, "... Entro il 15 dicembre di ogni anno, il dirigente individuato ... trasmette all'organismo indipendente di valutazione e all'organo di indirizzo dell'amministrazione una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la pubblica nel sito web dell'amministrazione."

4.1 Misura 1 – Trasparenza

Riferimenti:

- legge 6 novembre 2012, n. 190, articolo 1, commi 9, lett. f), e 15
- decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33
- decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97
- decreto presidenziale n. 5257 del 18 settembre 2017
- Regolamento (UE) 2016/679
- decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196
- decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101
- legge regionale 21 maggio 2019, n. 7

La trasparenza rappresenta uno degli assi portanti della politica anticorruzione e concorre ad attuare i principi costituzionali di imparzialità, integrità, buon andamento, efficacia ed efficienza nell'utilizzo delle risorse pubbliche.

La legge 190/2012, all'art. 1, comma 15, definisce la trasparenza dell'attività amministrativa livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali, politici e civili ai sensi dell'art. 117, comma 2, lett. m), della Costituzione.

Il principio generale di trasparenza è oggi stabilito dall'articolo 1 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, (cd decreto trasparenza), che in parte riprende la nozione originaria introdotta nell'ordinamento dall'articolo 11 del d.lgs. n. 150/2009, poi abrogato dall'art. 53 dello stesso decreto 33.

L'articolo 1 in parola, al comma 2, riconosce che *“La trasparenza ... concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione. Essa è condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali, integra il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino”*

Ed invero, secondo il successivo comma 3, le disposizioni del decreto *“ ... integrano l'individuazione del livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche a fini di trasparenza, prevenzione, contrasto della corruzione e della cattiva amministrazione, a norma dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione e costituiscono altresì esercizio della funzione di coordinamento informativo statistico e informatico dei dati dell'amministrazione statale, regionale e locale, di cui all'articolo 117, secondo comma, lettera r), della Costituzione”*.

Alla luce della giurisprudenza costituzionale la trasparenza, quale strumento privilegiato di contrasto alla corruzione, si pone, altresì, quale ulteriore declinazione dei principi di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa, di cui all'articolo 97 della Carta, a tutela del perseguimento dell'interesse generale e dei privati coinvolti nei procedimenti posti in essere dai pubblici uffici.

Così intesa, la trasparenza – anche attraverso obblighi di pubblicazione previsti per legge ed ulteriori adempimenti individuati da ogni ente, in ragione delle proprie caratteristiche strutturali e funzionali – assicura l'accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle amministrazioni, per tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, divenendo così principio cardine dell'organizzazione delle pubbliche amministrazioni e dei loro rapporti con i cittadini.

Il raggiungimento di maggiori livelli di trasparenza costituisce, ai sensi del comma 3 dell'art. 10 del d.lgs.

33/2013, un obiettivo strategico che ogni amministrazione deve perseguire attraverso la definizione di obiettivi organizzativi e individuali da inserire nei propri documenti programmatici. Per dare esecuzione alla enunciata disposizione il presente *PTPCT*, coerentemente con gli orientamenti contenuti nel PNA 2019, è altresì agganciato, secondo un rapporto di reciproca integrazione, al Piano Triennale della *Performance* garantendosi, per tale via, il coinvolgimento di tutti i dipendenti nelle strategie di prevenzione della corruzione.

A livello regionale la trasparenza, assieme alla legalità, costituisce una delle priorità del Programma di Governo della XVII Legislatura.

Al fine di assicurare il coordinamento tra le misure del *PTPCT* ed il su detto *Piano della Performance*, con la “*Direttiva di indirizzo per la programmazione strategica e la formulazione delle direttive generali degli Assessori per l'attività amministrativa e la gestione per l'anno 2020*” n. 91/Gab. del 3 gennaio 2020, il Presidente ha confermato il carattere trasversale dell'obiettivo strategico “*A4 -Sviluppare la cultura della trasparenza e della legalità in coerenza al P.T.P.C. 2019-2021 e successivi aggiornamenti.*” finalizzato all'integrale attuazione delle misure individuate nel *PTPCT*. Esso sarà conseguentemente declinato in tutte le direttive assessoriali e tradotto in appositi obiettivi operativi assegnati alla dirigenza apicale.

Modello organizzativo: soggetti coinvolti nell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione

Sulla scorta dell'esperienza maturata dalla data di entrata in vigore del d.lgs. 33/2013 - ed in considerazione dello specifico contesto strutturale dell'Amministrazione regionale nonché del rilevante flusso informativo di dati, documenti e informazioni oggetto di pubblicazione - si conferma il medesimo modello organizzativo che individua nel *Responsabile*, nei *Referenti*, nei *Dirigenti responsabili degli uffici dell'Amministrazione*, nel *Webmaster del sito istituzionale* e nei *Responsabili del procedimento di pubblicazione dei contenuti sul sito istituzionale* le figure cardine che garantiscono, ciascuna per i profili di rispettiva competenza, l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione prescritti dalle disposizioni normative vigenti.

In particolare, i *Referenti* - operando in sinergia con il *Responsabile* - tramite i dirigenti preposti alle proprie strutture organizzative garantiscono, ai sensi dell'art. 43, comma 3, del d.lgs. 33/2013, il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge nonché il relativo monitoraggio.

Ciascun *Referente*, a sua volta, provvede ad individuare, nell'ambito della propria struttura, il soggetto responsabile del procedimento di pubblicazione dei contenuti sul sito istituzionale, comunicando tempestivamente, al *RPCT*, le eventuali variazioni.

L'elenco generale contenente i nominativi dei predetti responsabili della pubblicazione, costantemente aggiornato, è pubblicato nella sotto-sezione di primo livello “Altri contenuti”, sotto-sezione di secondo livello “[Dati ulteriori](#)”, della sezione “Amministrazione Trasparente”.

Altro soggetto coinvolto nell'adempimento degli obblighi di pubblicità è il *Webmaster* del sito *web* istituzionale, che - nelle more della realizzazione della piattaforma informatica che sarà realizzata nell'ambito del progetto “Portale Regionale Istituzionale” - ha il compito di fornire le caratteristiche grafico-redazionali delle singole pagine della sezione “Amministrazione Trasparente”, per garantire uniformità, accessibilità e usabilità. A tal fine:

- realizza tabelle e/o schemi di pubblicazione unitari e/o omogenei, monitorandone l'utilizzo e segnalando eventuali anomalie al *Responsabile*;
- realizza tutte le pagine di indice dei *link* dei dipartimenti/uffici;

- svolge un'attività di supporto e segnalazione per gli aspetti tecnici concernenti la pubblicazione dei dati;
- cura la pubblicazione di dati con modalità accentrata.

I Responsabili del procedimento di pubblicazione dei contenuti sul sito istituzionale, nominati dai *Referenti* di ciascun Dipartimento/Ufficio, rappresentano insieme al *Webmaster* i soggetti autorizzati alla pubblicazione dei documenti, dati e informazioni sul sito istituzionale dell'Amministrazione, secondo le modalità prescritte dal d.lgs. 33/2013 e dalle Linee guida adottate dall'ANAC.

Attuazione degli obblighi di pubblicità

Al fine del corretto e compiuto assolvimento degli obblighi di pubblicazione normativamente previsti, per il triennio 2020-2022 sono individuate specifiche attività, riepilogate in un apposito schema, denominato **Allegato "A" Sezione Trasparenza – Elenco obblighi di pubblicazione**, che forma parte integrante della presente misura.

Tale schema costituisce il programma di lavoro di tutti i soggetti che concorrono all'attuazione delle disposizioni normative in materia di trasparenza e contiene sia gli obblighi previsti dalla legislazione nazionale sia quelli individuati dall'Amministrazione regionale per garantire un maggiore controllo diffuso sull'azione amministrativa e sull'utilizzo delle risorse pubbliche. Nello specifico, per ogni singolo contenuto dell'obbligo, a cui è stato attribuito un numero progressivo denominato "onere informativo", vengono indicati:

- i riferimenti normativi
- i termini di aggiornamento
- i soggetti responsabili dell'individuazione, elaborazione e trasmissione dei dati, documenti e informazioni
- i soggetti responsabili della pubblicazione del flusso informativo
- la tempistica e la modalità di pubblicazione.

La modalità di pubblicazione, prevista in forma accentrata e decentrata, è curata rispettivamente dal *Webmaster* del sito istituzionale dell'Amministrazione e dai Responsabili del procedimento di pubblicazione dei contenuti sul sito istituzionale.

Nell'ipotesi di modalità decentrata, per taluni obblighi, i Responsabili del procedimento di pubblicazione provvedono ad inserire i dati in un modello standard di pagina predisposto dal *Webmaster* al fine di assicurare l'uniformità delle pagine web dei dipartimenti/uffici. Quest'ultimo ha il compito di creare la pagina di riepilogo contenente i *link* da pubblicare nelle pertinenti sotto-sezioni della sezione "Amministrazione Trasparente".

Qualità dei dati pubblicati. Decorrenza e durata dell'obbligo di pubblicazione

La pubblicazione delle informazioni nella sezione "Amministrazione Trasparente" deve essere effettuata in conformità ai criteri di qualità previsti dall'art. 6 del d.lgs. 33/2013, nonché a quelli di apertura e di riutilizzo dei dati sanciti dagli artt. 7 e 7/bis del medesimo decreto, fermo restando l'osservanza dei principi sul trattamento dei dati personali.

Il rispetto dei requisiti sopra enunciati è indispensabile per una trasparenza effettiva ed utile sia per gli *stakeholders* sia per le pubbliche amministrazioni, nonché per consentire l'accessibilità alle persone con disabilità (cfr. art.23-ter, comma 5-bis del Decreto legislativo 7 marzo 2005 n.82 e s.m.i.). Si ribadisce l'importanza dell'utilizzo degli schemi standard appositamente predisposti al fine di

assicurare agli utenti una agevole consultazione e un maggior livello di comprensibilità dei dati pubblicati nelle pertinenti sotto-sezioni.

A tal proposito si evidenzia che l'ANAC, al fine di uniformare le rappresentazioni delle informazioni, come enunciato nel PNA 2019, ha manifestato l'intenzione di definire - in ossequio alla disposizione di cui all'art. 48 del d.lgs. 33/2013 - *“criteri, modelli e schemi standard per l'organizzazione, la codificazione e la rappresentazione dei documenti, delle informazioni e dei dati oggetto di pubblicazione obbligatoria”* previa consultazione del Garante per la protezione dei dati personali, della Conferenza unificata, dell'Agenzia Italia Digitale e dell'ISTAT. All'esito gli attuali schemi standard saranno opportunamente rivisitati.

Si reitera la regola di carattere generale in ordine alla necessità di indicare in tutte le pagine *web* della sezione “Amministrazione Trasparente” sia la data iniziale di pubblicazione delle informazioni sia quella dell'ultimo aggiornamento, così come ribadito dall'ANAC nella delibera n. 1310/2016.

Laddove la Struttura competente non detenga, con riferimento al periodo indicato dalla tempistica di aggiornamento, dati o documenti oggetto di pubblicità obbligatoria deve essere pubblicato idoneo avviso che dà contezza dell'assenza del dato.

L'avviso su detto deve essere periodicamente oggetto di riesame, nel rispetto dello stesso termine di aggiornamento indicato per l'informazione cui si riferisce e, ove detto aggiornamento sia previsto come “tempestivo”, almeno con cadenza annuale.

Ai sensi dell'art. 8 del d.lgs. 33/2013 i dati, le informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria restano ordinariamente 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 pubblicati producono i loro effetti, fatti salvi i diversi termini indicati dalla normativa in materia di trattamento dei dati personali e quanto previsto da specifiche disposizioni di legge.

Decorsi i termini di pubblicazione, i dati, documenti e informazioni sono accessibili mediante l'attivazione dell'istituto dell'accesso civico “generalizzato” di cui all'art. 5, comma 2, del d.lgs 33/2013.

Informatizzazione delle procedure di gestione dei dati, documenti e informazioni

L'articolata struttura organizzativa dell'Amministrazione e l'elevato ed eterogeneo flusso di informazioni, dati e documenti da pubblicare in attuazione della complessa normativa in materia di trasparenza richiede necessariamente l'ausilio di adeguati sistemi informativi ed informatici per la gestione e il monitoraggio degli obblighi di pubblicazione.

A tal fine è in corso di realizzazione un apposito sistema informativo nell'ambito del progetto “Portale Regionale Istituzionale”, già individuato in Agenda Digitale Sicilia.

Monitoraggio sull'attuazione obblighi di pubblicazione

Il comma 1 dell'art. 43 del d.lgs. 33/2013 prevede che il RPCT svolga stabilmente una attività di controllo sul corretto adempimento da parte dell'Amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, nonché su quelli “ulteriori” specificamente individuati e riportati nell'Allegato “A” al presente documento programmatico.

Nel corso dell'anno 2019, come da attività programmata nel precedente Piano, sono stati effettuati due cicli di monitoraggio a campione sui dati pubblicati nella sezione “Amministrazione Trasparente” del sito istituzionale.

Nel medesimo anno solare, in un'ottica di dialogo e miglioramento continuo, sono stati organizzati degli incontri con i *Referenti* delle diverse strutture regionali finalizzati all'esame congiunto delle criticità riscontrate in sede di monitoraggio.

Anche per l'anno 2020, si conferma l'adozione della medesima metodologia sopra enunciata, tenuto conto dei risultati positivi raggiunti in termini di graduale crescita del livello di adempimento degli obblighi normativamente previsti, anche sotto il profilo qualitativo dei dati pubblicati.

Verifiche straordinarie potranno essere eseguite in caso di segnalazioni o in occasione di eventuali procedimenti attivati dall'*ANAC* nei confronti dell'Amministrazione.

Semplificazione delle modalità di pubblicazione

Durante l'anno 2018, l'Amministrazione in attuazione della disposizione di cui all'art. 9-bis del d.lgs. 33/2013 ha già semplificato l'adempimento di taluni obblighi di pubblicazione.

In ossequio al principio di semplificazione dell'azione amministrativa, nel corso dell'anno 2019, il Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica e del Personale con circolare n. 17990 del 12 febbraio 2019 ha comunicato a tutti i Dipartimenti/Uffici interessati la modalità semplificata di pubblicazione dell'elenco annuale dei soggetti beneficiari di cui all'art. 27, comma 2, del d.lgs. 33/2013.

Nello specifico, grazie alle modifiche tecniche apportate all'applicativo presente nella sotto-sezione di secondo livello "Atti di concessione" per l'adeguamento dello stesso alle previsioni degli articoli 26 e 27 del decreto 33, i Dipartimenti/Uffici interessati non hanno più l'onere di procedere alla compilazione e successiva pubblicazione di propri elenchi, in quanto tale pubblicità viene effettuata in modo unitario per l'intera Amministrazione regionale attraverso l'utilizzo dei dati già inseriti dalle medesime strutture nell'applicativo in argomento.

Si evidenzia infine che è attualmente in corso una iniziativa dell'*ANAC*, alla quale anche l'Amministrazione regionale ha contribuito, diretta ad un monitoraggio per la raccolta di elementi conoscitivi utili alla semplificazione della sezione "Amministrazione Trasparente" e alla progettazione di modelli e schemi standard per l'organizzazione, la codificazione e la rappresentazione di documenti, informazioni e dati oggetto di pubblicazione obbligatoria.

Accesso civico

L'Accesso civico previsto dall'art. 5 del d.lgs. 33/2013 riconosce al cittadino il diritto alla partecipazione attiva all'azione amministrativa attraverso un controllo diffuso di tutti gli ambiti in cui opera l'Amministrazione pubblica.

Nello specifico, il comma 1 dell'art. 5 del citato decreto 33 riconosce a chiunque il diritto di chiedere documenti, informazioni o dati per i quali sia stata omessa la pubblicazione obbligatoria sul sito istituzionale dell'amministrazione. Si tratta di un istituto attraverso il quale viene realizzato il controllo sociale sull'operato della Pubblica Amministrazione.

Il successivo comma 2 del medesimo articolo 5 garantisce, inoltre, a tutti la possibilità di accesso a dati e documenti detenuti dalla Pubblica Amministrazione, indipendentemente dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti.

Unico limite posto all'esercizio del diritto è il necessario temperamento con gli interessi pubblici (relazioni internazionali, sicurezza e ordine pubblico, etc..) e privati (tutela dei dati personali, interessi commerciali e industriali, etc..) di cui all'art. 5-bis del medesimo decreto legislativo n. 33.

