



***PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA
CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA E
L'INTEGRITA' - PTPCT***

2021/2023

INDICE

- Art. 1** Premessa - pag.3
- Art. 2** Normativa - pag.4
- Art. 3** Analisi del Contesto - pag.6
- Art. 4** La Dotazione Organica dell'ente - pag.7
- Art. 5** La Mappatura dei Processi - All. A - pag.7
- Art. 6** Soggetti Coinvolti nella Strategia di Prevenzione del Rischio - pag.14
- Art. 7** Il Trattamento del Rischio: L'individuazione delle Misure - pag. 20
- Art. 8** La Trasparenza - Principi - pag.20
- Art. 9** Il Codice di Comportamento - pag.21
- Art. 10** Rotazione Ordinaria e Straordinaria - pag.21
- Art. 11** Conferimento e Autorizzazione degli Incarichi (Art. 53 Del D.Lgs. 165/2001) - pag.23
- Art. 12** Astensione in caso di conflitto d'interesse - pag.24
- Art. 13** Inconferibilità ed Incompatibilità degli Incarichi e Pantouflage - pag.25
- Art. 14** La Tutela del Dipendente che effettua segnalazioni di illecito (Whistleblowing) - pag.26
- Art. 15** La Formazione - pag.28
- Art. 16** Il Monitoraggio dei Tempi Procedimentali - pag.30
- Art. 17** Patti d'integrità - pag.30
- Art. 18** Il Monitoraggio - pag. 30
- Art. 19** La Trasparenza - pag.31
- Art. 20** Evoluzione Normativa - pag.32
- Art. 21** L'attuazione degli Obblighi di Trasparenza nell'azienda DSU - pag.36
- Art. 22** Gli Obiettivi Strategici e gli Obiettivi Operativi di Trasparenza per il triennio 2021/2023 - pag.38
- Art. 23** Le Linee Guida del Garante per la Privacy e il Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (Rgpd) 2016/679 - pag.39
- Art. 24** Il Responsabile della Protezione dei Dati (RPD) - pag.43
- Art. 25** Monitoraggio degli Adempimenti e Misure Sanzionatorie - pag.43

ART. 1 PREMESSA

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e l'Integrità (P.T.P.C.T.) illustra le strategie di contrasto al rischio corruzione per il triennio 2021-2023 e costituisce uno strumento di programmazione strategica per la prevenzione dei fenomeni corruttivi, in attuazione di quanto disposto dalla Legge 6 Novembre 2012, n. 190, "*Disposizioni per la prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*" e ss.mm. e ii. ed alla luce degli intervenuti provvedimenti normativi, di cui in particolare al Decreto Legislativo 19 aprile 2017, n. 56, recante "*Disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50*" (cd. nuovo Codice dei contratti pubblici), e della nuova disciplina della tutela dei dati personali introdotta dal Regolamento UE 2016/679.

Con la disciplina di settore sono stati introdotti misure e strumenti finalizzati a rendere le amministrazioni e, in particolare, le attività a maggior rischio di corruzione, trasparenti e quindi socialmente controllabili, con positive ricadute sulle attività delle pubbliche amministrazioni.

L'analisi della realtà amministrativa e organizzativa nella quale si svolgono le attività di esercizio di funzioni pubbliche e di pubblico interesse esposte a rischi di corruzione consente una valutazione del livello di esposizione delle amministrazioni al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi (cioè le *Misure*) volti a prevenire il medesimo rischio.

Il presente Piano si basa su quanto previsto nel PNA 2019 approvato definitivamente con Delibera n.1064 del 13.11.2019 e applica, in particolare, le novità dell'*Allegato 1* del Piano Nazionale, relativo alle indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi.

L'*Allegato 1* al PNA 2019 fornisce indicazioni per la progettazione, la realizzazione e il miglioramento continuo del "*Sistema di gestione del rischio corruttivo*".

Nel PNA 2019 il Consiglio dell'Autorità ha focalizzato l'attenzione sulle indicazioni relative alla parte generale del PNA, rivedendo e consolidando in un unico atto di indirizzo tutte le indicazioni date in precedenza, integrandole con orientamenti maturati nel corso del tempo e che sono anche stati oggetto di appositi atti regolatori. In virtù di quanto affermato dall'ANAC, quindi, il PNA 2019 assorbe e supera tutte le parti generali dei precedenti Piani e relativi aggiornamenti, lasciando invece in vigore tutte le parti speciali che si sono succedute nel tempo.

Il PNA 2019 comprende n. 3 Allegati:

"1. *Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi*"; "2. *La rotazione "ordinaria" del personale*";

"3. *Riferimenti normativi sul ruolo e sulle funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)*".

Il PTPCT, infine, in osservanza alle disposizioni della Legge 190/2012, recante: *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”* costituisce una misura preventiva finalizzata ad evitare ed anticipare il manifestarsi di comportamenti corruttivi.

Nella corruzione sono compresi non soltanto i reati contro la pubblica amministrazione, ma anche il cattivo funzionamento dovuto all’uso delle funzioni attribuite per fini privati ovvero forme d’inquinamento dell’azione amministrativa fuori dal contesto o dalla realtà dell’istituzione, sia che le condotte abbiano successo, sia qualora rimangano mero tentativo.