Il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione con circolari n. 2/2017 e n. 1/2019 ha fornito indicazioni per l'attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA), mentre nell'ambito dell'Amministrazione Regionale sono stati adottati diversi atti di indirizzo – fra i quali riveste particolare importanza la direttiva presidenziale adottata con decreto n. 5257 del 18 settembre 2017 – con cui sono state divulgate le modalità operative per assicurare l'esercizio del diritto in argomento.

Inoltre, in conformità ai suggerimenti diramati dall'ANAC nelle “Linee guida” di cui alla delibera n. 1309 del 28 dicembre 2016, si è ravvisata l'opportunità di istituire il Registro degli accessi prevedendo, altresì, la relativa pubblicazione nella sezione “Amministrazione Trasparente”.

La pubblicità del su detto Registro, in una logica di trasparenza e di semplificazione delle attività, consente la realizzazione di una raccolta organizzata delle istanze sia di accesso civico generalizzato sia di accesso agli atti rendendo noto, al contempo, su quali dati, documenti e informazioni l'Amministrazione ha consentito l'accesso .

Infatti, attraverso il Registro qualunque interessato può acquisire, mediante la consultazione delle informazioni ivi contenute, elementi conoscitivi rilevanti ai fini della formulazione di una eventuale domanda di accesso, permettendo, in tal modo, all'Amministrazione destinataria di poter meglio osservare il principio di economicità dell'azione amministrativa.

L'aggiornamento delle informazioni contenute nel *Registro degli accessi* deve essere effettuato con cadenza semestrale ed in conformità alle indicazioni contenute nell'Allegato “A” al presente *PTPCT*.

Tutela della Privacy

La pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti nella sezione “Amministrazione Trasparente” deve essere effettuata nel rispetto delle norme vigenti in materia di protezione dei dati personali.

Ciò con specifico riferimento alle disposizioni contenute sia nel Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, entrato in vigore il 25 maggio 2018 “*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)*” sia nel decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, come modificato dal decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101, per adeguare il “Codice in materia di protezione dei dati personali” alle disposizioni del sopra citato Regolamento.

Di recente la Corte Costituzionale con sentenza n. 20/2019 è stata chiamata a pronunciarsi sul tema del bilanciamento tra diritto alla riservatezza dei dati personali, inteso come tutela alla circolazione delle informazioni riferite alla persona, e quello riconosciuto ai cittadini sul libero accesso ai dati ed alle informazioni detenuti dalle pubbliche amministrazioni. Nella su detta decisione è stato affermato che entrambi i diritti sono contemporaneamente tutelati sia dalla Costituzione che dal diritto europeo, primario e derivato. Infatti, se da una parte il diritto alla riservatezza dei dati personali viene garantito dalla Costituzione italiana e dalle specifiche norme europee e convenzionali, dall'altra parte, con eguale rilievo, coesistono i principi di pubblicità e trasparenza sull'attività della pubblica amministrazione e sui dati che essa detiene.

Pertanto, il diritto alla protezione dei dati di carattere personale non costituisce prerogativa assoluta ma, come affermato nel Regolamento (UE) 2016/679, va valutato alla luce della sua funzione sociale e allo stesso tempo temperato con altri diritti fondamentali, nel rispetto del principio di proporzionalità.

Il Garante per la protezione dei dati personali, con delibera n. 243 del 15 maggio 2014, “*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", ha fornito, in modo unitario, misure e accorgimenti volti a individuare opportune cautele che i soggetti pubblici sono tenuti ad applicare nella diffusione di dati personali sui propri siti web istituzionali per finalità di trasparenza o per altre finalità di pubblicità dell'azione amministrativa. Tali linee guida, in attesa del relativo aggiornamento, continuano a costituire utile riferimento in quanto il regime normativo per il trattamento dei dati personali da parte delle pubbliche amministrazioni è rimasto sostanzialmente inalterato essendo confermato il principio che il su detto trattamento è consentito esclusivamente se previsto da una norma di legge o, nei casi sanciti dalla legge, di regolamento.

Pertanto, l'Amministrazione regionale prima di divulgare sul proprio sito web documenti e informazioni contenenti dati personali deve verificare la sussistenza della previsione normative, anche di settore, e la relativa pubblicazione deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti nell'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679 e nel "Codice in materia di protezione dei dati personali".

Al riguardo il Garante ha diramato una apposita Guida²¹ all'applicazione del Regolamento europeo in materia di protezione dei dati personali, ed ha inoltre messo a disposizione sul proprio sito una serie di risposte alle domande più frequenti in materia di "trasparenza online della P.A. e privacy"²².

In materia di protezione dei dati personali anche il d.lgs. 33/2013 all'art. 7 bis, co. 4, dispone che «*Nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione*».

L'importanza della tutela dei dati personali trova una ulteriore conferma all'art. 5, co. 7, del medesimo decreto 33 ove è previsto che nel caso di richiesta di riesame laddove l'accesso generalizzato sia stato negato o differito per motivi attinenti la tutela della "protezione dei dati personali, in conformità con la disciplina legislativa in materia" (art. 5-bis, co. 2, lett. a, d.lgs. 33/2013), il RPCT è tenuto a richiedere il parere del Garante della protezione dei dati.

Ulteriore materiale informativo è consultabile all'avverso l'apposita [pagina](#) curata dal Responsabile della protezione dei dati (RPD) dell'Amministrazione regionale.

²¹ <https://www.garanteprivacy.it/documents/10160/0/Guida+all+applicazione+del+Regolamento+UE+2016+679.pdf/2281f960-a7b2-4c53-a3f1-ad7578f8761d?version=1.3>

²² <https://www.garanteprivacy.it/faq/trasparenza-online>

Sanzioni per la violazione degli obblighi di trasparenza

Il d.lgs. 33/2013 al comma 1 dell'art. 46 prevede che *“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 della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili”*.

Il comma 2 del medesimo articolo sancisce che *“Il responsabile non risponde dell'inadempimento degli obblighi di cui al comma 1 se prova che tale inadempimento è dipeso da causa a lui non imputabile”*.

In merito alle sanzioni previste dal comma 1 dell'art. 46 sopra riportato si richiama l'attenzione:

- sulla già menzionata sentenza della Corte Costituzionale n. 20 del 23 gennaio 2019, che ha affermato la parziale illegittimità costituzionale dell'art. 14, comma 1-bis, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, riguardante gli incarichi dirigenziali;
- sulle collegate previsioni contenute nell'art. 1, comma 7, del recente decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162, ove si dispone che *“Fino al 31 dicembre 2020, nelle more dell'adozione dei provvedimenti di adeguamento alla sentenza della Corte costituzionale 23 gennaio 2019, n. 20, ai soggetti di cui all'articolo 14, comma 1-bis, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, non si applicano le misure di cui agli articoli 46 e 47 del medesimo decreto.”*.

Il Responsabile avrà cura di divulgare le necessarie indicazioni non appena fornite dalla competente Autorità Nazionale Anticorruzione.

Sanzioni per la violazione degli obblighi di trasparenza per casi specifici

Il d.lgs. 33/2013 all'art. 47, prevede inoltre che

“1. La mancata o incompleta comunicazione delle informazioni e dei dati di cui all'articolo 14, concernenti la situazione patrimoniale complessiva del titolare dell'incarico al momento dell'assunzione in carica, la titolarità di imprese, le partecipazioni azionarie proprie, del coniuge e dei parenti entro il secondo grado, nonché tutti i compensi cui da diritto l'assunzione della carica, dà luogo a una sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 10.000 euro a carico del responsabile della mancata comunicazione e il relativo provvedimento è pubblicato sul sito internet dell'amministrazione o organismo interessato.

1-bis. La sanzione di cui al comma 1 si applica anche nei confronti del dirigente che non effettua la comunicazione ai sensi dell'articolo 14, comma 1-ter, relativa agli emolumenti complessivi percepiti a carico della finanza pubblica, nonché nei confronti del responsabile della mancata pubblicazione dei dati di cui al medesimo articolo. La stessa sanzione si applica nei confronti del responsabile della mancata pubblicazione dei dati di cui all'articolo 4-bis, comma 2.

2. La violazione degli obblighi di pubblicazione di cui all'articolo 22, comma 2, dà luogo ad una sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 10.000 euro a carico del responsabile della violazione. La stessa sanzione si applica agli amministratori societari che non comunicano ai soci pubblici il proprio incarico ed il relativo compenso entro trenta giorni dal conferimento ovvero, per le indennità di risultato, entro trenta giorni dal percepimento.

3. Le sanzioni di cui al comma 1 sono irrogate dall'Autorità nazionale anticorruzione. L'Autorità nazionale anticorruzione disciplina con proprio regolamento, nel rispetto delle norme previste dalla legge 24 novembre 1981, n. 689, il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni.”

L'autorità Nazionale Anticorruzione in data 16 novembre 2016 ha adottato il “regolamento in materia di esercizio del potere sanzionatorio ai sensi dell’articolo 47 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97”.

Il predetto regolamento disciplina il procedimento sanzionatorio e individua nell'Autorità il soggetto competente a irrogare le sanzioni di cui ai commi 1-bis e 2 dell’art. 47 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, come modificato dall’art. 38 del decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 e di conseguenza anche di quelle previste dall’art. 19 del decreto legislativo 19 agosto 2006, n. 175.

Con riferimento alle sanzioni previste dal comma 1 dell’art. 47 sopra riportato si ribadisce quanto evidenziato alla sezione precedente in ordine alle previsioni contenute nell’art. 1, comma 7, del recente decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162.

Dati Ulteriori

Ai sensi dell’art. 1, comma 9 lett. f), della legge 190/2012 e dell’art. 7-bis, comma 3, del d.lgs. 33/2013, le pubbliche amministrazioni possono prevedere la pubblicazione di dati, informazioni e documenti “ulteriori” rispetto a quelli prescritti dalla normativa vigente in materia di trasparenza.

La pubblicazione dei dati in argomento deve essere effettuata nel rispetto dei limiti indicati dall’articolo 5-bis, del d.lgs. 33/2013 e procedendo alla anonimizzazione dei dati personali, ove presenti.

Come negli anni precedenti anche per il triennio preso a riferimento, ciascun *Referente*, in ragione delle competenze ascritte alla struttura cui è preposto, può suggerire la pubblicazione di “ulteriori dati” rispetto a quelli prescritti dalla normativa vigente in materia di trasparenza o previsti dal presente Piano. Tale proposta deve essere comunicata al *Responsabile*, entro il termine del 10 novembre di ogni anno, al fine di valutare il relativo inserimento nell’aggiornamento annuale del *PTPCT*.

E' esclusa la possibilità di unilaterali determinazioni da parte di singoli *Referenti*, suscettibili di incidere direttamente sull’organizzazione della sezione “Amministrazione Trasparente” del sito web dell’Amministrazione.

Obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente che non trovano applicazione nell’Amministrazione

L’Allegato 1 alla delibera ANAC n. 1310/2016 costituisce la mappa ricognitiva degli adempimenti in materia di trasparenza previsti dalla normativa vigenti per le pubbliche amministrazioni.

Tra gli obblighi ivi indicati taluni risultano non pertinenti rispetto alle caratteristiche organizzative e funzionali dell’Amministrazione regionale. Ciò avviene, nello specifico, per quelli previsti dagli articoli 14, comma 1-bis - 28, comma 1 - 39, comma 2 - 41, commi 1-bis e 6, del dlgs n. 33/2013, nonché dall’articolo 1, comma 7, del d.p.r. n. 108/2004.

Ai fini del monitoraggio annuale sull’attuazione della misura, il Responsabile, anche nell’anno 2020, trasmetterà ai *Referenti* una scheda di *report* finalizzata alla verifica dell’avvenuto assolvimento degli adempimenti connessi nel rispetto dei termini assegnati nella seguente tabella di programmazione.

TABELLA DI PROGRAMMAZIONE MISURA 1 - TRASPARENZA

Obiettivo	Misura	Fasi per l'attuazione	Soggetti responsabili	Tempi di realizzazione	Strumento di rilevazione del livello di attuazione	
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	1 Trasparenza	Garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge	Dirigenti dei Dipartimenti/Uffici	Costante, nel triennio di riferimento, nel rispetto dei termini previsti dalla delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016 e dall'allegato "A" al PTPCT 2020 – 2022	Report sullo stato di attuazione degli obblighi di pubblicazione composto da: - Griglia di rilevazione sul rispetto degli obblighi - Scheda di Sintesi delle criticità - Documento di Attestazione	
		Monitoraggio sulla corretta e completa pubblicazione dei dati di rispettiva competenza	Referenti	Costante, nel triennio di riferimento		
		Analisi dati monitoraggio – periodo 1 novembre anno precedente/31 ottobre anno di riferimento – e redazione documento da trasmettere al Responsabile	Referenti	Trasmissione documento entro il 10 novembre di ogni anno		
		Monitoraggio sulla corretta e compiuta trattazione delle richieste pervenute ai sensi: Art. 22 e segg. l. 241/1990 (accesso "documentale") Art. 5, comma 2, d.lgs. 33/2013 (accesso civico "generalizzato")	Referenti	Costante, nel triennio di riferimento	Report sugli adempimenti connessi alle richieste di accesso "documentale" e di accesso civico "generalizzato"	
		Analisi dati monitoraggio – periodo 1 novembre anno precedente/31 ottobre anno di riferimento – sulla trattazione delle richieste di accesso. Redazione documento da trasmettere al Responsabile	Referenti	Trasmissione documento entro il 10 novembre di ogni anno		
		Periodica attività di verifica, anche a campione, sui dati pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente; analisi e report sullo stato di adempimento degli obblighi di pubblicazione; analisi e report sulla trattazione delle istanze di accesso	Responsabile	Entro il 15 dicembre di ogni anno		Relazione a: Organo di indirizzo politico, OIV, ANAC

4.2 Misura 2 – Codice di comportamento

Riferimenti:

-decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, art. 54, comma 1;

-Decreto Presidenziale 16 aprile 2013, n. 62 (*Regolamento recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici*).

L'art. 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, al comma 1, assegna al Governo il compito di definire un Codice di comportamento dei pubblici dipendenti al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico. In attuazione della delega, è stato emanato il D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, recante il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

Il comma 5 del medesimo art. 54, demanda a ciascuna amministrazione l'integrazione e la specificazione delle previsioni di cui al citato D.P.R. n. 62 mediante l'adozione di un proprio Codice di comportamento.

Sulla base di quanto previsto dal PNA, l'adozione del Codice rappresenta una delle "azioni e misure" principali di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione a livello decentrato.

Procedura di adozione

L'adozione e l'eventuale aggiornamento del Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10, d'ora in poi "Codice", richiedono il coinvolgimento di diversi soggetti, interni ed esterni all'Amministrazione.

Ai fini dell'eventuale aggiornamento del Codice, entro il 31 maggio di ogni anno, il *Referente* del Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica e del Personale pubblica un apposito "Avviso" rivolto agli *Stakeholder* per l'acquisizione di osservazioni, suggerimenti e proposte.

Entro il successivo 10 novembre il medesimo *Referente* procede all'inoltro dell'eventuale schema di aggiornamento corredato di apposita relazione, accompagnato dal parere obbligatorio acquisito dall'Organismo Indipendente di Valutazione²³.

In merito va evidenziato, L'Autorità, nell'esercizio di tale potere, ha definito le prime Linee guida generali in materia con delibera n. 75 del 24 ottobre 2013

con riferimento al triennio in esame, che il § 8 del PNA 2018 ha previsto l'adozione da parte dell'ANAC di nuove *Linee guida in materia di codici di comportamento*, con le quali si daranno istruzioni alle amministrazioni quanto ai contenuti dei codici (doveri e modi da seguire per un loro rispetto condiviso), al procedimento per la loro formazione, agli strumenti di controllo sul rispetto dei doveri di comportamento, in primo luogo in sede di responsabilità disciplinare.

Poiché le preannunciate *Linee guida* sono ancora in fase di predisposizione l'ANAC, nel PNA 2019, ha invitato le amministrazioni ad attenderne l'adozione prima di procedere ad una revisione dei propri codici di comportamento.

Pertanto il presente Piano conferma il Codice di comportamento che costituisce, insieme alla Relazione Illustrativa, "Allegato B" al *PTPCT* 2018-2020.