In particolare la L. n. 190/2012 prevede:

- L’adozione da parte delle amministrazioni di Piani di prevenzione della corruzione, nel quale individuare i settori di maggior rischio e le soluzioni organizzative volte ad annullare o comunque ridurre quel rischio;
- L’adozione di misure per l’integrità dei funzionari pubblici, anche mediante l’introduzione di meccanismi di formazione del personale;
- Il monitoraggio dei 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;
- L’innalzamento dei livelli di trasparenza;
- La tutela del whistleblowing.

ART. 2 NORMATIVA

Si indica di seguito la normativa di interesse:

- La legge 6 novembre 2012, n.190 recante: *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”* che ha introdotto un sistema organico di disposizioni per la prevenzione dei fenomeni corruttivi in attuazione della Convenzione dell’Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione (adottata dall’Assemblea generale dell’ONU il 31 ottobre 2003 e ratificata con legge 3 agosto 2009, n. 116), nonché della Convenzione penale sulla corruzione (data a Strasburgo il 27 gennaio 1999 e ratificata con legge 28 giugno 2012, n.110);
- D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 recante: *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*;
- D.Lgs. 31 dicembre 2012, n. 235 *“Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell’articolo 1, comma 63, della legge 6 novembre 2012, n. 190”*;

- D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, approvato dal Governo il 15 febbraio 2013, in attuazione di commi 35 e 36 dell’art. 1 della l. n.190 del 2012”*;
- D.Lgs. 8 aprile 2013, n. 39 *“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”*;
- D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 *“Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165”*;
- *Piano Nazionale Anticorruzione (PNA)*, approvato con deliberazione CIVIT 72/2013 dell’11.09.2013;
- Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013 (Repertorio atti n. 79/CU) con la quale sono stati individuati gli adempimenti, con l’indicazione dei relativi termini, per l’attuazione della legge 6 novembre 2012, n. 190 e dei decreti attuativi (D.Lgs. 33/2013, d.lgs. 39/2013, D.P.R. 62/2013), a norma dell’articolo 1, commi 60 e 61, della L. 190/2012;
- Determinazione ANAC 17 giugno 2015 n. 8 *“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”*;
- D.Lgs. 25 maggio 2016 n. 97 recante *“Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell’articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*;
- Legge 30/11/2017 n. 179 *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”* (Whistleblower);
- D.lgs. 10 agosto 2018, n. 101 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali - D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 - alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679.
- La Delibera n. 1064, del 13.11.2019, l’Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2019 – 2020;
- La Delibera n. 215, del 26.03.2019, l’Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato le *“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”*.

ART. 3 ANALISI DEL CONTESTO

Il Contesto Esterno

L'analisi del contesto esterno descrive l'ambiente nel quale l'Amministrazione esercita la propria azione e in cui opera e che può favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno.

Tra le attività a più elevato rischio di corruzione, la L. 190/2012 individua i procedimenti di:

- Autorizzazione o concessione;
- Scelta del contraente per l'affidamento dei lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alle modalità di selezione prescelta ai sensi del D.lgs. 50/2016 e ss.mm. e ii., ed in particolare: definizione dell'oggetto dell'affidamento, individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento, requisiti di qualificazione, requisiti di aggiudicazione, valutazione delle offerte, verifica delle eventuali anomalie delle offerte, procedure negoziate, affidamenti diretti, revoca del bando, redazione del cronoprogramma, varianti in corso di esecuzione del contratto, subappalto, utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto;
- Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- Concorsi e prove selettive per l'assunzione di personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del D.lgs. 150/2009 e s.mm. e ii., nonché conferimenti di incarichi di collaborazione.

Alla luce di quanto sopra illustrato, tenuto conto delle indicazioni del PNA 2019 e dei contesti maggiormente esposti a fenomeni corruttivi, il PTPCT 2021-2023 prevede misure per la prevenzione della corruzione nei seguenti ambiti (c.d. **Aree di rischio**):

- ✓ Contratti pubblici: lavori, servizi e forniture
- ✓ Acquisizione e progressione del personale
- ✓ Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- ✓ Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- ✓ Gestione delle Entrate delle Spese e del Patrimonio
- ✓ Incarichi e Nomine.

Il Contesto Interno

Gli utenti dell'Azienda per il Diritto agli studi universitari di L'Aquila sono gli studenti italiani e stranieri in possesso dei requisiti economici e di merito, regolarmente iscritti presso l'Ateneo e gli Istituti AFAM (Conservatorio e Accademia) di L'Aquila, che sono i principali fruitori degli interventi e dei servizi.

L'Azienda ha altresì rapporti istituzionali con la Regione Abruzzo, le Università e con le altre ADSU nonché rapporti diretti con gli operatori economici che erogano servizi, forniture e lavori, i cui contratti vengono regolati dalle vigenti normative in materia.

Per quanto sopra, si rileva la scarsa e/o ridotta influenza che i soggetti esterni possono portare all'interno dell'Amministrazione.

Di seguito si riporta in modo sintetico l'aspetto organizzativo dell'Azienda DSU di L'Aquila e la dotazione organica dell'Ente.