Il vigente Codice di comportamento è suddiviso in 17 articoli che seguono, in linea di massima, lo schema contenuto nel sopracitato D.P.R. n. 62/2013. Esso si inserisce in un quadro di riferimento regionale già comprendente:

²³ l'art. 54 comma 5 del D.lgs 30 marzo 2001, n. 165

- a) il “Codice disciplinare” costituito dall'articolo 74 del “Contratto Collettivo Regionale di lavoro del personale del comparto non dirigenziale della Regione Siciliana e degli enti di cui all’art.1 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10” - Triennio normativo ed economico 2016-2018;
- b) il “Codice antimafia e anticorruzione della Pubblica Amministrazione di cui all’art.15 della legge regionale 5 aprile 2011, n. 5”, adottato dalla Giunta regionale con delibera n. 514 del 4 dicembre 2009;
- c) il “[Codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali](#)”, approvato con D.D.G. n. 8015 del 30 novembre 2012”;
- d) il “[Codice di condotta per la prevenzione e la lotta contro il Mobbing](#)”, adottato dal Dirigente Generale del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale, con decreto 17 novembre 2016, n. 6891, allo scopo di garantire ad ogni lavoratore il diritto di essere trattato con dignità, di essere tutelato nella propria libertà personale e di vivere in un ambiente di lavoro sereno.

Nella consapevolezza che il Codice di comportamento rappresenta una fondamentale misura di prevenzione della corruzione, poiché le norme in esso contenute regolano il comportamento eticamente corretto che il dipendente deve tenere per garantire l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa, anche per il prossimo triennio si riconferma la necessità di una valutazione annuale sull'opportunità di definire, a integrazione del Codice già adottato, codici di comportamento settoriali atti a prevedere regole comportamentali differenziate.

Pertanto, nel corso del triennio, i *Referenti*, chiamati a gestire anche competenze rientranti nelle aree di rischio individuate nelle specifiche strutture organizzative di preposizione, valuteranno la possibilità di specificare norme comportamentali che i dipendenti dovranno osservare in relazione al tipo di materia trattata e all'utenza.

Ai fini del monitoraggio annuale sull'attuazione della misura, il *Responsabile*, anche nell'anno 2020, trasmetterà ai *Referenti* una scheda di *report* finalizzata alla verifica dell'avvenuto assolvimento degli adempimenti connessi nel rispetto dei termini assegnati nella seguente tabella di programmazione.

TABELLA DI PROGRAMMAZIONE MISURA 2 – CODICE DI COMPORTAMENTO

Obiettivo	Misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto Responsabile	Tempi di realizzazione	Strumento di rilevazione del livello di attuazione
Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	2 Codice di comportamento	Pubblicazione sulla <i>home page</i> del sito istituzionale di Avviso per gli <i>stakeholders</i> per eventuale aggiornamento del codice di comportamento	Referente del Dipartimento regionale della funzione pubblica e del personale	Entro il 31 maggio	Report di monitoraggio sull'attuazione della misura da trasmettere entro il 10 novembre
		Acquisizione osservazioni, suggerimenti e proposte ed elaborazione eventuale schema di aggiornamento e relazione		Trasmissione al <i>RPCT</i> entro 10 novembre di ogni anno, unitamente al parere obbligatorio acquisito dall'Organismo Indipendente di Valutazione	
		Rilascio pareri sull'interpretazione e sull'applicazione dei Codici di comportamento		Riscontro entro 30 giorni dalla richiesta di parere	
		Monitoraggio sull'attuazione della misura		Al 31 ottobre	
		Formazione del personale finalizzata alla conoscenza dei codici di comportamento settoriali, eventualmente, adottati		Ogni anno	

4.3 Misura 3 – Rotazione del personale

Riferimenti:

- legge 6 novembre 2012, n. 190, articolo 1, commi: 4, lett. e), 5, lett. b) e 10, lett. b);
- decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, articoli: 16, comma 1, lett. l-quater) e 55 ter;
- legge regionale 15 maggio 2000, n. 10;
- CCRL del personale con qualifica dirigenziale;
- CCRL del personale del comparto non dirigenziale;
- Intesa Conferenza Unificata tra Governo, Regioni ed Enti locali del 24 luglio 2013, punto 4.

Introdotta dal legislatore con la legge 190/2012, la rotazione assume particolare rilievo tra le misure dirette a prevenire il rischio di corruzione. Essa muove dalla constatazione che la permanenza del medesimo personale, per un lungo lasso di tempo, nelle stesse mansioni –segnatamente nei settori particolarmente esposti– possa favorire il concretizzarsi di dinamiche estranee alla corretta gestione dell'attività amministrativa.

La *ratio* delle previsioni normative in merito emanate è, quindi, prevenire il consolidarsi di posizioni di potere evitando che il dipendente tratti per lungo tempo le stesse materie, relazionandosi sempre con i medesimi soggetti. In tal senso la rotazione ordinaria assume anche valore di tutela per il dipendente che ha espletato, per un considerevole periodo temporale, le proprie funzioni in settori particolarmente esposti.

Rilevando che l'attuazione della rotazione fa emergere vari profili di criticità, il PNA 2019 dedica alla misura un apposito allegato le cui indicazioni aggiornano ed integrano quelle dei Piani precedenti.

La rotazione ordinaria

La rotazione va attuata in sinergia con altre misure.

- con la Misura 13 (*Mappatura delle aree di rischio*), in quanto deve necessariamente muovere dalla identificazione dei processi che ricadono nelle aree a più elevato rischio di corruzione e, quindi, delle strutture e dei dipendenti interessati dalle attività correlate;
- con la Misura 10 (*Formazione del personale*), poichè, per non arrecare nocimento all'attività amministrativa, va attuata tra soggetti di adeguata formazione ed esperienza, salvaguardando la continuità e la coerenza degli indirizzi e le necessarie competenze. A tal fine, i *Referenti* delle Strutture Organizzative, rilevate le esigenze collegate all'attuazione della misura della rotazione, comunicheranno –secondo la scadenza indicata nella tabella di programmazione di cui alla citata misura 10– i fabbisogni formativi della propria struttura al Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale, competente per la predisposizione del Piano della Formazione del Personale.

Vincoli nell'attuazione della misura

Coerentemente con le prescrizioni del PNA 2019, l'attuazione della rotazione deve tener conto di vincoli di natura oggettiva, connessi all'assetto organizzativo dell'Amministrazione e di natura soggettiva, attinenti al rapporto di lavoro.

• Vincoli oggettivi

Il principale *vincolo oggettivo* concerne la necessità di compendiare la rotazione con l'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa, garantendo la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune specifiche attività.

La misura della rotazione deve essere applicata con particolare cautela nelle seguenti situazioni:

- *infungibilità*: la rotazione ordinaria va attuata avvalendosi di figure omogenee laddove lo svolgimento di determinate funzioni richieda l'appartenenza a categorie o il possesso di professionalità specifiche, anche tenuto conto di particolari requisiti di reclutamento o di specifici requisiti richiesti, come ad esempio il possesso di un'abilitazione professionale e l'iscrizione nel relativo albo;
- *continuità*: la rotazione va correlata all'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico-amministrativo.

Ciò può, ad esempio, avvenire nel caso in cui, in base a specifiche disposizioni, europee o nazionali, debba essere assicurata la continuità e la stabilità nello svolgimento di determinate funzioni per periodi superiori a quelli ordinariamente previsti per la rotazione (es. attività di gestione o controllo dei Programmi Operativi a valere sui fondi strutturali).

Al riguardo, va inoltre richiamato quanto evidenziato dall'ANAC nella propria delibera n. 13 del 4 febbraio 2015, per l'attuazione dell'art. 1, co. 60 e 61, della l. 190/2012, ove si esclude che la rotazione possa implicare il conferimento di incarichi a soggetti privi delle competenze necessarie per assicurare la continuità dell'azione amministrativa.

• Vincoli soggettivi

Attengono all'esigenza di tenere in debito conto anche eventuali specifici diritti dei dipendenti interessati.

In tali casi il PNA 2019 (*cf. allegato 2, § 3*) richiama, a titolo esemplificativo:

- i permessi per assistere familiari con disabilità e il congedo parentale;
- i diritti sindacali in merito ai quali l'ANAC precisa che *"Con riferimento all'applicabilità della misura della rotazione, se attuata tra sedi di lavoro differenti, nei confronti del personale dipendente che riveste il ruolo di dirigente sindacale, si ritiene necessaria l'identificazione in via preventiva dei criteri di rotazione, tra i quali: a) individuazione degli uffici; b) la periodicità; c) le caratteristiche. Sui citati criteri va attuata la preventiva informativa sindacale che va indirizzata all'Organizzazione sindacale con lo scopo di consentire a quest'ultima di formulare in tempi brevi osservazioni e proposte in ragione dei singoli casi. Ciò non comporta un'apertura di una fase di negoziazione in materia."*

In presenza dei su indicati vincoli oggettivi e soggettivi è possibile attivare misure alternative, per le quali si rinvia alla successiva sezione.

Misure alternative alla rotazione

Non sempre la rotazione è misura che si può agevolmente realizzare. In casi del genere è anzitutto necessario che le ragioni della mancata applicazione dell'istituto siano adeguatamente esplicitate nei Programmi di rotazione previsti dal presente Piano.

In tali ipotesi, i *Referenti* sono, comunque, tenuti ad adottare misure, anch'esse da esplicitare nei su detti programmi, per evitare che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi, specie di quelli più esposti al rischio di corruzione.

In particolare devono essere messe in campo altre misure organizzative di prevenzione atte a produrre un effetto analogo a quello della rotazione.

Si richiamano, a titolo esemplificativo, le misure alternative indicate nel § 5 del citato *allegato 2* al PNA 2019:

- *rafforzamento delle misure di trasparenza* -anche prevedendo la pubblicazione di dati aggiuntivi rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria- in relazione al processo rispetto al quale non è stata disposta la rotazione;
- *previsione di modalità operative che favoriscano una maggiore condivisione delle informazioni e compartecipazione del personale alle attività del proprio ufficio;*
- *introduzione, nelle aree identificate come più a rischio e per le istruttorie più delicate, di meccanismi di condivisione delle fasi procedurali* (ad esempio, il funzionario istruttore potrebbe essere affiancato da un altro funzionario, in modo che, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del procedimento a fini di interlocuzione esterna, più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria);
- *attenta articolazione dei compiti e delle competenze* per evitare che l'attribuzione di più mansioni e più responsabilità in capo ad un unico soggetto finisca per esporre l'amministrazione a rischi di errori o comportamenti scorretti. Si potrebbe ad esempio affidare, nei processi a elevato rischio, le varie fasi procedurali a più persone, avendo cura in particolare che la responsabilità del procedimento sia sempre assegnata ad un soggetto diverso dal dirigente, cui compete l'adozione del provvedimento finale. Inoltre, si potrebbe prevedere, a garanzia della correttezza e legittimità, la *"doppia sottoscrizione"* degli atti da parte sia del soggetto istruttore sia del titolare del potere di adozione dell'atto finale anche ricorrendo, nei processi decisionali composti da più fasi e livelli, alla c.d. *"segregazione di funzioni"* che attribuisce a soggetti diversi i compiti di: a) svolgere istruttorie e accertamenti; b) adottare decisioni; c) attuare le decisioni prese; d) effettuare verifiche;
- *programmazione, all'interno dello stesso ufficio, di una rotazione "funzionale"*, mediante la modifica periodica di compiti e responsabilità, anche con una diversa ripartizione delle pratiche secondo un criterio di causalità;
- *realizzazione di collaborazione tra diversi uffici* con riferimento ad atti ad elevato rischio (ad esempio, lavoro in *team* o svolgimento di incontri per uniformare le procedure e discutere le problematiche generali o più ricorrenti);
- *utilizzo di sistemi informatizzati* per l'attività di monitoraggio.

Principali criteri per l'attuazione della misura

Quanto ai criteri da assumere a base dell'attuazione della misura, rileva che l'art. 19, co. 15, del d.l. 90/2014, ha attribuito all'Autorità Nazionale Anticorruzione le funzioni in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione di cui all'art. 48 del d.lgs n. 33/2013 e ai commi n. 4, 5 e 8, dell'art. 1 della l. n. 190/2012, in precedenza affidate al Dipartimento della Funzione Pubblica.

Tra esse è compresa la definizione di “... *criteri per assicurare la rotazione dei dirigenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione* ...” (art. 1, comma 4, lett. e), l. 190).

Tra i criteri esplicitati dall'ANAC, cui gli Uffici regionali, considerando le specificità di ciascuna Struttura Organizzativa, dovranno far riferimento nel rispettivo “*Programma di rotazione triennale*”, particolare rilevanza rivestono i seguenti.

- *la priorità* per il personale impegnato in processi più esposti al rischio di corruzione;
- *la gradualità*: considerare innanzitutto, il personale responsabile di procedimenti nelle aree a più elevato rischio di corruzione e quello addetto a funzioni e compiti a diretto contatto con il pubblico.

La rotazione, obbligatoria per i dirigenti e funzionari operanti nei settori particolarmente esposti alla corruzione²⁴, va estesa a tutti i dipendenti dell'Amministrazione –ancorché non siano responsabili di procedimento o titolari di altre posizioni di particolare rilievo– a partire da quelli operanti in aree di rischio corruzione, ben potendo i medesimi occultare, anche in assenza di incarichi specifici, comportamenti prodromici alla consumazione di episodi corruttivi.²⁵

Al fine di garantire la costante presenza di personale esperto nel settore, è opportuno che la rotazione dei soggetti con qualifica dirigenziale avvenga con modalità temporali diverse rispetto a quella relativa al personale non dirigenziale del medesimo ufficio.

- *il periodo di permanenza* individuato da ciascun *Referente*, nei limiti indicati nei due paragrafi che seguono, del personale dirigenziale e non, nel settore ad alto rischio;
- *la periodicità*: mediante programmazione triennale a scorrimento.

²⁴ articolo 1, commi 4, lett. e), e 5, lett. b), della legge n. 190/2012

²⁵ Si tratta di una delle misure gestionali proprie dei dirigenti di vertice i quali, ai sensi dell'art. 16 del d.lgs.165/2001, concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti (lettera l-bis), all'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione, anche formulando specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo (lettera l-ter) e al relativo monitoraggio (lettera l-quater);

Rotazione del personale dirigenziale

Precisando che l'istituto della rotazione dirigenziale deve costituire una prassi "fisiologica", mai assumendo carattere punitivo o sanzionatorio, negli uffici che trattano processi individuati ad elevato rischio di corruzione, l'ANAC - avendo come riferimento il parametro nazionale di 4 anni (art. 11, co. 1, lett. h), l. 124/2015) - ha ritenuto di esprimere l'indicazione di fissare al minimo legale la durata degli incarichi nelle aree di rischio, a prescindere dall'esito della valutazione riportata dal dirigente uscente.

Al riguardo, va rilevato che nell'amministrazione regionale, ai sensi dell'art. 9 della legge regionale n. 10/2000, gli incarichi dirigenziali sono conferiti per un periodo non inferiore a due e non superiore a sette anni, con facoltà di rinnovo.

A fronte di una ipotetica durata massima di 14 anni, per gli incarichi dirigenziali -di vertice e non di vertice- nelle aree ad elevato rischio corruttivo, si ritiene di introdurre una ulteriore limitazione prevedendo una durata complessiva, anche in presenza di rinnovi, non superiore a 5 anni. Tale clausola temporale deve essere contenuta già negli atti con i quali si dà pubblicità alle postazioni dirigenziali vacanti, nonché nei contratti individuali che accedono al provvedimento di conferimento dell'incarico.

Rotazione del personale non dirigenziale

Nell'ambito dell'amministrazione regionale, anche per il personale non dirigenziale operante in uffici che trattano processi ad elevato rischio, appare congrua una permanenza massima di 5 anni nella stessa mansione. Tale clausola temporale deve essere inserita nei relativi atti di interpellato.

La rotazione programmata dovrà essere comunicata al personale interessato con congruo preavviso per favorire il passaggio di consegne e lo svolgimento di un periodo di affiancamento formativo.

Soggetti responsabili dell'attuazione della misura

Organo di indirizzo politico, *Referenti e Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la Trasparenza*.

Secondo le indicazioni fornite dall'ANAC, la rotazione dei dirigenti va programmata nell'ambito di un *Atto generale* approvato dall'Organo di indirizzo politico, contenente i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali. La presente misura prevede che l'elaborazione del *report* relativo alla rotazione dei Dirigenti di vertice sia assicurata dal *Referente* dell'Ufficio di Gabinetto del Presidente della Regione.

Relativamente ai Dirigenti di vertice, soggetto responsabile dell'attuazione della misura è l'Organo di indirizzo politico, in quanto titolato a conferire i relativi incarichi. A tale riguardo, con delibera n. 482 del 23.10.2017, la Giunta regionale ha approvato un apposito Atto di indirizzo sulla rotazione della dirigenza apicale.

Per il restante personale, dirigenziale e del comparto, soggetti responsabili dell'attuazione della misura sono i *Referenti per la prevenzione della corruzione e per la Trasparenza* che, nella qualità di dirigenti preposti ai rispettivi uffici predispongono, informando le OO.SS. su tempi e modalità di attuazione, il *"Programma di rotazione triennale"*, da aggiornare annualmente a scorrimento nel rispetto delle indicazioni del PNA e del presente Piano.

Programma di rotazione triennale

Il PNA evidenzia che, al fine di evitare che la rotazione possa essere intesa o effettivamente utilizzata in maniera non funzionale alle esigenze di prevenzione di fenomeni di *maladministration*, o ancora essere assunta in via emergenziale o con valenza punitiva, occorre procedere sulla base di idonea programmazione, calibrata in relazione alle caratteristiche peculiari di ogni Struttura (dimensione e relativa dotazione organica, qualità del personale addetto, modalità di funzionamento degli uffici, distribuzione del lavoro e delle mansioni, etc.).

A tal fine, ciascun *Referente* è tenuto ad adottare e ad aggiornare annualmente, per il triennio a scorrimento, un "*Programma di rotazione*", articolato nel modo seguente:

Parte prima:

- **premessa:** deve contenere una breve disamina delle caratteristiche della Struttura ed eventuali fabbisogni formativi;
- **criteri:** traendo spunto da quelli indicati nell'apposita sezione della presente misura, il *Programma* deve esplicitare quelli maggiormente considerati per la relativa attuazione;
- **prospetto "Articolazione del Dipartimento/Ufficio"** nel quale ad ogni struttura (Area/Servizio/U.O.) andrà attribuito un livello di esposizione al rischio di corruzione, tenendo conto del coefficiente indicato nelle schede di mappatura delle aree di rischio per ciascuna delle tipologie di processi dalla stessa trattati.

Parte seconda:

- *Rotazione del personale dirigenziale*
 - elenco indicante i dirigenti preposti alle Aree/Servizi/Unità della Struttura organizzativa;
 - individuazione nominativa dei dirigenti da sottoporre a rotazione in ciascuno dei tre anni (alla luce dell'analisi condotta per l'elaborazione del prospetto "*Articolazione del Dipartimento/Ufficio*" di cui sopra, della data di scadenza dei contratti in corso e della permanenza complessiva nell'incarico, comprendendo oltre ai rinnovi l'eventuale preposizione *ad interim*).
- *Rotazione del personale non dirigenziale*
 - prospetto riportante la consistenza numerica dei dipendenti del comparto non dirigenziale in servizio in ogni Struttura organizzativa;
 - individuazione nominativa dei dipendenti del comparto da ruotare in ciascuno dei tre anni (alla luce dell'analisi condotta per l'elaborazione del prospetto "*Articolazione del Dipartimento/Ufficio*" di cui sopra e dei carichi di lavoro).

In considerazione delle finalità del *Programma*, il suo aggiornamento annuale deve essere comunque predisposto, anche in caso di conferma dei dati precedenti o di mancata previsione di rotazione nel periodo di riferimento.

Appare necessario precisare che l'aggiornamento annuale del *Programma* va effettuato, nel rispetto della scadenza prevista dalla tabella di programmazione di cui alla presente misura, pur in pendenza della prossima prevista rimodulazione dei Dipartimenti regionali, ai sensi dell'articolo 13, comma 3, della legge regionale 17 marzo 2016, n. 3, posto che la stessa non implica necessariamente, per il personale dirigenziale, il conferimento di un incarico diverso dal precedente, per il personale non dirigenziale, l'assegnazione ad altro ufficio.

La Rotazione straordinaria

La rotazione oggetto della presente misura, prevista in via ordinaria e programmata, si distingue dalla rotazione, detta "straordinaria" specificamente disciplinata dal d.lgs. 165/2001 il quale, all'art. 16, co. 1, lett. 1-*quater*), prescrive che i dirigenti di vertice dispongano "... *con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva*".

Si tratta, in questo caso, di una misura di carattere eventuale e cautelare applicabile, in termini generali, a tutti i dipendenti. Mentre per il personale non dirigenziale la rotazione straordinaria si traduce in una assegnazione ad altro ufficio, nel caso di personale dirigenziale, come precisato nel PNA, comporta la revoca dell'incarico e l'eventuale attribuzione di altro incarico.

L'Istituto in esame è stato recentemente trattato dall'ANAC nella Delibera 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 1-*quater*, del d.lgs. n. 165 del 2001"](#) al cui contenuto si rinvia limitandosi a richiamarne, di seguito, i passaggi salienti.

Nel documento di cui sopra l'Autorità - rivedendo la posizione precedentemente assunta - ha ritenuto che l'elencazione dei reati per "fatti di corruzione" (delitti rilevanti previsti dagli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-*quater*, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale) di cui all'art. 7 della legge n. 69 del 2015, possa essere adottata anche ai fini della individuazione delle "condotte di natura corruttiva" che impongono la misura della rotazione straordinaria ai sensi dell'art.16, co. 1, lettera 1-*quater*, del d.lgs.165 del 2001²⁶.

Pertanto, per i reati previsti dai richiamati articoli del codice penale è da ritenersi obbligatoria l'adozione di un provvedimento motivato con il quale viene valutata la condotta "corruttiva" del dipendente ed eventualmente disposta la rotazione straordinaria.

Secondo l'Autorità, l'adozione del provvedimento di cui sopra, invece, è solo facoltativa nel caso di procedimenti penali avviati per gli altri reati contro la p.a. (di cui al Capo I del Titolo II del Libro secondo del Codice Penale, rilevanti ai fini delle inconferibilità ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013, dell'art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001 e del d.lgs. n. 235 del 2012).

Sono, comunque, fatte salve le ipotesi di applicazione delle misure disciplinari previste dai CCNL.

Quanto al momento del procedimento penale rilevante ai fini dell'applicazione dell'istituto l'Autorità ritiene, rivedendo le indicazioni precedentemente fornite, che l'espressione "*avvio del procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva*" di cui all'art. 16, co. 1, lett. 1-*quater* del d.lgs. 165/2001, non può che intendersi riferita al momento in cui il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p.. Ciò in quanto è proprio con quell'atto che inizia un procedimento penale.

L'Autorità precisa che la ricorrenza di detti presupposti o l'avvio di un procedimento disciplinare per condotte di tipo corruttivo impongono in via obbligatoria l'adozione di un provvedimento motivato con il quale l'Amministrazione dispone sull'applicazione dell'istituto nella fattispecie.

Particolare rilevanza viene attribuita all'esistenza di una motivazione adeguata del provvedimento con cui viene valutata la condotta del dipendente ed eventualmente disposta la rotazione straordinaria. Tale provvedimento, nei casi di obbligatorietà, deve essere adottato non appena l'Amministrazione sia venuta a conoscenza dell'avvio del procedimento penale. La motivazione riguarderà in primo luogo la valutazione

²⁶ Cfr. § 3.3 Ambito oggettivo, lett. A) Reati presupposto, della Delibera Anac n. 215/2019

dell'an della decisione di spostamento ed in secondo luogo la scelta dell'ufficio cui il dipendente viene destinato.

L'ANAC, considerando che l'Amministrazione può venire a conoscenza dello svolgimento del procedimento penale anche relativamente alle sue diverse fasi, ritiene che il provvedimento debba essere adottato (con esito positivo o negativo, secondo le valutazioni che l'Amministrazione deve compiere) sia in presenza del solo avvio del procedimento, sia in presenza di una vera e propria richiesta di rinvio a giudizio.

L'Autorità richiede che l'Amministrazione ripeta la sua valutazione sulla permanenza in ufficio di un dipendente coinvolto in un procedimento penale, a seconda della gravità delle imputazioni e dello stato degli accertamenti compiuti dell'autorità giudiziaria. Un provvedimento con esito negativo in caso di mero avvio del procedimento, potrebbe avere diverso contenuto in caso di richiesta di rinvio a giudizio.

Altra disposizione di rilevante interesse in tema di rotazione straordinaria è contenuta nell'articolo 21 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10, il cui comma 10 prevede che *“Allorché nei confronti di dipendente dell'Amministrazione regionale e di ente, istituto ed azienda di cui all'articolo 1 della legge regionale 30 aprile 1991, n. 10, venga adottato decreto di rinvio a giudizio per reato associativo di tipo mafioso o delitto contro la pubblica amministrazione, l'organo competente provvede al suo trasferimento ad altro assessorato se trattasi di dipendente regionale. Il dipendente di amministrazione differente da quella regionale è trasferito ad ufficio diverso da quello in cui presta servizio con attribuzione di funzioni analoghe, per inquadramento e mansione, a quelle svolte in precedenza.”*

Anche per il prossimo triennio l'attività di monitoraggio e di verifica è attribuita, rispettivamente:

- ai **Referenti**, chiamati ad attestare l'attuazione della misura mediante elaborazione di specifici *report* annuali da trasmettere al *Responsabile* alle scadenze stabilite dal presente Piano e dalle apposite direttive;
- al **RPCT** chiamato a verificare l'effettiva attuazione della misura²⁷.

La verifica sull'attuazione della misura mirerà ad acquisire dal *Referente* di ogni Dipartimento/Ufficio, oltre ai dati quantitativi relativi alla effettiva rotazione, quelli riguardanti la consistenza iniziale del personale, la distribuzione nelle aree di rischio corruzione, le esigenze formative del personale coinvolto nella rotazione e le eventuali criticità riscontrate.

Ai fini del monitoraggio annuale sull'attuazione della misura, il *Responsabile*, anche nell'anno 2020, trasmetterà ai *Referenti* una scheda di *report* finalizzata alla verifica dell'avvenuto assolvimento degli adempimenti connessi nel rispetto dei termini assegnati nella seguente tabella di programmazione.

²⁷ L'art. 1, comma 10, lett. b), della legge 190 pone in capo al *RPCT* l'onere di provvedere *“alla verifica, d'intesa con il dirigente competente, dell'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione”*.

TABELLA DI PROGRAMMAZIONE - MISURA 3

Obiettivo	Misura	Fasi per l'attuazione	Soggetti Responsabili	Tempi di realizzazione	Strumento di rilevazione del livello di attuazione
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	3 Rotazione del personale	Aggiornamento <i>"Programma di rotazione"</i> Eventuale individuazione del personale da ruotare in ciascuno dei tre anni	<i>Referenti</i>	Entro il 30 giugno	- <i>Report</i> di monitoraggio sull'attuazione della misura - Relazione sulla sostenibilità e sull'efficacia della misura da trasmettere entro il 10 novembre
		Presentazione richieste di attivazione di corsi di formazione destinati al personale da ruotare nel triennio		Entro il 31 luglio	
		Avvio della rotazione programmata per l'anno		Entro il 31 ottobre	
		Monitoraggio sull'attuazione della misura		Al 31 ottobre	

4.4 Misura 4 – Conflitto di interessi

Riferimenti:

- legge 7 agosto 1990, n. 241, articolo 6 bis;
- Decreto Presidenziale 16 aprile 2013, n. 62 (*Regolamento recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici*);
- Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Siciliana e degli enti di cui all'art. 1 della l.r. 15 maggio 2000, n. 10.

Con l'art. 1, comma 41 della legge 190/2012 il Legislatore è intervenuto sulla legge 241/1990 introducendo, all'art. 6 bis, una disposizione con valenza deontologico-disciplinare che norma il "Conflitto di interessi".

Il conflitto di interessi è la situazione in cui un interesse secondario –privato o personale, patrimoniale o meno– interferisce o potrebbe tendenzialmente interferire con il dovere del pubblico dipendente di agire in conformità all'interesse primario a tutela della collettività.

In termini generali, il conflitto di interessi può assumere forma di:

- conflitto di interessi *attuale* (o reale) che si manifesta durante il processo decisionale, laddove l'interesse secondario di un dipendente tende ad interferire con l'interesse primario della collettività;
- conflitto di interessi *potenziale* quando il dipendente, può trovarsi, in un momento successivo, in una situazione di conflitto di interessi reale.

Ai sensi del citato art. 6 bis, *"Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale"*.

La norma, pertanto, persegue la sua finalità di prevenzione imponendo due prescrizioni:

- l'obbligo di astensione;
- il dovere di segnalazione.

Al riguardo, l'art. 6 del Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Siciliana –riprendendo le disposizioni contenute nell'articolo 6, comma 1, del D.P.R. n. 62/2013– prevede anzitutto un obbligo di informazione a carico dei dipendenti stessi, così declinato:

"Fermo restando gli obblighi di trasparenza e pubblicazione previsti da leggi o regolamenti, il dipendente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando:

- a) se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;*
- b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate."*

Il successivo art. 7 del citato Codice di comportamento –riprendendo le disposizioni contenute negli articoli 6, comma 2, e 7 del D.P.R. n. 62/2013– prevede che:

" 1. Nel rispetto delle norme vigenti in materia il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi. Si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia

rapporti di frequentazione abituale ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente.

2. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

3. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici.

4. Sull'astensione decide, con provvedimento motivato, il Dirigente Generale del Dipartimento cui il dipendente presta servizio e nel caso di strutture non dipartimentali il responsabile dell'ufficio di appartenenza ..."

La suddetta disposizione contiene una tipizzazione delle relazioni personali o professionali sintomatiche del possibile conflitto di interessi e una norma di chiusura di carattere generale riguardante le "gravi ragioni di convenienza" 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 in sintonia con quanto disposto per l'astensione del giudice all'art. 51 c.p.c..

A proposito dell'espressione "*conflitto potenziale*" - utilizzata nell'art. 6 bis della l. 241/1990 - e delle *gravi ragioni di convenienza*, di cui all'art. 7 del DPR 62/2013 (analogo all'art. 7 del codice dei dipendenti della Regione Siciliana), il Consiglio di Stato, nel parere n. 677/2019, ha precisato che "*sono espressioni equivalenti perché teleologicamente preordinate a contemplare i tipi di rapporto destinati, secondo l'id quod plerumque accidit, a risolversi (potenzialmente) nel conflitto per la loro identità o prossimità alle situazioni tipizzate*".

Ed ancora il suddetto Consiglio di Stato ha chiarito che "*possono configurarsi ipotesi di potenziale conflitto di interessi, con conseguente obbligo di astensione, solo quando ragionevolmente l'organo amministrativo chiamato a svolgere una determinata attività si trovi in una posizione personale e/o abbia relazioni con terzi che possono, anche astrattamente, inquinare l'imparzialità dell'azione amministrativa, con riferimento alla potenzialità del verificarsi di una situazione tipizzata di conflitto*".

In relazione alla misura in esame devono richiamarsi le linee guida dell'Autorità Nazionale Anticorruzione recanti "Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici" adottate con la recente delibera n. 494 del 5 giugno 2019.

Una volta ricevuta la segnalazione di un conflitto, anche potenziale, il destinatario della stessa deve valutare espressamente se la situazione sottoposta alla sua attenzione possa concretizzare un conflitto di interessi idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo e deve rispondere per iscritto al dipendente segnalante:

- in caso positivo, sollevandolo dallo svolgimento dell'attività e indicando il nominativo del soggetto individuato in sostituzione;
- in caso negativo, motivando espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività in questione.

Analogamente si procederà nell'ipotesi in cui il conflitto di interessi riguardi il dirigente preposto ad un Dipartimento/Ufficio dell'Amministrazione regionale. In particolare:

- a) in caso di dirigente di struttura di massima dimensione, la segnalazione dovrà essere indirizzata al competente Organo politico (Presidente o Assessore) che, operate le proprie valutazioni, nel caso in

cui ritenga sussistente il conflitto, affida la trattazione della questione ad altro dirigente di struttura di massima dimensione posta alle proprie dipendenze. Ove nel ramo dell'Amministrazione non siano presenti altre strutture di massima dimensione, l'Assessore competente propone l'affidamento dell'attività ad altro Dirigente Generale individuato con decreto del Presidente della Regione;

- b) in caso di dirigente di un Ufficio speciale, di un Ufficio di diretta collaborazione o di un Ufficio alle dirette dipendenze del Presidente, la sostituzione sarà disposta, con proprio decreto, dall'Organo politico di riferimento.

Infine, qualora il conflitto di interesse riguardi il *Responsabile*, lo stesso avrà cura di segnalarlo al Presidente della Regione che, ove ne riconosca la sussistenza, assegnerà il procedimento per il quale si è determinata la situazione di conflitto al Segretario Generale, già titolare del potere sostitutivo ex DP n. 621/Gab del 19 novembre 2018.

Ai fini del monitoraggio annuale sull'attuazione della misura, il *Responsabile*, anche nell'anno 2020, trasmetterà ai *Referenti* una scheda di *report* finalizzata alla verifica dell'avvenuto assolvimento degli adempimenti connessi nel rispetto dei termini assegnati nella seguente tabella di programmazione.