ART. 4 - LA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

La dotazione organica approvata con la Deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 6 del 03.03.2020 è riportata nella seguente tabella,

Situazione personale in servizio al 31.12.2020

Categoria	Pianta organica	Personale in servizio
Dirigenti	1	1
Cat. A	0	0
Cat. B	5	4
Cat. C	7	6 (alla data odierna 5)
Cat. D	5	4 (alla data odierna 3)

ART. 5 LA MAPPATURA DEI PROCESSI - ALL. A

La mappatura dei processi ha come finalità quella di individuare e rappresentare le varie attività dell'Azienda e dei processi organizzativi e riveste carattere strumentale ai fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi.

Una corretta mappatura dei processi consente di evidenziare eventuali inefficienze e contemporaneamente consente di migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi erogati. La mappatura dei processi è quindi un'indispensabile analisi per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide sulla qualità complessiva della gestione del rischio in quanto consente di identificare i rischi di corruzione che si generano o che si possono potenzialmente generare attraverso l'attività amministrativa.

Sono considerati a maggiore rischio corruzione i seguenti procedimenti, individuati dall'art. 1 comma 16 della legge 190/2012:

- a) autorizzazione e concessione;
- b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- d) concorsi e prove selettive per l'assunzione di personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del D. Lgs. n. 150/2009.

I procedimenti a rischio di corruzione, come sopra individuati, corrispondono alle seguenti aree e sotto-aree di rischio, descritte nell'allegato 2 del PNA 2013 (approvato con Delibera CIVIT n.72/2013) e confermate dall'aggiornamento del PNA 2015, approvato con determinazione ANAC n.12 del 28/10/2015.

AREE DI RISCHIO COMUNI E OBBLIGATORIE

A) Area: acquisizione e progressione del personale

1. Reclutamento
2. Progressioni di carriera
3. Conferimento di incarichi di collaborazione

B) Area: affidamento di lavori, servizi e forniture

1. Definizione dell'oggetto dell'affidamento
2. Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento
3. Requisiti di qualificazione
4. Requisiti di aggiudicazione
5. Valutazione delle offerte
6. Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte
7. Procedure negoziate

8. Affidamenti diretti
9. Revoca del bando
10. Redazione del cronoprogramma
11. Varianti in corso di esecuzione del contratto
12. Subappalto
13. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto

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

1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an
2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato
3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato
4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale
5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an
6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto

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

1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an
2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato
3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato
4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale
5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an
6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto.

Le aree sopra indicate, descritte nell'allegato 2 del PNA 2013, calate all'interno dell'organizzazione dell'Azienda DSU si articolano come segue:

AREA CONTRATTI, PERSONALE E AFFARI GENERALI:

- Gestione giuridica del personale
- Reclutamento del personale, indizione di procedure concorsuali o di selezione , costituzione di commissione esaminatrice, espletamento delle procedure concorsuali o di selezione;
- Progressioni economiche o di carriera
- Conferimento di incarichi di collaborazione e legali
- Predisposizione bandi per le gare di appalto dei servizi e forniture

- Espletamento gare d'appalto
- Revoca del bando
- Procedure negoziate
- Affidamenti diretti
- Esecuzione del contratto
- Varianti in corso di esecuzione del contratto
- Concessioni
- Liquidazione per il pagamento di forniture di beni e servizi
- Studentato e Foresteria

AREA DIRITTO ALLO STUDIO E RESIDENZIALITA'

- Predisposizione bandi di concorso Borse di studio e alloggi studenti
- Istruttoria delle domande
- Verifica dei requisiti di reddito e merito
- Redazione graduatorie
- Esame dei ricorsi
- Liquidazione borse di studio e integrazione alla stessa
- Assegnazione e gestione posti letto Residenza Universitaria
- Rilascio tessere mense
- Procedura revoca benefici

AREA TECNICA ED INFORMATICA

- Predisposizione bandi per le gare di appalto per i lavori
- Definizione dell'oggetto di affidamento
- Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento
- Requisiti di qualificazione
- Requisiti di aggiudicazione
- Espletamento gare d'appalto
- Valutazione delle offerte
- Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte
- Revoca del bando
- Altre procedure di affidamento
- Procedure negoziate

- Affidamenti diretti
- Esecuzione del contratto
- Varianti in corso di esecuzione del contratto
- Liquidazione per il pagamento dei lavori
- Programma Opere pubbliche
- Progettazione, Direzione dei Lavori, contabilità lavori, servizi e forniture.

AREA FINANZIARIA E PATRIMONIO

- predisposizione del bilancio di previsione pluriennale;
- predisposizione degli atti per variazioni e storni di bilancio;
- predisposizione del rendiconto generale;
- trasmissione degli atti contabili agli enti
- procedure di accertamenti, riscossione delle entrate ed emissione delle reversali;
- procedure di registrazione degli impegni di spesa ed emissione dei mandati di pagamento
- procedure di contabilizzazione fatture;
- operazioni in tema di split payment e sostituto d'imposta;
- predisposizione di atti per liquidazione compensi ai componenti del CdA ed al Collegio dei revisori dei Conti
- trattamento economico del personale
- gestione del patrimonio
- recupero somme erogate agli studenti, adempimenti connessi al calcolo e recupero delle somme dovute dagli studenti cui sono stati revocati i benefici, verifica degli incassi di somme versate dagli studenti, adempimenti e comunicazioni al legale in caso di mancata o parziale restituzione dei benefici, adempimenti connessi all'applicazione delle sanzioni amministrative ed adempimenti collegati.

Per la valutazione delle aree di rischio è utilizzata la metodologia indicata nell'allegato 5 del Piano Nazionale anticorruzione. In linea con il Piano Nazionale Anticorruzione, i valori relativi alla probabilità e quelli relativi all'impatto sono stati conteggiati sulla base della seguente tabella:

Valori e frequenze della probabilità	Valori e importanza dell'impatto
0 – nessuna probabilità	0 – nessun impatto
1 – improbabile	1 – marginale
2 – poco probabile	2 – minore
3 – probabile	3 – soglia
4 – molto probabile	4 – serio
5 – altamente probabile	5 – superiore

Sulla base di tale metodologia sono emerse le valutazioni riportate nella tabella sottostante:

Aree di rischio	Valore medio della probabilità	Valore medio dell'impatto	Valutazione complessiva del rischio
A) Area: acquisizione e progressione del personale	2	4	8
B) Area: affidamento di lavori, servizi e forniture	4	5	20
C) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	3	1	3
D) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	3	2	6

Sulla base dei valori associati a ciascun processo e correlati rischio specifico, si è determinata la seguente tabella di "Impatto/Probabilità", relativa alle singole Aree.

Probabilità/Impatto	ALTO	MEDIO	BASSO
Area diritto allo studio, Residenzialità, attività culturali			
Area Finanziaria e Patrimonio			
Area contratti, Affari generali e del Personale			
Area tecnica e Informatica			

AREA DI RISCHIO	FASI	RISCHI SPECIFICI	PROCESSI
CONTRATTI PUBBLICI	Programmazione	Definizione di un fabbisogno non rispondente a criteri di efficienza/efficacia/economicità	Analisi e definizione annuale dei fabbisogni (lavori, servizi e forniture)
		Intempestiva predisposizione ed approvazione degli strumenti di programmazione	Programmazione triennale dei lavori e aggiornamento annuale
			Programmazione annuale servizi e forniture
			Redazione elenco dei lavori
	Progettazione	Nomina di RP in rapporto di contiguità con imprese concorrenti oppure prive dei requisiti adeguati ad assicurare la terzietà e l'indipendenza	Nomina del Responsabile del procedimento
		Attribuzione impropria di vantaggi competitivi mediante utilizzo distorto dello strumento di consultazione preliminare di mercato	Consultazioni preliminari di mercato per la definizione delle specifiche tecniche
		Definizione dei requisiti di accesso alla gara e dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa e predisposizione di clausole contrattuali dal contenuto vago o vessatorio per disincentivare la partecipazione alla gara	Determinazione preliminare dell'importo dell'appalto
			Definizione dei criteri di partecipazione, di aggiudicazione e di attribuzione del punteggio
			Reclami o ricorsi giudiziari
	Formulazione di criteri di valutazione e di attribuzione dei punteggi che possono avvantaggiare il fornitore uscente o favorire determinati operatori economici	Varianti in sede di offerta	
	Scelta del contraente	Comportamenti tesi a restringere indebitamente la platea dei partecipanti alla gara	Pubblicazione del bando e gestione delle informazioni complementari
			Fissazione dei termini per la ricezione delle offerte
			Gestione di elenchi o albi di operatori economici
			Verifica insussistenza di vincoli di parentela e/o di affinità da parte dei dipendenti interessati a procedimenti di appalti
		Applicazione distorta dei criteri di aggiudicazione della gara per manipolarne l'esito	Verifica dei requisiti di partecipazione
	Verifica aggiudicazione	Nomina di commissari in conflitto di interesse o privi dei necessari requisiti	Nomina della commissione giudicatrice
		Alterazione o omissione dei controlli e delle verifiche al fine di favorire un aggiudicatario privo dei requisiti o di pretermettere l'aggiudicatario per favorire gli operatori economici che seguono in graduatoria.	Verifica dei requisiti ai fini della stipula del contratto
			Aggiudicazione definitiva
	Esecuzione del contratto	Possibile violazione delle regole poste a tutela della trasparenza della procedura al fine di evitare o ritardare la proposizione di ricorsi da parte dei soggetti esclusi o non aggiudicatari	Stipula del contratto
			Comunicazioni
Esecuzione del contratto	Mancata o insufficiente verifica dell'effettivo stato avanzamento lavori rispetto al cronoprogramma al fine di evitare l'applicazione di penali o la risoluzione del contratto o abusivo ricorso alle varianti al fine di	Varianti in corso di esecuzione del contratto	
		Proroghe	
		Subappalto	

		favorire l'appaltatore. Approvazione di modifiche sostanziali degli elementi del contratto definiti nel bando di gara o nel capitolato d'oneri	Verifiche in corso di esecuzione
			Apposizione delle riserve
			Pagamenti
		Apposizione di riserve generiche a cui consegue una incontrollata lievitazione dei costi e mancato rispetto degli obblighi di tracciabilità dei pagamenti	Apposizione delle riserve
			Pagamenti
	Rendicontazione	Attribuzione dell'incarico di collaudo a soggetti compiacenti per ottenere il certificato di collaudo pur in assenza dei requisiti; rilascio di certificato di regolare esecuzione in cambio di vantaggi economici o mancata denuncia di difformità e vizi dell'opera.	Nomina del collaudatore
			Collaudo/verifica conformità
			Rendicontazione

ART. 6 SOGGETTI COINVOLTI NELLA STRATEGIA DI PREVENZIONE DEL RISCHIO

Organo di indirizzo politico

Il Consiglio d'Amministrazione è l'Organo politico che determina gli indirizzi per l'elaborazione e l'aggiornamento annuale del Programma, definisce gli obiettivi strategici in materia di trasparenza e approva il Programma ed i relativi aggiornamenti, su proposta dal RPCT.