TABELLA DI PROGRAMMAZIONE - MISURA 4					
Obiettivo	Misura	Fasi per l'attuazione	Soggetti Responsabili	Tempi di realizzazione	Strumento di rilevazione del livello di attuazione
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	4 Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi	Acquisizione delle segnalazioni, interne ed esterne, di situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale	<i>Referenti</i>	Dall'1 novembre dell'anno precedente al 31 ottobre dell'anno di riferimento	- <i>Report</i> di monitoraggio sull'attuazione della misura
		Valutazioni e determinazioni			-Relazione sulla sostenibilità e sull'efficacia della misura
		Monitoraggio sull'attuazione della misura		Al 31 ottobre	da trasmettere entro il 10 novembre

4.5 Misura 5 – Autorizzazione allo svolgimento di incarichi ai dipendenti

Riferimenti.

- decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, artt. 60 e seguenti
- decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, articolo 53
- circolare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, n. 6/2014 e 4/2015

In via generale, gli articoli 60 e seguenti del D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3, *Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato* vietano ai dipendenti pubblici con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato di assumere altri rapporti di lavoro, dipendente o autonomo, di svolgere attività che presentano i caratteri dell'abitudine e professionalità o di esercitare attività imprenditoriali.

Lo svolgimento di incarichi e prestazioni non compresi nei doveri d'ufficio da parte dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni (incarichi extra istituzionali) è disciplinato dall'art. 53 del d.lgs. 165/2001, come modificato dalla legge 190/2012.

In particolare, allo scopo 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, è previsto un regime di autorizzazione da parte dell'amministrazione di appartenenza per i dipendenti pubblici che intendano svolgere incarichi retribuiti conferiti da altri soggetti, pubblici o privati.

Va evidenziato che la disciplina di cui sopra si aggiunge alle altre vigenti previsioni che pongono analoghi divieti e che regolano il conferimento di incarichi, quali quelle in materia di incompatibilità e inconfiribilità, oggetto della misura 6.

Per dare attuazione alla misura prevista nel Piano, il *Responsabile* ha diramato, a tutte le strutture organizzative, la [direttiva prot. n. 81745 del 20 giugno 2014](#) nella quale, oltre all'enumerazione dei casi di conferimento di incarico autorizzabili, previa formale richiesta da inoltrare utilizzando il modello allegato alla direttiva medesima, sono state esaminate le tre categorie di incarichi vietati dalle disposizioni normative vigenti in materia²⁸.

In materia di incarichi extraistituzionali inoltre, il legislatore, all'art. 18 del d.lgs. 33/2013, ha previsto una specifica misura di trasparenza obbligando le amministrazioni a pubblicare i dati relativi agli incarichi conferiti o autorizzati ai propri dipendenti, con l'indicazione della durata e del compenso spettante.

Ai fini del monitoraggio annuale sull'attuazione della misura, il *Responsabile*, anche nell'anno 2020, trasmetterà ai *Referenti* una scheda di *report* finalizzata alla verifica dell'avvenuto assolvimento degli adempimenti connessi nel rispetto dei termini assegnati nella seguente tabella di programmazione.

²⁸ a) Incarichi vietati che presentano carattere di abitudine e professionalità; b) incarichi vietati per conflitto di interessi; c) incarichi vietati per altre situazioni di incompatibilità

TABELLA DI PROGRAMMAZIONE - MISURA 5

Obiettivo	Misura	Fasi per l'attuazione	Soggetti Responsabili	Tempi di realizzazione	Strumento di rilevazione del livello di attuazione
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	5 Autorizzazione allo svolgimento di incarichi ai dipendenti	Verifiche a campione su almeno il 25% delle richieste non autorizzate.	<i>Referenti</i>	Dall'1 novembre dell'anno precedente al 31 ottobre dell'anno di riferimento	- <i>Report</i> di monitoraggio sull'attuazione della misura - Relazione sulla sostenibilità e sull'efficacia della misura da trasmettere entro il 10 novembre
		Verifiche sul 100% delle segnalazioni pervenute			
		Monitoraggio sull'attuazione della misura		Al 31 ottobre	

4.6 Misura 6 – Inconferibilità e incompatibilità incarichi dirigenziali

Riferimenti:

- legge 6 novembre 2012, n. 190, art. 1, commi 49 e 50;
- decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39;
- art. 29 ter del decreto legge 21 giugno 2013, n. 69, convertito con modificazioni dalla legge 9 agosto 2013, n. 98;
- delibera *Anac* n. 833 del 3 agosto 2016.

Il decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, a fini di contrasto alla corruzione e all'illegalità nella pubblica amministrazione, ha regolato, modulato e in alcuni casi vietato l'attribuzione di incarichi dirigenziali amministrativi, di vertice e non, nelle pubbliche amministrazioni, in enti pubblici o privati in controllo pubblico a soggetti che si trovino in situazioni di inconferibilità o incompatibilità.

In particolare, l'art. 1, comma 2, del citato decreto definisce:

- alla lettera g), **“inconferibilità”** *“la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi previsti dal presente decreto 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 professionale a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico”.*
- alla lettera h), **“incompatibilità”** *“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”.*

Il decreto in esame individua quindi, dall'articolo 3 all'articolo 8, le cause di inconferibilità e, dall'articolo 9 all'articolo 14, quelle di incompatibilità.

A differenza dell'inconferibilità, la causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge ha considerato tra loro incompatibili.

Inconferibilità

Sotto questo profilo, per l'attuazione della misura, gli atti con i quali viene data pubblicità delle postazioni dirigenziali vacanti devono espressamente richiamare le cause di inconferibilità per l'attribuzione degli incarichi previste dal D.lgs. n. 39/2013, mentre gli interessati, all'atto del conferimento dell'incarico, dirigenziale o amministrativo di vertice, devono produrre l'apposita dichiarazione sull'insussistenza delle cause di inconferibilità prevista dall'art. 20, comma 4, del medesimo decreto.

Posto che tale dichiarazione deve sussistere all'atto del conferimento dell'incarico e costituisce condizione per l'acquisizione di efficacia dello stesso, si evidenzia che l'*ANAC*, con delibera 03.08.2016, n. 833, § 3, ha ritenuto di individuare una ulteriore cautela auspicando *“... che il procedimento di conferimento dell'incarico si perfezioni solo all'esito della verifica, da parte dell'organo di indirizzo e della struttura di supporto, sulla dichiarazione resa dall'interessato, da effettuarsi tenendo conto degli incarichi risultanti dal curriculum vitae allegato alla predetta dichiarazione e dei fatti notori comunque acquisiti”.*

L'attribuzione di incarichi in violazione delle norme dell'inconferibilità determina, ai sensi dell'art. 17 del D.lgs. n. 39/2013, la nullità del provvedimento e del relativo contratto.

Al riguardo si ricorda che ai sensi dell'art. 18, comma 2, del citato d.lgs. 39/2013 *“I componenti degli organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli non possono per tre mesi conferire gli incarichi di loro competenza ...”* mentre il comma 3 prescrive che: *“Le regioni, le province e i comuni provvedono ad adeguare i propri ordinamenti individuando le procedure interne e gli organi che in via sostitutiva possono procedere al conferimento degli incarichi nel periodo di interdizione degli organi titolari”*.

In attuazione della disposizione normativa sopra evidenziata, nelle more di un ulteriore intervento legislativo – richiesto dall'ANAC con atti di segnalazioni al Parlamento e al Governo n. 4 e 5/2015 – il Gruppo di lavoro dei *RPCT*, istituito presso la Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome per il coordinamento, in sede di attuazione delle misure di contrasto e di prevenzione della corruzione, ha ravvisato l'esigenza di provvedere alla definizione dell'*iter* procedurale da attivare nel caso in parola.

Pertanto, ove nell'Amministrazione regionale ricorra l'ipotesi di cui alla richiamata disposizione, si procederà secondo il seguente *iter* procedurale, definito nell'aggiornamento 2016/2018 del *PTPCT*, ove sono individuati gli organi che, in via sostitutiva, subentreranno nel conferimento di incarichi dirigenziali nel periodo di interdizione dei titolari.

- il Vice Presidente della Regione, se trattasi di incarichi di competenza del Presidente della Regione;
- un organo collegiale, composto dal Capo di Gabinetto del Presidente della Regione, dal Segretario generale e dall'Avvocato generale della Regione, se trattasi di incarichi di competenza della Giunta di Governo;
- il Presidente della Regione se trattasi di incarichi di competenza di un Assessore;
- il Segretario generale se trattasi di incarichi di competenza dei dirigenti di struttura di massima dimensione;
- un organo collegiale, composto dall'Avvocato Generale e dal Dirigente Generale del Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica e del Personale, se trattasi di incarichi di competenza del Segretario Generale.

Incompatibilità

Con riguardo alle cause di incompatibilità, l'art. 20 del D.lgs. n. 39/2013 prevede l'obbligo di presentazione annuale, nel corso dell'incarico, di una dichiarazione sull'insussistenza di cause di incompatibilità individuate dal medesimo decreto.

Eventuali situazioni di incompatibilità sopravvenute devono comunque essere tempestivamente segnalate dall'interessato al soggetto conferente.

Verifiche

Tenuto conto dell'importanza di presidiare l'attività di conferimento degli incarichi presso le pubbliche amministrazioni il PNA 2019 prevede, al § 1.5, che la procedura di conferimento degli incarichi garantisca:

- la preventiva acquisizione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità da parte del destinatario dell'incarico;
- la successiva verifica entro un congruo arco temporale;
- il conferimento dell'incarico solo all'esito positivo della verifica (ovvero assenza di motivi ostativi al conferimento stesso);

- la pubblicazione contestuale dell'atto di conferimento dell'incarico, ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013, e della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità, ai sensi dell'art. 20, co. 3, del d.lgs. 39/2013.

I *Referenti*, come previsto dal D.P.R. n. 445/2000, effettuano idonee verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni sopra richiamate avvalendosi delle banche dati informatizzate tenute dalle Amministrazioni competenti (registro imprese, con riferimento ad altre cariche ricoperte in enti registrati; Banca dati del Ministero dell'Interno per la titolarità di cariche elettive, Casellario giudiziale, sistema integrato "Perla PA" del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri).

In considerazione della particolare complessità e vastità di siffatti controlli, gli stessi saranno svolti nei limiti delle risorse umane e strumentali disponibili, secondo criteri di sostenibilità, ragionevolezza, economicità ed efficienza. Le verifiche, pertanto, potranno avvenire anche a campione, nel rispetto del limite minimo del 25% del totale delle dichiarazioni acquisite, fermo restando che, in tal caso, l'estrazione dovrà essere preceduta dall'individuazione e pubblicizzazione dei criteri per la scelta del campione (ad esempio, percentuale da controllare, attribuzione di diversa pesatura agli incarichi rientranti in "aree di rischio"), variabili in relazione alle caratteristiche della Struttura conferente e degli specifici incarichi da affidare. Sul punto è stata emanata l'apposita [direttiva prot. 42308 del 15/3/2016](#).

Ai fini della individuazione del campione, se il valore decimale ottenuto per effetto della percentuale applicata è superiore a 0,5 si dovrà procedere all'arrotondamento all'unità superiore. In caso contrario si arrotonderà all'unità inferiore avendo, tuttavia, cura di garantire la verifica di almeno un atto per ciascuna tipologia.

Ai fini del monitoraggio annuale sull'attuazione della misura, il *Responsabile*, anche nell'anno 2020, trasmetterà ai *Referenti* una scheda di *report* finalizzata alla verifica dell'avvenuto assolvimento degli adempimenti connessi nel rispetto dei termini assegnati nella seguente tabella di programmazione.

TABELLA DI PROGRAMMAZIONE – MISURA 6					
Obiettivo	Misura	Fasi per l'attuazione	Soggetti Responsabili	Tempi di realizzazione	Strumento di rilevazione del livello di attuazione
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	6 Inconferibilità e incompatibilità incarichi dirigenziali	Acquisizione delle dichiarazioni ex art. 20, commi 1 e 2, del d. lgs. 39/2013	<i>Referenti</i>	Dall'1 novembre dell'anno precedente al 31 ottobre dell'anno di riferimento	- <i>Report</i> di monitoraggio sull'attuazione della misura - Relazione sulla sostenibilità e sull'efficacia della misura
		Verifiche sulla veridicità di almeno il 25% delle dichiarazioni rese dagli interessati			
		Verifiche sul 100% delle segnalazioni pervenute			
		Monitoraggio sull'attuazione della misura		Al 31 ottobre	Da trasmettere entro il 10 novembre

4.7 Misura 7 – Attività successive alla cessazione dal servizio (*Pantouflage*)

Riferimenti:

-decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, art. 53, comma 16 ter;

-legge 6 novembre 2012, n. 190 articolo 1, co. 43;

-decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, art. 21.

Altra innovazione introdotta dal legislatore con la legge 190/2012, quale misura volta a contenere il rischio del verificarsi di situazioni di corruzione, riguarda lo svolgimento da parte del dipendente di attività successive alla cessazione dal rapporto di pubblico impiego.

Il rischio considerato dalla norma risiede nella possibilità che durante il servizio il dipendente possa sfruttare a proprio fine il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui entra in contatto. Pertanto, al fine di contenere il rischio di accordi fraudolenti, il legislatore ha introdotto una limitazione della libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto con l'amministrazione.

Può anche verificarsi il rischio che i privati, per ottenere vantaggi impropri, condizionino l'attività dei dipendenti, promettendo assunzioni o incarichi.

Infatti, il comma 16 ter dell'art. 53 del d.lgs. 165/2001, introdotto dalla legge 190/2012 con l'art 1, comma 42, lettera l), dispone che *“i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri....”*.

Nel PNA 2019, l'ANAC allo scopo di favorire il superamento di alcune incertezze interpretative insorte, ha ritenuto di dover fornire dei chiarimenti in ordine alla corretta attuazione della misura.

In particolare, ai fini della individuazione dell'*ambito di applicazione della norma*, è stato sottolineato che la stessa è riferita ai dipendenti nel senso più ampio del termine onde ricomprendere anche i soggetti legati alla p.a. da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo.

L'art. 21 del d.lgs. 39/2013 ha, infatti, precisato che ai fini dell'applicazione dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. 165/2001, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi considerati nel medesimo decreto, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo.²⁹

Con riguardo all'*esercizio dei poteri* cui si riferisce l'art.53, co. 16-ter, l'ANAC ha già precedentemente osservato che *“nel novero dei poteri autoritativi e negoziali rientrano sia i provvedimenti afferenti alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi per la p.a. sia i provvedimenti che incidono unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari. Tenuto conto della finalità della norma, può ritenersi che fra i poteri autoritativi e negoziali sia da ricomprendersi l'adozione di atti volti a concedere in generale vantaggi o utilità al privato, quali autorizzazioni, concessioni, sovvenzioni, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere”*.³⁰

²⁹ cfr: Pag. 56 e 56, PNA 2019

³⁰ (cfr: parere Anac AG 2/2017 approvato con delibera n. 88 dell'8 febbraio 2017, rinvenibile al seguente *link*

<https://www.anticorruzione.it/portal/rest/jcr/repository/collaboration/Digital%20Assets/anacdocs/Attivita/Atti/Pareri/2017/del.n.88.2017.pdf>

Per quanto concerne i *soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione* svolta attraverso i poteri negoziali e autoritativi professionali, la nozione di soggetto privato deve essere la più ampia possibile. Accanto alle società, imprese e studi professionali, sono da considerarsi, anche i soggetti che, pur formalmente privati, sono partecipati o controllati da una pubblica amministrazione³¹.

Il carattere imperativo e inderogabile della norma è sottolineato dalle rigorose sanzioni, di cui al citato comma 16-*ter*; previste per il caso di violazione:

- i contratti conclusi e gli incarichi conferiti all'ex dipendente pubblico dai soggetti privati, in violazione del divieto sono nulli, con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati per lo svolgimento dell'incarico;
- ai soggetti privati che hanno concluso i contratti o conferito gli incarichi è vietato contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni.

Con apposita [direttiva prot. n. 57509 del 29 aprile 2014](#), seguita dalla [nota prot. n. 132653 del 26 ottobre 2016](#), il *Responsabile* ha fornito le seguenti indicazioni volte a coordinare l'osservanza delle citate disposizioni normative.

- nei contratti di assunzione del personale e negli atti di incarico debba essere inserita la clausola che prevede per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali, il divieto di svolgere, per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorative o professionali presso i soggetti privati destinatari dell'attività svolta attraverso i medesimi poteri (provvedimenti, contratti o accordi);
- nel provvedimento di cancellazione dal ruolo del dipendente, qualunque sia la causa di cessazione deve essere precisato il divieto imposto dalle disposizioni normative in parola;
- nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, debba essere inserita la condizione soggettiva, che la controparte non abbia concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e non abbia conferito incarichi ad ex dipendenti che abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Amministrazione nei propri confronti, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto.