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) dell'Azienda per il diritto agli studi universitari di L'Aquila è il Dr. Luca Valente, Direttore dell'Ente, unico Dirigente previsto in pianta organica, nominato con Deliberazione n. 27 del 12 giugno 2020. Il RPCT è il garante della politica di prevenzione della corruzione e, secondo quanto evidenziato dall'ANAC nel PNA 2019, il suo obiettivo principale è quello di predisporre il sistema di prevenzione della corruzione dell'Ente e verificarne la tenuta complessiva per scongiurare i fenomeni di cattiva amministrazione.

Avendo ben chiaro tale obiettivo, il PNA 2019 sintetizza quali sono le sue funzioni, con particolare riferimento a diverse materie:

Anticorruzione:

- elaborazione e formulazione della proposta ("adeguata") di Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) che sarà poi adottato dall'organo di indirizzo politico;
- obbligo di vigilanza del RPCT sull'attuazione delle misure di prevenzione contenute nel Piano da parte di tutti i destinatari, con eventuali miglioramenti, qualora se ne ravvisi la necessità (ades. in caso di modifiche organizzative);
- obbligo di segnalare all'organo di indirizzo e all'organismo indipendente di valutazione (OIV) le disfunzioni inerenti l'attuazione delle misure in materia di prevenzione della

corruzione e di trasparenza;

- obbligo di indicare agli uffici competenti in materia di procedimenti disciplinari i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- pubblicazione della Relazione - sulla base del modello standard pubblicato da ANAC - che evidenzia i risultati dell'attività svolta in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, avendo cura di trasmetterla all'organo di indirizzo politico dell'amministrazione ed all'OIV.

Trasparenza:

- programmazione delle attività necessarie a garantire l'attuazione corretta delle disposizioni in tema di trasparenza, da evidenziare nell'apposita sezione del PTPCT;
- monitoraggio sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, cui consegue il potere di segnalare gli inadempimenti rilevati, in relazione alla gravità, all'OIV, all'organo di indirizzo politico, all'ANAC o all'ufficio di disciplina;
- verifica della qualità dei dati pubblicati, in termini di completezza, chiarezza, aggiornamento e facile consultazione;
- svolgimento dei compiti riferibili all'applicazione del FOIA (Accesso civico rinforzato), tra cui la richiesta agli uffici di informazioni sull'esito delle istanze pervenute e la funzione di riesame delle istanze.

Whistleblowing:

- obbligo di predisposizione degli atti necessari ad una prima attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;

Requisiti soggettivi dei funzionari:

- vigilanza sul rispetto dalla normativa in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi, con capacità di intervento, anche sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e, per i soli casi di inconferibilità, dell'applicazione di misure interdittive.

A fronte di tali rilevanti compiti, il RPCT è gravato di altrettante notevoli responsabilità, che il PNA 2019 sintetizza come di seguito:

- *responsabilità dirigenziale* riferibile al caso di mancata predisposizione del piano anticorruzione e di mancata adozione delle misure per la selezione e formazione dei prestatori di lavoro;
- *responsabilità dirigenziale personale*, anche sul piano disciplinare (non inferiore alla sospensione

dal servizio con privazione della retribuzione da 1 a 6 mesi), per danno erariale e all'immagine istituzionale, in caso di condanna passata in giudicato per un reato di corruzione, salvo che il RPCT provi di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il piano anticorruzione ed averne osservato le prescrizioni, oltre ad aver vigilato sul suo funzionamento e sulla sua osservanza (art. 1, co.12, Legge n.190/2012);

- *ulteriore responsabilità dirigenziale* in caso di ripetute violazioni del Piano o in presenza di omesso controllo, che si affianca naturalmente a quella disciplinare dei dipendenti che violano le misure preventive individuate dal Piano stesso (art. 1, co. 14, Legge n.190/2012);
- *responsabilità dirigenziale* nel caso in cui - nello svolgimento della sua attività - rilevi fatti che presentino profili di illecito disciplinare, dovendone dare tempestiva informazione al dirigente preposto, allo stesso dipendente e all'Ufficio Procedimenti Disciplinari, al fine di avviare una tempestiva azione disciplinare;
- *responsabilità dirigenziale* qualora il RPCT riscontri fatti suscettibili di dar luogo a responsabilità amministrativa, dovendo presentare tempestiva denuncia alla competente Procura della Corte dei Conti. Qualora invece riscontri che dai fatti siano evidenziabili notizie di reato, il RPCT deve presentare denuncia alla Procura della Repubblica e darne immediata informazione all'ANAC.

Nel caso in cui il PTPCT sia stato adottato, al fine di poter escludere la propria responsabilità il RPCT deve fornire adeguata prova circa l'adozione di una serie di cautele:

- avere individuato nel PTPCT le aree a rischio e le relative misure di contrasto di cui **all'allegato B**;
- avere previsto opportuni obblighi di informazione nei suoi confronti da parte dei dipendenti;
- avere definito le modalità di monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti - **allegato B**;
- avere definito le modalità di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione ed 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.

Con particolare riguardo alle responsabilità derivanti dalla violazione delle misure di trasparenza, il *Decreto Trasparenza* (Decreto legislativo n. 33 del 2013, articolo 46) stabilisce che l'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico, 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.

Tali responsabilità non si attivano solo qualora il RPCT provi che l'inadempimento degli obblighi è dipeso da causa a lui non imputabile.

Confermando comunque l'orientamento generale più volte espresso in precedenti documenti dell'Autorità - il PNA 2019 riconosce che il ruolo affidato al RPCT necessita *dell'attivazione di una sinergia con i singoli responsabili degli uffici*, ispirata alla trasparenza ed al principio di *accountability* (rendere conto del proprio operato). Tutte le Aree dovranno pertanto garantire una fattiva collaborazione con il RPCT.

Rapporti del RPCT con altri organi dell'amministrazione e con ANAC

L'efficacia del sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza è condizionata dal coinvolgimento e dalla responsabilizzazione di tutti coloro che, a vario titolo, partecipano all'adozione e all'attuazione delle misure di prevenzione.

In particolare:

- *Rapporti con gli organi di indirizzo, con i dirigenti e i dipendenti:*
- L'organo di indirizzo ha il dovere di provvedere ad assicurare lo svolgimento dell'incarico di RPCT con piena autonomia ed effettività, cui corrisponde, da parte del RPCT, l'obbligo di segnalare all'organo di indirizzo e all'OIV/Nucleo di Valutazione eventuali disfunzioni inerenti l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione;
- I poteri di indirizzo del Consiglio d'Amministrazione - che definisce gli obiettivi strategici - sono strettamente connessi con quelli che la legge n. 190/2012 attribuisce al RPCT per la predisposizione del PTPCT, nonché per la verifica della sua attuazione e idoneità, con conseguente potere di proporre modifiche dello stesso Piano;
- Il RPCT ha l'obbligo di riferire all'organo di indirizzo politico sull'attività svolta, attraverso la Relazione annuale;
- I responsabili apicali dell'amministrazione sono tenuti a collaborare con il RPCT sia in sede di mappatura dei processi sulla base della propria percezione del rischio, sia in fase di stesura del PTPCT (D.Lgs. 165/2001, art. 16, comma 1, lett. l bis) e l ter). La violazione di tale dovere è sanzionabile disciplinarmente e da valutare con particolare rigore;
- Il coinvolgimento e la collaborazione con il RPCT di tutti i responsabili di Area é anche suggerita dal legislatore (D.Lgs. 165/2001 art. 16, comma 1, l quater) per verificare l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici dove risulta più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione. L'art. 1, co. 9, L. 190/2012 prevede alla lettera a) che il PTPCT individui le

attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione e le relative misure di contrasto.

Rapporti con l'OIV

Il PNA ribadisce l'opportunità di sviluppare una sinergia tra gli obiettivi di performance organizzativa e l'attuazione delle misure di prevenzione, attuando una fattiva collaborazione tra RPCT e OIV/ Nucleo di Valutazione.

In merito, la legge prevede:

- la facoltà dell'OIV di richiedere al RPCT informazioni e documenti necessari per lo svolgimento dell'attività di controllo di sua competenza;
- che la relazione annuale del RPCT da pubblicare nel sito web dell'amministrazione, ove sono riportati i risultati dell'attività svolta, venga trasmessa, oltre che all'organo di indirizzo politico, anche all'OIV, che è tenuto a verificarne i contenuti, eventualmente richiedendo informazioni e documenti necessari per lo svolgimento dell'attività di controllo.

Rapporti con l'ANAC

I rapporti tra RPCT ed ANAC sono fondamentali per assicurare effettività al sistema di prevenzione della corruzione, come evidenziato nella legge 190/2012, soprattutto per quanto riguarda l'attività di vigilanza dell'Autorità sull'effettiva applicazione e sull'efficacia delle misure anticorruzione e sul rispetto delle regole sulla trasparenza amministrativa.

È al RPCT che l'ANAC si rivolge per comunicare l'avvio del procedimento di vigilanza (art.1, co. 2, lett. f), della l. 190/2012). Tale comunicazione può anche essere preceduta da una richiesta di informazioni e di esibizione di documenti, indirizzata al RPCT, utile per l'avvio del procedimento.

Anche per quanto riguarda la materia della Trasparenza, il RPCT è il soggetto - insieme al legale rappresentante dell'amministrazione interessata e all'OIV - cui l'ANAC comunica l'avvio del procedimento di contestazione delle presunte violazioni degli adempimenti di pubblicazione dell'amministrazione interessata. Il RPCT deve dare riscontro alla richiesta dell'Autorità nei tempi previsti, fornendo notizie sui risultati dell'attività di controllo svolta sulla corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa ed, eventualmente, comunicando le motivazioni del mancato adempimento.