Ad integrazione della citata direttiva 57509/2014, le prescrizioni e i divieti di cui all'art.53, comma 16 ter, del d.lgs. n. 165/2001 - alla luce dell'orientamento ANAC n. 24 del 21 ottobre 2015 e del PNA 2019 - devono trovare applicazione non solo nei confronti dei dipendenti che esercitano i poteri autoritativi e negoziali per conto dell'Amministrazione, ma anche nei confronti dei dipendenti che, pur non esercitando concretamente ed effettivamente tali poteri, sono tuttavia competenti ad elaborare atti endoprocedimentali obbligatori (pareri, perizie, certificazioni), che incidono in maniera determinante sul contenuto del provvedimento finale, ancorché redatto e sottoscritto dal funzionario competente.

Pertanto, la clausola prevista nella sopra citata direttiva deve essere inserita nei contratti di assunzione e nei provvedimenti di cancellazione dal ruolo del personale, sia dirigenziale che appartenente alle categorie C e D del comparto non dirigenziale.

Ai fini del monitoraggio annuale sull'attuazione della misura, il Responsabile, anche nell'anno 2020, trasmetterà ai *Referenti* una scheda di *report* finalizzata alla verifica dell'avvenuto assolvimento degli adempimenti connessi nel rispetto dei termini assegnati nella seguente tabella di programmazione.

³¹ *cfr.* Pag.58 PNA 2019

TABELLA DI PROGRAMMAZIONE - MISURA 7

Obiettivo	Misura	Fasi per l'attuazione	Soggetti Responsabili	Tempi di realizzazione	Strumento di rilevazione del livello di attuazione
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	7 Attività successive alla cessazione dal servizio (<i>Pantouflage</i>)	Inserimento delle relative clausole nel 100%: - dei contratti di assunzione - dei provvedimenti di cancellazione dal ruolo del personale dirigenziale e non dirigenziale (appartenente alle categorie C e D)	<i>Referente</i> del Dipartimento regionale della Funzione pubblica e del personale	Dall'1 novembre dell'anno precedente al 31 ottobre dell'anno di riferimento	- <i>Report</i> di monitoraggio sull'attuazione della misura - Relazione sulla sostenibilità e sull'efficacia della misura da trasmettere entro il 10 novembre
		Inserimento della relativa clausola nel 100% degli atti di conferimento di incarico	<i>Referenti</i>		
		Inserimento della relativa clausola nel 100% dei bandi di gara/atti prodromici agli affidamenti			
		Verifiche sul 100% delle segnalazioni pervenute			
		Monitoraggio sull'attuazione della misura		Al 31 ottobre	

4.8 Misura 8 – Formazione di Commissioni, assegnazione agli Uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A.

Riferimenti:

- decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, art. 35 bis;
- decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, artt. 3 e 17.

L'art. 35 bis del d.lgs. 165/2001, aggiunto dall'art.1, comma 46 della legge 190/2012, prevede per coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, il divieto:

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

Va evidenziato, come recentemente ribadito dall'ANAC con [delibera n. 1201 del 18 dicembre 2019](#), che:

- le ipotesi interdittive allo svolgimento delle attività sopra elencate riguardano qualunque dipendente, a prescindere dalla qualifica rivestita, che sia stato condannato, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale;
- diversamente dalla disciplina di cui all'art. 3 d.lgs. 39/2013, di cui si dirà, la norma preclude il conferimento di alcuni uffici o lo svolgimento di specifiche attività ed incarichi particolarmente esposti al rischio corruzione anche a coloro cui vengano affidati meri compiti di segreteria ovvero funzioni direttive e non dirigenziali;
- la disposizione in esame non individua un arco temporale di applicazione dell'ipotesi di inconferibilità in esame.

L'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 presenta alcune analogie con l'art. 3 del d.lgs. 39/2013, ai sensi del quale non possono essere conferiti gli incarichi ivi specificati in caso di sentenze di condanna, anche non passate in giudicato, per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.

A differenza dell'art. 35-bis che non prevede una scadenza, la durata della inconferibilità di cui al presente art. 3 può essere perpetua o temporanea, in relazione all'eventuale sussistenza della pena accessoria dell'interdizione dai pubblici uffici e alla tipologia del reato.

In entrambi i casi, i requisiti di onorabilità e moralità richiesti per le attività e gli incarichi di cui all'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 e all'art. 3 del d.lgs. 39/2013, coincidono con l'assenza di precedenti penali, senza che sia consentito alcun margine di apprezzamento all'amministrazione.

Da notare che mentre la nomina in contrasto con l'art. 35-bis determina la illegittimità del provvedimento conclusivo del procedimento, gli atti e i contratti posti in essere in violazione delle limitazioni di cui all'art. 3 incorrono nella sanzione della nullità ai sensi dell'art. 17 del d.lgs. n. 39 del

2013. Si ricorda, inoltre, che a carico dei componenti di organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli sono applicate le specifiche sanzioni previste dall'art. 18 del decreto stesso.

Si evidenzia, infine, che le limitazioni previste dalle citate disposizioni non si configurano come misure sanzionatorie di natura penale o amministrativa, bensì hanno natura preventiva e mirano a evitare che i principi di imparzialità e buon andamento dell'agire amministrativo siano o possano apparire pregiudicati a causa di precedenti comportamenti penalmente rilevanti, proprio con riguardo ai reati contro la Pubblica Amministrazione.

Al fine di dare attuazione alla misura in argomento, prima di adottare provvedimenti di assegnazione alle commissioni o agli uffici sopra individuati, i *Referenti* devono farsi rilasciare dai soggetti interessati apposite dichiarazioni ai sensi degli art. 46 e 47 D.P.R. 445/2000.

Sulla veridicità delle dichiarazioni acquisite dovranno effettuarsi idonee verifiche ai sensi dell'art.71 del medesimo DPR 445. In considerazione della particolare complessità e vastità dei controlli, gli stessi potranno essere svolti secondo criteri di sostenibilità, ragionevolezza, economicità ed efficienza da definirsi nei limiti delle risorse umane e strumentali disponibili e, comunque, in misura non inferiore al 15% delle dichiarazioni acquisite.

Inoltre, per maggiore chiarezza, le condizioni ostative di cui all'art. 35 bis del d.lgs. n. 165/2001 devono essere previste negli avvisi relativi alle postazioni dirigenziali vacanti e negli atti di interpello.

Si richiama, in merito, anche la [direttiva del Responsabile prot. n. 57499 del 29 aprile 2014](#).

Ai fini del monitoraggio annuale sull'attuazione della misura, il *Responsabile*, anche nell'anno 2020, trasmetterà ai *Referenti* una scheda di *report* finalizzata alla verifica dell'avvenuto assolvimento degli adempimenti connessi nel rispetto dei termini assegnati nella seguente tabella di programmazione.

TABELLA DI PROGRAMMAZIONE - MISURA 8					
Obiettivo	Misura	Fasi per l'attuazione	Soggetti Responsabili	Tempi di realizzazione	Strumento di rilevazione del livello di attuazione
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	8 Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A.	Acquisizione di dichiarazioni in ordine all'assenza di precedenti penali di cui all'art. 35 bis del del d.lgs. n. 165/2001	Referenti	Dall'1 novembre dell'anno precedente al 31 ottobre dell'anno di riferimento	- Report di monitoraggio sull'attuazione della misura -Relazione sulla sostenibilità e sull'efficacia della misura da trasmettere entro il 10 novembre
		Verifica di almeno il 15% delle dichiarazioni acquisite, ai sensi dell'art.71 del DPR. 445/2000			
		Verifiche sul 100% delle eventuali segnalazioni pervenute			
		Monitoraggio sull'attuazione della misura		Al 31 ottobre	

4.9 Misura 9 – Tutela del dipendente che effettua segnalazione di illecito – *Whistleblower*

Riferimenti:

-decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, articolo 54 bis, come sostituito dall'art. 1 della legge 30 novembre 2017, n. 179;
 -art. 19, c. 5, lett.a), del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modifiche dalla legge 11 agosto 2014, n. 114 .

Con l'art. 54 bis, d.lgs. 165/2001, aggiunto dall'art. 1, comma 51, L. 190/2012, è stata introdotta una disposizione per la tutela dei dipendenti pubblici che segnalano illeciti (*whistleblower*) e che, per via della loro denuncia, potrebbero essere soggetti ad atti di ritorsione.

La *ratio* della norma è quella di evitare che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

Il d.l. 90/2014 è intervenuto sul citato art.54 bis del d.lgs. 165/2001 -poi sostituito integralmente dall'art. 1 della legge 30 novembre 2017, n. 179- apportando alcune modifiche. In particolare, l'articolo 31 ha inserito l'ANAC tra i soggetti deputati a ricevere le segnalazioni di illecito di cui in parola. A tal fine l'Autorità, per dare immediata attuazione alla predetta disposizione normativa, ha aperto un canale privilegiato a favore di chi segnala un fatto illecito, istituendo un protocollo riservato ed attivando un apposito indirizzo e-mail (www.whistleblowing@anticorruzione.it) ove trasmettere le segnalazioni.

Il nuovo testo dell'articolo 54-*bis* precisa ed amplia le tutele apprestate a favore del dipendente pubblico (secondo l'ampia definizione ora contenuta nel comma 2) e, prevede severe sanzioni sia nei confronti del responsabile di eventuali atti discriminatori o ritorsivi collegabili alla segnalazione -ferma la relativa nullità prevista dal comma 7- sia, nei casi previsti, nei confronti dello stesso *RPCT*.

Inoltre, ai sensi del comma 5 dell'articolo in esame, l'ANAC è chiamata a predisporre apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Resta confermato, in attesa dell'emanazione del su detto atto di indirizzo, preannunciato anche nel PNA 2019, il già attivo canale diretto (<http://whistleblower.regione.sicilia.it>) che garantisce l'assoluta riservatezza delle informazioni fornite dal dipendente segnalante, i cui dati anagrafici vengono immediatamente trasformati in un codice identificativo. Si richiama, in proposito, la [direttiva del RPCT, prot. n. 69628 dell'11 maggio 2016](#).

Anche per il triennio a venire resta a carico del *RPCT* lo svolgimento delle attività di verifica e di analisi delle segnalazioni eventualmente ricevute.

TABELLA DI PROGRAMMAZIONE - MISURA 9					
Obiettivo	Misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto Responsabile	Tempi di realizzazione	Strumento di rilevazione del livello di attuazione
Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione	9 Tutela del dipendente che effettua segnalazione di illecito - <i>Whistleblower</i>	Ricezione analisi e riscontro delle segnalazioni pervenute	<i>RPCT</i>	Dall'1 novembre dell'anno precedente al 31 ottobre dell'anno di riferimento	<i>Report</i> di monitoraggio sull'attuazione della misura al 31 ottobre nel caso di segnalazioni pervenute

4.10 Misura 10 – Formazione del personale

Riferimenti:

-legge 6 novembre 2012, n. 190, articolo 1, commi. 5, lett. b), 8, 10 lett. c), 11;

-decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 70.

Il quadro normativo in materia di prevenzione della corruzione e della illegalità attribuisce un ruolo di primaria importanza all'attività di formazione del personale, con particolare riguardo ai temi dell'etica e della legalità.

Anche il PNA riconosce nell'espletamento di un'adeguata attività formativa uno dei principali strumenti per prevenire e contrastare il verificarsi dei fenomeni corruttivi, nella considerazione che una costante attività di formazione/informazione, anche sulle innovazioni normative intervenute, assicuri una sempre maggiore consapevolezza ed adeguata professionalità riducendo, in tal modo, il margine di rischio.

Gli incontri formativi e seminari consentono al personale coinvolto il confronto sulle diverse soluzioni amministrative adottate nelle rispettive strutture e favoriscono l'individuazione di omogenee modalità di azione nello svolgimento dei processi.

Coerentemente con quanto sopra, l'Amministrazione promuove specifiche attività formative in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza, integrità e legalità rivolte al personale dipendente.

Inoltre, l'Amministrazione prevede attività di affiancamento a favore del personale neo assunto o da inserire in nuovi settori lavorativi anche avvalendosi dell'attività di tutoraggio prestata da personale esperto prossimo alla quiescenza.

Nel corso del 2019 sono state svolte le 79 giornate d'aula previste nel Piano di Formazione 2018–2020 con partecipazione di 1084 dipendenti. Nel Piano di Formazione del Personale relativo al triennio 2019 – 2021 si è dato particolare rilievo alle iniziative formative volte a prevenire e contrastare la corruzione e l'illegalità e a diffondere nell'Amministrazione la cultura della legalità e dell'etica comportamentale.

I percorsi di aggiornamento e di formazione sono stati articolati su due livelli.

- livello generale, rivolto a tutto il personale, con riguardo all'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e alle tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale);
- livello specifico –rivolto ai *Referenti*, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e ai funzionari addetti alle aree di rischio– con riguardo alle politiche, ai programmi ed ai vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione.

Gli interventi formativi sono stati effettuati attraverso varie metodologie volte ad assicurare la conoscenza della normativa nei settori più a rischio (sia tramite didattica frontale che tramite seminari formativi d'approfondimento), il supporto nella gestione dei casi meno semplici (tramite percorsi di affiancamento *on the job*) e la diffusione del valore dell'etica e della legalità (approccio valoriale).

Al fine di garantire l'attività di coordinamento tra la presente misura e la misura 3, il *Referente* del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale acquisirà, con cadenza annuale, dai *Referenti* delle Strutture Organizzative, le istanze finalizzate alla formazione del personale che, nei periodi successivi, sarà oggetto di rotazione. Di tali esigenze formative rilevate, il *Referente* individuato dovrà tener conto ai fini della elaborazione del *Piano della Formazione del Personale*, riguardante il successivo triennio a scorrimento, da trasmettere al *RPCT*, entro il 10 novembre di ogni anno, per l'inserimento nell'aggiornamento annuale del *PTPCT*.

Piano Formazione della formazione del personale 2020 - 2022

Anno 2020

Formazione specifica

CONTENUTI	TIPOLOGIA	DESTINATARI	ENTE o SOGGETTO EROGATORE	n. ORE	PERIODO
Appalti pubblici di lavori, beni e servizi. Nuovo codice appalti Dlgs 50/2016	Aula Laboratori didattici E-learning	Dirigenti e dipendenti che operano nel settore	FormezPA Università degli Studi PA, CT, ME, Poli Universitari TP e AG e Formatori Interni	80	I e II Semestre
Appalti Fondi SIE	Aula Laboratori didattici E-learning	Dirigenti e dipendenti di uffici Autorità di Gestione e Soggetti attuatori dei P.O.R.	FormezPA	60	I e II Semestre
Supporto ai Dipartimenti Autorità di gestione FSE e FESR	Laboratori seminari E - learning Affiancamento on the job	Dirigenti e dipendenti che operano nel settore	FormezPA	60	II Semestre
Legalità e Anticorruzione e nella P.A.: Aspetti normativi	Aula	Dirigenti e Funzionari di uffici che si occupano di Anticorruzione e Trasparenza	Università degli Studi PA, CT, ME, Poli Universitari TP e AG e Formatori Interni	40	II Semestre
La trasparenza alla luce delle innovazioni del GDPR 2016 sulla protezione dei dati personali	Aula	Dirigenti e dipendenti che operano nel settore	Università degli Studi PA, CT, ME, Poli Universitari TP e AG e Formatori Interni	30	I Semestre

La realizzazione del Piano dipende dalle risorse del POR Sicilia, dei PON e del Bilancio regionale che saranno destinate alla formazione

Formazione di livello generale (contenutistica e valoriale)

CONTENUTI	TIPOLOGIA	DESTINATARI	ENTE o SOGGETTO EROGATORE	n. ORE	PERIODO
Legalità e anticorruzione nella PA: aspetti normativi	Aula - E-learning - Webinar	Dirigenti e dipendenti	FormezPA Università degli Studi PA, CT, ME, Poli Universitari TP e AG, Formatori Interni e Maggioli Editore	100	I e II Semestre
Legalità e anticorruzione nella PA: aspetti comportamentali	Aula e Laboratori Role-playing FAD	Dirigenti e dipendenti	FormezPA Università degli Studi PA, CT, ME, Poli Universitari TP e AG	100	I e II Semestre
Formazione valoriale contenutistica su PTPC e Codici di Comportamento	Aula	Dirigenti e dipendenti	Formatori Interni	100	I e II Semestre
Cultura dell'integrità e della trasparenza: atteggiamenti e cultura organizzativa	Role - playing	Dirigenti e dipendenti	Università degli Studi PA, FormezPA	30	I e II Semestre
Accesso civico generalizzato nell'ambito del quadro storico evolutivo normativo sulla trasparenza	Aula e E-learning	Dirigenti e dipendenti	FormezPA Formatori Interni Università degli Studi PA, CT, ME, Poli Universitari TP e AG	60	I e II Semestre
Wisteblogging: L'istituto e le sue recenti evoluzioni	Aula e E-learning	Dirigenti e dipendenti	FormezPA Formatori Interni Università degli Studi PA, CT, ME, Poli Universitari TP e AG	60	I e II Semestre
Prevenzione corruzione e contrasto all'illegalità	Seminari	Dirigenti e dipendenti	Magistrature, Associazioni di Legalità, docenti universitari	12	I e II Semestre

* La realizzazione del Piano dipende dalle risorse del POR Sicilia, dei PON e del Bilancio regionale che saranno destinate alla formazione

Per il biennio 2021–2022, la formazione sarà orientata per lo più ad un approfondimento specifico su quegli argomenti oggetto di variazione e/o implementazione della disciplina in tema di anticorruzione, trasparenza e performance.