Dipendenti

Concorrono alla prevenzione della corruzione:

- i dipendenti che operano nelle aree a rischio, i quali partecipano al processo di gestione del

rischio, osservano le misure contenute nel P.T.P.C.T., segnalano situazioni di illecito al proprio Responsabile e al RPCT e casi di conflitto di interessi;

- tutti i dipendenti, i quali osservano le misure contenute nel P.T.P.C.T., segnalano al proprio Responsabile e al RPCT situazioni di illecito e casi di conflitto di interessi.

Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)

L'Organismo Indipendente di Valutazione riveste un ruolo importante nel sistema di gestione della performance e della trasparenza, svolgendo i compiti previsti dall'art. 14 del D.lgs. 27/10/2009 n. 150 e del D.P.R. 9 maggio 2016, n. 105, art. 6. La riforma in materia di valutazione della performance intervenuta con il D.lgs. 25 maggio 2017, n. 74, ha precisato i compiti degli OIV. Detto organismo svolge un ruolo di rilievo anche per la verifica della coerenza tra gli obiettivi di performance organizzativa ed individuale e l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.

I compiti principali dell'OIV, ai sensi della predetta normativa, sono i seguenti:

- verifica la coerenza tra gli obiettivi di trasparenza e quelli indicati nel Piano della performance, utilizzando altresì i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della valutazione delle performance (art. 44 del D.lgs. n. 33/2013);
- promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi di trasparenza, ai sensi dell'art.14, comma 1, lett. g), del D.lgs. 27 ottobre 2009 n° 150;
- valida la relazione sulla performance di cui all'art. 10 del D.lgs. n. 150/2009;
- verifica la coerenza tra gli obiettivi di performance organizzativa e individuale e l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- verifica, in rapporto agli obiettivi inerenti la prevenzione della corruzione e la trasparenza, i contenuti della relazione recante i risultati dell'attività svolta che il RPCT predispose e trasmette all'OIV, oltre che all'Organo di indirizzo politico, ai sensi dell'art. 1, comma 14, della L. n. 190/2012. Nell'ambito di tale verifica l'OIV ha la possibilità di chiedere al RPCT informazioni e documenti che ritiene necessari ed effettuare audizioni di dipendenti. L'Organismo medesimo riferisce all'Autorità Nazionale Anticorruzione sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1, co. 8-bis, L. n. 190/2012);
- assicura il coordinamento tra i contenuti dello stesso e il Sistema di misurazione e valutazione della performance;
- concorre con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione alla supervisione sulla corretta applicazione del medesimo Codice e del D.P.R. 62/2013;
- esprime parere obbligatorio preventivo sul Codice di comportamento e sui relativi

aggiornamenti che ogni amministrazione adotta, ai sensi dell'art. 54, co. 5, D.Lgs. n. 165/2001;

- trasmette al RPCT una Relazione sull'attività espletata nell'ambito dei precedenti punti, formulando proprie eventuali segnalazioni e suggerimenti per il superamento di eventuali criticità.

ART. 7 IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO: L'INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE

L'individuazione e la programmazione di misure (**A11 B**) per la prevenzione della corruzione rappresenta una parte fondamentale del PTPCT di ciascuna amministrazione: le attività di analisi del contesto e di valutazione del rischio sono infatti propedeutiche alla identificazione e progettazione delle misure.

In relazione alla loro portata, le misure possono definirsi "*generali*" quando si caratterizzano per la capacità di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in modo *trasversale* sull'intera amministrazione o ente; "*specifiche*" laddove incidono su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio e, pertanto, devono essere ben contestualizzate rispetto all'amministrazione di riferimento.

ART. 8 LA TRASPARENZA - PRINCIPI

Il PNA 2019 richiama la definizione di trasparenza introdotta dal D.Lgs. n. 33/2013 per cui essa è oggi intesa come "*accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di 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*".

Particolare attenzione è dedicata dall'Autorità al rapporto sussistente tra trasparenza e tutela dei dati personali. In particolare, il PNA 2019 ricorda che, come evidenziato anche dalla Corte costituzionale nella sentenza n. 20/2019, occorre operare un bilanciamento tra il diritto alla riservatezza dei dati personali, inteso come diritto a controllare la circolazione delle informazioni riferite alla propria persona, e quello dei cittadini al libero accesso ai dati ed alle informazioni detenute dalle pubbliche amministrazioni.

L'ANAC richiama l'attenzione delle pubbliche amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, a verificare che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel D.Lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione.

A tal proposito, il PNA 2019 sottolinea che l'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per

finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti nell'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, quali quelli di: liceità, correttezza e trasparenza; minimizzazione dei dati; esattezza; limitazione della conservazione; integrità e riservatezza, tenendo anche conto del principio di "responsabilizzazione" del titolare del trattamento.

Il PNA 2019 ribadisce la necessità, da parte delle amministrazioni, di indicare nelle sezioni in cui non vengono fatte pubblicazioni per assenza di dati o per mancata attinenza con la natura dell'Ente, di inserire una apposita dichiarazione in merito.