L'attività formativa sarà sempre più adeguata a favorire:

- la capacità di ciascun soggetto informato di cogliere gli aspetti salienti della riforma operata dall'impianto normativo anticorruzione vedendo accresciute le proprie conoscenze sulle norme entrate in vigore che regolamentano i comportamenti del personale della pubblica amministrazione, l'etica e la legalità, nonché gli aspetti penali e amministrativi del fenomeno corruttivo;
- la capacità dei dipendenti formati di applicare i piani adottati dall'Amministrazione (Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza ed il Ciclo di Gestione delle Performance) ed il Codice di Comportamento delle pubbliche amministrazioni, in particolare di quello della Regione Siciliana, sapendo identificare, nel corso della propria attività, le situazioni di pericolo e, coerentemente con le disposizioni in esso contenute, porvi rimedio al fine di preservare l'integrità e la trasparenza dell'Amministrazione regionale.

Ancor più che nel passato si farà ricorso ad attività formativa erogata con modalità e-learning in considerazione dell'evoluzione tecnologica che consente tecniche sempre più raffinate tali da garantire la più efficace interazione tra docenti e discenti.

La rivisitazione delle strutture dell'Amministrazione regionale di cui al D.P. n. 12/2019 e gli esiti degli interventi di razionalizzazione e semplificazione dei processi di cui al monitoraggio affidato alla Deloitte Consulting Srl richiederà alcune modifiche e integrazioni alle attività formative che dovranno necessariamente tenere conto del nuovo catalogo dei processi.

Come nella programmazione del triennio precedente, si continuerà a puntare sulla formazione privilegiandosi le metodologie più innovative quali il *role playng* e, anche in vista delle possibili assunzioni (sinora impedita da ragioni finanziarie) oltre che per esigenze di rotazione, si implementeranno le iniziative di formazione interna con affiancamenti di personale con maggiori conoscenze ed esperienze a quello assegnato ai settori a rischio.

Infine, per garantire la qualità del Piano, si farà ricorso al sistema del monitoraggio attraverso la somministrazione di questionari di gradimento e verifica dell'apprendimento.

Ai fini del monitoraggio annuale sull'attuazione della misura, il *Responsabile*, anche nell'anno 2020, trasmetterà ai *Referenti* una scheda di *report* finalizzata alla verifica dell'avvenuto assolvimento degli adempimenti connessi nel rispetto dei termini assegnati nella seguente tabella di programmazione.

TABELLA DI PROGRAMMAZIONE - MISURA 10

Obiettivo	Misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto Responsabile	Tempi di realizzazione	Strumento di rilevazione del livello di attuazione
Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	10 Formazione del Personale	Svolgimento annuale di almeno 100 giornate d'aula con partecipazione di almeno 1800 dipendenti	Referente del Dipartimento regionale della funzione pubblica e del personale	Dall'1 novembre dell'anno precedente al 31 ottobre dell'anno di riferimento	- <i>Report</i> di monitoraggio sull'attuazione della misura -Relazione sulla sostenibilità e sull'efficacia della misura - <i>Piano della Formazione del Personale</i> relativo al triennio di riferimento da trasmettere entro il 10 novembre
		Acquisizione istanze da parte dei <i>Referenti</i> sulle esigenze formative emerse alla luce della programmata rotazione del personale		Al 31 luglio	
		Aggiornamento/modifica " <i>Piano della Formazione del Personale</i> " relativo al triennio di riferimento		Al 31 ottobre	
		Erogazione attività di affiancamento a favore del personale neo assunto o da inserire in nuovi settori lavorativi	Referenti	Dall'1 novembre dell'anno precedente al 31 ottobre dell'anno di riferimento	
		Monitoraggio sull'attuazione della misura		Al 31 ottobre	

4.11 Misura 11 – Monitoraggio dei tempi procedurali

Riferimenti:

-legge 6 novembre 2012, n. 190. art. 1, commi: 9, lett. d), e 28;

-legge regionale 30 aprile 1991, n. 10, art. 2, comma 4 bis.

L'attività di monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedurali, previsti dalla legge o dai regolamenti, è individuata dal legislatore statale quale uno dei fattori essenziali che concorrono alla salvaguardia dei principi di trasparenza e di prevenzione della corruzione e della illegalità nell'attività della pubblica amministrazione ed è disciplinata all'art. 1, commi 9, lett. d), e 28, della legge 190/2012.

Gli esiti di tale attività sono soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi dell'art. 1, co. 28, della l.190/2012, secondo cui *“Le amministrazioni provvedono altresì al monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedurali attraverso la tempestiva eliminazione delle anomalie. I risultati del monitoraggio sono consultabili nel sito web istituzionale di ciascuna amministrazione”*.

La presente misura riguarda, pertanto, l'esecuzione del prescritto monitoraggio periodico e la pubblicazione, entro il 31 marzo, termine previsto dall' Allegato “A”, dei risultati del monitoraggio riguardante i procedimenti dell'anno precedente, aggregati per tipologia.

Il monitoraggio mira all'accertamento dell'eventuale inosservanza dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi e, conseguentemente, all'avvio di azioni utili per l'eliminazione delle eventuali anomalie riscontrate.

Ai fini della verifica della corretta attuazione della misura, ciascun *Referente*, entro il 10 novembre di ogni anno, trasmette all'Organo di indirizzo politico del proprio ramo di Amministrazione e al *Responsabile* una relazione che, dato atto dell'avvenuto adempimento dell'obbligo di monitoraggio e di pubblicazione di cui sopra, esponga, per le varie tipologie di procedimento, le eventuali criticità rilevate nell'attuazione della misura nonché le iniziative assunte o programmate, per i casi di inosservanza dei termini, ai fini della risoluzione delle criticità rilevate.

Ai fini del monitoraggio annuale sull'attuazione della misura, il *Responsabile*, anche nell'anno 2020, trasmetterà ai *Referenti* una scheda di *report* finalizzata alla verifica dell'avvenuto assolvimento degli adempimenti connessi nel rispetto dei termini assegnati nella seguente tabella di programmazione.

TABELLA DI PROGRAMMAZIONE - MISURA 11					
Obiettivo	Misura	Fasi per l'attuazione	Soggetti Responsabili	Tempi di realizzazione	Strumento di rilevazione del livello di attuazione
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	11 Monitoraggio dei tempi procedurali	Monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti	<i>Referenti</i>	Entro il 10 novembre	Trasmissione relazione all'Organo politico del rispettivo ramo di Amministrazione e al <i>RPCT</i>

4.12 Misura 12 – Monitoraggio dei rapporti amministrazione / soggetti esterni

Riferimento:

-legge 6 novembre 2012, n. 190. art. 1, comma 9, lettera e).

L'art. 1, comma 9, lettera e) della L. 190/2012, prevede che l'Amministrazione svolga una attività di monitoraggio in merito ai rapporti tra l'Amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione che sono chiamati ad assumere la determinazione sul rilascio della concessione o autorizzazione e alla stipula dell'atto negoziale.

A tal fine, come riconosciuto dall'ANAC nel parere rilasciato, su richiesta dell'Avvocatura Generale dello Stato, nell'adunanza del 18 febbraio 2015, le PPAA. hanno la facoltà di chiedere, anche ai soggetti con i quali andranno stipulati contratti o che risultano interessati dai suddetti procedimenti, il rilascio di apposite dichiarazioni al riguardo, da rendersi ai sensi degli art. 46 e 47 D.P.R. 445/2000.

Sulla veridicità delle dichiarazioni acquisite dovranno effettuarsi idonee verifiche ai sensi dell'art.71 del medesimo DPR 445. In considerazione della particolare complessità e vastità dei controlli, gli stessi potranno essere svolti secondo criteri di sostenibilità, ragionevolezza, economicità ed efficienza da definirsi nei limiti delle risorse umane e strumentali disponibili e, comunque, in misura non inferiore al 15% delle dichiarazioni acquisite.

Quanto ai soggetti con riferimento ai quali attestare l'assenza di tali relazioni di parentela o affinità, occorre ovviamente tener conto – come peraltro rappresentato da uno dei *Referenti* in occasione della consultazione avviata per l'acquisizione di proposte e osservazioni per l'aggiornamento 2020-2022 del *PTPCT* – della difficoltà di richiedere la predetta dichiarazione nell'ipotesi in cui a rilasciarla debba essere un ente o un'impresa con un elevato numero di dipendenti.

Il monitoraggio deve, quindi, consistere nella preventiva acquisizione della dichiarazione del soggetto esterno (rappresentante legale o procuratore incaricato da imprese o enti a trattare con la Pubblica Amministrazione) di non trovarsi, né lui né i propri procuratori o dipendenti comunque incaricati di trattare con l'Amministrazione, in rapporti di *coniugio*, parentela o affinità con i dirigenti e i dipendenti dell'Amministrazione deputati alla trattazione del procedimento.

Ai predetti fini, oltre al rapporto di *coniugio*, rilevano i rapporti di parentela o affinità entro il secondo grado, in analogia con altre norme vigenti ed in particolare con quanto disposto dal D.P.R. n. 62/2013 e dal vigente Codice di comportamento dei dipendenti dell'Amministrazione regionale. Qualora l'azione di monitoraggio ex art. 1, comma 9, lettera e) della L. 190/2012 dovesse riscontrare eventuali rapporti di parentela o affinità, i dipendenti interessati dovranno astenersi ai sensi dell'art. 6 bis della legge 7 agosto 1990, n. 241.

Ai fini del monitoraggio annuale sull'attuazione della misura, il *Responsabile*, anche nell'anno 2020, trasmetterà ai *Referenti* una scheda di *report* finalizzata alla verifica dell'avvenuto assolvimento degli adempimenti connessi nel rispetto dei termini assegnati nella seguente tabella di programmazione.

TABELLA DI PROGRAMMAZIONE MISURA 12

Obiettivo	Misura	Fasi per l'attuazione	Soggetti Responsabili	Tempi di realizzazione	Strumento di rilevazione del livello di attuazione
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	12 Monitoraggio dei rapporti amministrazione /soggetti esterni	Acquisizione delle dichiarazioni prodotte ai sensi del DPR. 445/2000	<i>Referenti</i>	Dall' 1 novembre dell'anno precedente al 31 ottobre dell'anno di riferimento	- <i>Report</i> di monitoraggio sull'attuazione della misura -Relazione sulla sostenibilità e sull'efficacia della misura da trasmettere entro il 10 novembre
		Verifica di almeno il 15% delle dichiarazioni acquisite, ai sensi dell'art.71 del DPR. 445/2000			
		Verifiche sul 100% delle segnalazioni pervenute			
		Monitoraggio sull'attuazione della misura		Al 31 ottobre	

5 PROCESSI SENSIBILI – AZIONI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

5.1 Misura 13 – Mappatura delle aree di rischio – analisi, valutazione e gestione del rischio – controllo e prevenzione

Riferimenti.

-legge 6 novembre 2012, n. 190. art. 1, commi 9 e 16

-Piano Nazionale Anticorruzione

L'art. 1, comma 9, lettera a), della L. n. 190/2012 fa carico alle amministrazioni di individuare le attività, tra le quali quelle di cui al comma 16, nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, e le relative misure di contrasto.

Il Piano Nazionale Anticorruzione ha inizialmente derivato da tale previsione 4 aree di rischio corruzione più ricorrenti, definite “**obbligatorie**” che, nei successivi aggiornamenti, sono state dapprima ampliate pervenendo all'individuazione di 8 “**aree generali**” e quindi integrate con ulteriori “**aree di rischio specifiche**” (Pianificazione e la gestione del territorio, Regolazione in ambito sanitario e Programmazione e gestione dei fondi europei) che si differenziano dalle precedenti non perché meno rilevanti bensì per la loro relazione con le caratteristiche delle singole amministrazioni in quanto incidono su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio.

Il PTPCT 2018–2020, allo scopo di adeguare a tale impostazione la precedente mappatura – che potrà ulteriormente essere rivista alla luce delle ulteriori indicazioni fornite dall'ANAC nei più recenti Piani Anticorruzione – ha previsto una rivisitazione della *Mappatura delle aree di rischio*, individuando complessivamente 11 aree, di cui 3 specifiche.

Quale attività propedeutica, il Piano ha prescritto lo svolgimento di una puntuale ricognizione di tutti i processi amministrativi, condotta nell'anno 2018, demandando a ciascun *Referente* la elaborazione di un *catalogo dei processi* afferenti alla Struttura di competenza, con relativa scomposizione in fasi, in vista della revisione, programmata per l'anno 2019 dal PTPCT 2019–2021, della citata *Mappatura*, sulla base delle seguenti 11 aree di rischio:

- A) Acquisizione e progressione del personale³²
- B) Affidamento di lavori, servizi e forniture
- C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- E) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
- F) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni

³² Comprende anche i processi attinenti alla gestione del personale (ad es. Gestione assenze-presenze, permessi, premialità, autorizzazioni)

- G) Incarichi e nomine
- H) Affari legali e contenzioso
- I) Pianificazione e la gestione del territorio
- L) Regolazione in ambito sanitario
- M) Programmazione e gestione dei fondi europei

I processi elencati nel “catalogo” di cui al *PTPCT* 2018–2020, qualora riferibili alle 11 aree di rischio di cui sopra, sono confluiti, come previsto dal *PTPCT* 2019–2021, nelle pertinenti schede di mappatura ove, distinte le relative fasi/azioni e indicato il **livello di rischio**, sono state definite le misure di prevenzione e contrasto (obbligatorie e/o ulteriori) ritenute più idonee a trattarlo, nonché i termini di adozione rispettivamente stimati.

L'esito di tale attività di mappatura costituisce l'Allegato “B” al presente Piano.

Al fine di assicurare la costante aderenza delle misure di prevenzione ai mutamenti del contesto, a partire dall'anno in corso si procederà alla periodica revisione e all'eventuale aggiornamento dei documenti prodotti (*“catalogo dei processi”* e schede di mappatura delle aree di rischio).

Inoltre, per assicurare che la mappatura sia sempre rispondente al quadro di riferimento, nell'ipotesi di modifiche normative o organizzative (come ad esempio costituzione di nuovi Uffici o modifiche a quelli esistenti), i competenti *Referenti* dovranno tempestivamente, e comunque non oltre i sei mesi successivi, effettuare la prima mappatura dei processi dei nuovi Uffici ed aggiornare quella dei preesistenti.

In ogni caso un'analoga attività di revisione del catalogo e della mappatura dovrà essere condotta con cadenza annuale, al fine di assicurarne il costante aggiornamento.

In tale occasione potranno essere individuate anche ulteriori “aree di rischio specifiche”, sulla base anche dell'analisi di eventuali casi giudiziari o di passati episodi di corruzione o cattiva gestione, da notizie fornite dai responsabili degli uffici o dai portatori di interesse esterni.

Un ulteriore ed organico processo di revisione della mappatura delle aree di rischio, previo aggiornamento del catalogo dei processi, sarà avviato nell'anno 2021 dopo l'adozione del decreto presidenziale di rimodulazione delle strutture organizzative dei dipartimenti regionali previsto dall'articolo 13, comma 3, della legge regionale 17 marzo 2016, n. 3³³.

In tale occasione, l'attività di revisione sarà svolta seguendo le indicazioni fornite dall'ANAC nell'allegato 1 al PNA 2019 ove, tra l'altro, si specifica che l'allegato 5 del PNA 2013 non va più considerato un riferimento metodologico da seguire e che il nuovo approccio valutativo (di tipo qualitativo) può essere applicato in modo graduale in ogni caso non oltre l'adozione del *PTPCT* 2021–2023.

Ai fini del monitoraggio annuale sull'attuazione della misura, il *Responsabile*, anche nell'anno 2020, trasmetterà ai *Referenti* una scheda di *report* finalizzata alla verifica dell'avvenuto assolvimento degli adempimenti connessi nel rispetto dei termini assegnati nella seguente tabella di programmazione.

³³ Con decreto del Presidente della Regione, previa deliberazione della Giunta regionale, su proposta dell'Assessore regionale per le autonomie locali e la funzione pubblica, è disposto con cadenza biennale, per il quadriennio 2017–2020, l'accorpamento per materie omogenee di strutture dirigenziali in numero corrispondente a quello delle strutture dirigenziali rimaste vacanti nel biennio precedente, a seguito dei pensionamenti di cui all'articolo 52 della legge regionale n. 9/2015*

TABELLA DI PROGRAMMAZIONE - MISURA 13

Obiettivo	Misura	Fasi per l'attuazione	Soggetti Responsabili	Tempi di realizzazione	Strumento di rilevazione del livello di attuazione
<p>Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione</p>	<p>13 Mappatura delle aree di rischio, analisi, valutazione e gestione del rischio – controllo e prevenzione</p>	<p>Adozione/Aggiornamento del catalogo dei processi e delle schede di mappatura delle aree di rischio, in caso di modifiche normative o di organizzative</p>	<p><i>Referenti</i></p>	<p>Tempestiva e, comunque, non oltre 6 mesi</p>	<p>Trasmissione entro il 10 novembre dei documenti adottati</p>
		<p>Revisione annuale ed eventuale aggiornamento del catalogo dei processi e delle schede di mappatura delle aree di rischio</p>		<p>Al 31 ottobre</p>	<p>Trasmissione entro il 10 novembre di: - documenti adottati, in caso di aggiornamento - <i>Report</i> annuale di monitoraggio sull'attuazione della misura - Relazione sulla sostenibilità e sull'efficacia della misura</p>
		<p>Monitoraggio sull'attuazione della misura</p>			

6 MISURE ULTERIORI

Nei paragrafi precedenti sono state programmate le misure, di carattere generale, introdotte dalla legge n. 190/2012 e dai successivi decreti attuativi.

Alle predette misure “obbligatorie” si affiancano –conformemente alle indicazioni del PNA– misure “ulteriori” da sviluppare anche in relazione al particolare contesto di riferimento.

Sulla scorta anche delle misure ulteriori elencate nella scheda predisposta dall'ANAC per l'elaborazione della relazione annuale dei *Responsabili per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza*, di seguito, si riportano le misure ulteriori (specifiche) attivate.

6.1 Misura 14 – Patti di integrità negli affidamenti

Riferimento:

-legge 6 novembre 2012, n. 190, articolo 1, comma 17.

A mente dell'art. 1, comma 17, della legge n. 190 del 6 novembre 2012, le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità' o nei patti di integrità' costituisce causa di esclusione dalla gara.

Il Patto di Integrità rappresenta una ulteriore misura preventiva di cui possono dotarsi le pubbliche amministrazioni per il contrasto dei fenomeni corruttivi nelle procedure di appalto e per l'implementazione della legalità, prevedendo un controllo incrociato e sanzioni nel caso di tentativi di elusione. Attraverso l'inserimento di apposita clausola negli avvisi, nei bandi di gara o nelle lettere di invito per la selezione del privato contraente, con specifico richiamo nel contratto successivamente concluso, si costituisce una ulteriore reciproca formale obbligazione finalizzata a prevenire il verificarsi di fenomeni di natura corruttiva.

Per dare attuazione alla misura il *Responsabile* ha diramato a tutti i *Referenti* la [direttiva prot. n. 125930 del 29 settembre 2015](#) che sarà sottoposta a revisione, nell'anno 2020, alla luce delle Linee guida adottate dall'Autorità con la delibera n. 494/2019.

Va infine richiamato [APQ "C. A. Dalla Chiesa"](#) – Protocollo di legalità stipulato il 12.7.2005 tra Regione Siciliana, Ministero dell'Interno, Autorità di vigilanza sui lavori pubblici, Prefetture dell'Isola, INAIL e INPS al fine di rafforzare le politiche di prevenzione delle infiltrazioni mafiose.

Ai fini del monitoraggio annuale sull'attuazione della misura, il *Responsabile*, anche nell'anno 2020, trasmetterà ai *Referenti* una scheda di *report* finalizzata alla verifica dell'avvenuto assolvimento degli adempimenti connessi nel rispetto dei termini assegnati nella seguente tabella di programmazione.

TABELLA DI PROGRAMMAZIONE - MISURA 14					
Obiettivo	Misura	Fasi per l'attuazione	Soggetti Responsabili	Tempi di realizzazione	Strumento di rilevazione del livello di attuazione
Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	14 Patti di integrità negli affidamenti	- Inserimento delle rispettive clausole negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito per la selezione del privato contraente; - richiamo del patto di integrità in ogni contratto stipulato, onde formarne parte integrante e sostanziale	<i>Referenti</i>	Dall'1 novembre dell'anno precedente al 31 ottobre dell'anno di riferimento	- <i>Report</i> di monitoraggio sull'attuazione della misura -Relazione sulla sostenibilità e sull'efficacia della misura
		Monitoraggio sull'attuazione della misura		Al 31 ottobre	da trasmettere entro il 10 novembre

6.2 Misura 15 – Procedura per la raccolta di segnalazioni da parte della società civile

Riferimento:

-Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione (UNCAC), adottata nel 2003 e ratificata dall'Italia con L.116/2009 - Titolo II (Misure preventive) artt. 5 e 13.

Al fine di promuovere la cultura dell'integrità e della legalità, l'Amministrazione regionale, attraverso diversi strumenti, ha da tempo intrapreso iniziative per favorire il coinvolgimento dell'utenza e l'ascolto della cittadinanza.

In particolare, sono stati posti a disposizione del cittadino specifici canali di comunicazione utilizzabili sia per la segnalazione di episodi di cattiva amministrazione o di corruzione, sia per la raccolta di opinioni e suggerimenti per semplificazione dell'attività amministrativa.

Detti canali, la Mail del Cittadino, cittadino@regione.sicilia.it, e lo Sportello del cittadino e delle imprese³⁴, agevolano il consolidarsi del rapporto fiduciario tra Amministrazione e cittadinanza, requisito essenziale per una efficace azione anticorruzione consentendo, altresì, di raccogliere osservazioni e proposte atte al miglioramento delle correlate attività di prevenzione e di contrasto.

Infine, per migliorare la qualità dei servizi offerti all'utenza, l'Amministrazione, ha pubblicato nel proprio sito istituzionale un [questionario](#) per la rilevazione della "Customer Satisfaction".

Nell'ambito della strategia di comunicazione attuata, assume rilievo l'attività svolta dagli Uffici Relazioni con il Pubblico, presenti nell'ambito dell'Amministrazione che rappresentano la prima interfaccia con la cittadinanza.

Ai fini del monitoraggio annuale sull'attuazione della misura, il *Responsabile*, anche nell'anno 2020, trasmetterà ai *Referenti* una scheda di *report* finalizzata alla verifica dell'avvenuto assolvimento degli adempimenti connessi nel rispetto dei termini assegnati nella seguente tabella di programmazione.

TABELLA DI PROGRAMMAZIONE – MISURA 15					
Obiettivo	Misura	Fasi per l'attuazione	Soggetti Responsabili	Tempi di realizzazione	Strumento di rilevazione del livello di attuazione
Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione	15 Procedura per la raccolta di segnalazioni da parte della società civile	Ricezione, analisi e riscontro delle segnalazioni pervenute anche presso gli Uffici Relazioni con il Pubblico	<i>Referenti</i>	Dall'1 novembre dell'anno precedente al 31 ottobre dell'anno di riferimento	- <i>Report</i> di monitoraggio sull'attuazione della misura -Relazione sulla sostenibilità e sull'efficacia della misura
		Monitoraggio sull'attuazione della misura		Al 31 ottobre	da trasmettere entro il 10 novembre

³⁴ Numero Verde 800894318, attivo tutti i giorni dalle ore 09:00 alle ore 13:00 e nelle ore pomeridiane il mercoledì dalle ore 16:00 alle ore 18:00

6.3 Misura 16 – Iniziative di informatizzazione dei processi

Per prevenire il verificarsi dei fenomeni corruttivi, l'Amministrazione si prefigge di attivare iniziative utili a limitare i contatti frontali tra i dipendenti e l'utenza, con priorità per i processi individuati nelle aree di rischio.

A tal fine, a decorrere dall'anno 2016, taluni *Referenti* hanno individuato nell'ambito della rispettiva Struttura organizzativa i processi rivolti al pubblico per quali intensificare o avviare l'attività di automatizzazione/informatizzazione, attraverso l'utilizzo di applicativi informatici che consentono la gestione trasparente dei relativi procedimenti.

Conclusa la prima sperimentazione triennale, si ritiene opportuno programmare a regime tale misura, secondo un approccio di miglioramento continuo, su base pluriennale, basato sul ciclo di *PDCA (Plan-Do-Check-Act)*, prevedendo l'iterazione annuale delle fasi di programmazione, attuazione, verifica, consolidamento/ripetizione.

Ai fini del monitoraggio annuale sull'attuazione della misura, il *Responsabile*, anche nell'anno 2020, trasmetterà ai *Referenti* una scheda di *report* finalizzata alla verifica dell'avvenuto assolvimento degli adempimenti connessi nel rispetto dei termini assegnati nella seguente tabella di programmazione.

TABELLA DI PROGRAMMAZIONE – MISURA 16					
Obiettivo	Misura	Fasi per l'attuazione	Soggetti Responsabili	Tempi di realizzazione	Strumento di rilevazione del livello di attuazione
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	16 Iniziative di informatizzazione dei processi per ridurre i rischi di corruzione	Individuazione di processi rivolti al pubblico da informatizzare ed elaborazione cronoprogramma	<i>Referenti</i>	Entro il 31 ottobre di ogni anno (N)	- <i>Report</i> di monitoraggio sull'attuazione della misura
		Attivazione delle procedure di informatizzazione dei processi individuati		Entro il 31 ottobre di ogni anno (N+1)	-Relazione sulla sostenibilità e sull'efficacia della misura
		Verifica, consolidamento/ripetizione		Entro il 31 ottobre di ogni anno (N+2)	da trasmettere entro il 10 novembre
		Monitoraggio sull'attuazione della misura		Al 31 ottobre di ogni anno	

6.4 Misura 17 – Attività di vigilanza nei confronti di enti e società partecipate o controllate con riferimento all'adozione e attuazione del *PTPCT* o di adeguamento del modello di cui all'art. 6 del d.lgs. 231/2001

Riferimento:

-legge 6 novembre 2012, n. 190. art. 1, comma 34.

L'art. 1, comma 34, della legge 190/2012 prevede espressamente che *“le disposizioni contenute nei commi dal 15 al 33 si applicano alle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, agli enti pubblici nazionali, nonché alle società partecipate dalle amministrazioni pubbliche e dalle loro controllate, ai sensi dell'art. 2359 del codice civile, limitatamente alla loro attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea”*.

Gli enti pubblici economici, gli enti di diritto privato in controllo pubblico, le società partecipate e le società da queste controllate, ai sensi dell'art. 2359 c.c., sono tra i destinatari del PNA

Il *Responsabile*, per dare compiuta attuazione alla normativa in materia di trasparenza e anticorruzione, ha diramato diverse direttive tutte richiamate, in ultimo, nella [direttiva prot. n. 158150 del 10 dicembre 2014](#) con la quale sono state impartite ulteriori indicazioni operative ai dipartimenti che esercitano un'attività di vigilanza e controllo nei confronti di enti e società partecipate.

Va, infine, richiamata la determinazione ANAC n. 1134 dell'8 novembre 2017 *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*, diramata con nota del *Responsabile* prot. n. 136418 del 5 dicembre 2017.

Ai fini del monitoraggio annuale sull'attuazione della misura, il *Responsabile*, anche nell'anno 2020, trasmetterà ai *Referenti* una scheda di *report* finalizzata alla verifica dell'avvenuto assolvimento degli adempimenti connessi nel rispetto dei termini assegnati nella seguente tabella di programmazione.

TABELLA DI PROGRAMMAZIONE – MISURA 17					
Obiettivo	Misura	Fasi per l'attuazione	Soggetti Responsabili	Tempi di realizzazione	Strumento di rilevazione del livello di attuazione
Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	17 Attività di vigilanza nei confronti di enti e società partecipate o controllate con riferimento all'adozione e attuazione del <i>PTPCT</i> o di adeguamento del modello di cui all'art. 6 del d. lgs. 231/2001	Monitoraggio sull'attuazione della misura	<i>Referenti</i>	Al 31 ottobre	- <i>Report</i> di monitoraggio sull'attuazione della misura -Relazione sulla sostenibilità e sull'efficacia della misura da trasmettere entro il 10 novembre

6.5 Misura 18 – Misure ulteriori (specifiche) da attivare nell'ambito dell'area di rischio contratti pubblici

Riferimento:

–Piano Nazionale Anticorruzione 2015, paragrafo 4.3.5 (Approfondimento confermato dal PNA 2019)

In ossequio alle indicazioni fornite dal PNA 2015 – la cui validità è stata confermata dall'ANAC nel PNA 2019 con riserva di adeguare le specifiche indicazioni elaborate in tale aggiornamento alla disciplina introdotta dal dlgs 18 aprile 2016, n. 50 e s.m.i. – 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, il *Referente* del Dipartimento Bilancio e Tesoro, presso la cui Struttura organizzativa è incardinata la Centrale Unica di Committenza³⁵, in ragione delle competenze ascritte ex art.55, legge regionale n. 9/2015, attiverà, tra le misure indicate al paragrafo 4.3.5 del medesimo PNA (pag.33), quelle ritenute più idonee, tenuto conto dello specifico contesto interno ed esterno in cui l'Amministrazione opera.

Ai fini del monitoraggio annuale sull'attuazione della misura, il *Responsabile*, anche nell'anno 2020, trasmetterà ai *Referenti* una scheda di *report* finalizzata alla verifica dell'avvenuto assolvimento degli adempimenti connessi nel rispetto dei termini assegnati nella seguente tabella di programmazione.

TABELLA DI PROGRAMMAZIONE - MISURA 18					
Obiettivo	Misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto Responsabile	Tempi di realizzazione	Strumento di rilevazione del livello di attuazione
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	18 Misure ulteriori (specifiche) da attivare nell'ambito dell' "area di rischio: contratti pubblici"	Monitoraggio sull'attuazione delle misure attivate	<i>Referente</i> del Dipartimento Bilancio e Tesoro	Al 31 ottobre	- <i>Report</i> di monitoraggio sull'attuazione della misura -Relazione sulla sostenibilità e sull'efficacia della misura da trasmettere entro il 10 novembre

³⁵ Ufficio che accentra i processi di acquisizione di beni e servizi, oltre che per i diversi rami dell'Amministrazione regionale, anche per gli Enti e le Aziende del Servizio Sanitario Regionale, per gli enti regionali e per le società a totale o maggioritaria partecipazione regionale

7 COMUNICAZIONE – INFORMAZIONE E DIVULGAZIONE DEL PIANO

Il *Piano* è destinato a tutto il personale dipendente dell'Amministrazione regionale e ai collaboratori che, a qualsiasi titolo, con la stessa intrattengono rapporti.

Dell'adozione dell'aggiornamento 2020-2022, che sarà pubblicato nella sezione “*Amministrazione Trasparente*” del sito *web* istituzionale, sarà data informazione a mezzo *e-mail* a tutti i dipendenti.

Il presente aggiornamento, al pari dei precedenti:

- verrà consegnato a ciascun nuovo dipendente al momento della presa di servizio e l'obbligo della sua osservanza costituirà oggetto di apposita previsione nel contratto individuale di lavoro;
- verrà consegnato a ciascun soggetto che, a qualsiasi titolo, instaura un rapporto di collaborazione con l'Amministrazione regionale;
- verrà messo a disposizione dei cittadini/utenti presso gli Uffici Relazioni con il Pubblico delle strutture regionali.
- verrà divulgato in occasione di eventuali Giornate della Trasparenza.

Disposizioni Finali

Il presente aggiornamento del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza trova applicazione dalla data della sua pubblicazione nel sito istituzionale dell'Amministrazione regionale.

Entro il 31 gennaio 2021, conformemente alle disposizioni di cui all'art. 1, comma 8, della legge 190/2012, si provvederà al prescritto aggiornamento.