ART. 9 IL CODICE DI COMPORTAMENTO

L'art. 54, co. 3 del D.Lgs. 165/2001, prevede: *"La violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione è fonte di responsabilità disciplinare. La violazione dei doveri è, altresì, rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniqualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti. Violazioni gravi o reiterate del codice comportano l'applicazione della sanzione di cui all'articolo 55-quater, comma 1" (Licenziamento disciplinare).*

Il PNA 2019, nel ribadire l'importanza dei Codici di comportamento integrativi che ciascuna Amministrazione è tenuta ad adottare, ai sensi dell'art. 54, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, precisa che tali codici integrativi non devono essere una mera riproposizione del Codice di comportamento nazionale di cui al D.P.R. n. 62/2013, ma devono contenere specifiche prescrizioni adatte al contesto e alla realtà operativa ed organizzativa dell'Ente.

Come logico corollario delle indicazioni contenute nel PNA 2019 le amministrazioni provvedono ad effettuare una "mappatura" dei doveri di comportamento connessi alla piena attuazione, da parte dei dipendenti, sul versante dei comportamenti soggettivi, delle misure oggettive e organizzative del PTPCT.

Anche nel presente PTPCT è stata prevista l'azione di monitoraggio del RPCT sull'osservanza del Codice di Comportamento da parte di tutti i dipendenti attraverso:

- a) la vigilanza e il controllo sull'osservanza del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici;
- b) l'attuazione dei provvedimenti disciplinari e delle sentenze pronunciate nei confronti dei dipendenti dell'Ente.

ART. 10 ROTAZIONE ORDINARIA E STRAORDINARIA

La *rotazione* del personale all'interno delle pubbliche amministrazioni nelle aree a più elevato rischio di corruzione è stata introdotta come misura di prevenzione della corruzione dall'art. 1, co.

5, lett. b) della Legge n. 190/2012.

Secondo quanto disposto dall'art. 1, co. 10, lett. b) della L. 190/2012, il RPCT deve verificare «l'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». Questo tipo di rotazione, c.d. "ordinaria", è stata inserita dal legislatore come una delle misure organizzative generali ad efficacia preventiva che può essere utilizzata nei confronti di coloro che operano in settori particolarmente esposti alla corruzione.

La rotazione del personale è considerata quale misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche estranee nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.

La ratio alla base della norma è quella di evitare che un soggetto sfrutti un potere o una conoscenza acquisita per ottenere un vantaggio illecito.

Il PNA, quale logico corollario del principio di rotazione, al fine di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa, pone a carico delle pubbliche amministrazioni l'obbligo di far acquisire ai dipendenti competenze professionali, anche di tipo trasversale, al fine di rendere fungibili le funzioni in una pluralità di ambiti lavorativi, anche prevedendo opportuni periodi di affiancamento.

Nell'ottica di porre a carico delle amministrazioni l'eccezionalità del ricorso a deroghe rispetto al naturale principio di rotazione di dirigenti e funzionari, il PNA indica anche le misure alternative nel caso in cui non potesse farsi luogo all'applicazione dell'istituto della rotazione.

In questi casi, le amministrazioni sono comunque tenute ad adottare misure c.d. alternative per evitare che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi, specie di quelli più esposti al rischio di corruzione. Così, devono essere sviluppate altre misure organizzative di prevenzione che sortiscano un effetto analogo a quello della rotazione, a cominciare da quelle di trasparenza.

L'Azienda DSU ha fatto propria con Deliberazione n. 1 del 25.02.2020, la D.G.R. n.13 del 13/01/2020 recante: *"Criteri e modalità per la rotazione del personale della Giunta della Regione Abruzzo, (in applicazione della L.190/2012 e del PTPCT vigente della Regione Abruzzo"*.

L'istituto della rotazione "straordinaria" è previsto dall'art. 16, co. 1, lett. l-quater) del D.Lgs.n.165/2001, come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi.

La norma citata prevede, infatti, la rotazione *"del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva"*.

L'ANAC con la deliberazione n. 215/2019: *“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”* è intervenuta per puntualizzare il momento del procedimento penale in cui deve essere effettuata la valutazione della condotta del dipendente da parte dell’amministrazione, obbligatoria ai fini dell’applicazione della misura della rotazione straordinaria, assumendo, da ultimo, nell’Aggiornamento 2018 al PNA adottato con Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018, che tale momento potesse coincidere *“con la conoscenza della richiesta di rinvio a giudizio (art. 405-406 e segg. Codice procedura penale) formulata dal Pubblico Ministero al termine delle indagini preliminari, ovvero di atto equipollente (ad esempio, nei procedimenti speciali, dell’atto che instaura il singolo procedimento come la richiesta di giudizio immediato; la richiesta di decreto penale di condanna, ovvero la richiesta di applicazione di misure cautelari”*.

Circa l’ambito afferente ai *“reati presupposto”* per l’applicazione della misura, le Linee Guida soprarichiamate hanno chiarito che l’elencazione dei reati *“per fatti di corruzione”* contenuta nell’art. 7 della legge 69 del 2015, recante: *“Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio”* possa essere adottata anche ai fini della individuazione delle *“condotte di natura corruttiva”* che impongono la misura della rotazione straordinaria, ai sensi del comma 1, lettera l-quater, dell’art. 16 del D.Lgs.165 del 2001.

La soprarichiamata norma dispone: *“All’articolo 129, comma 3, delle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale, di cui al decreto legislativo 28 luglio 1989, n. 271, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Quando esercita l’azione penale per i delitti di cui agli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale, il Pubblico Ministero informa il Presidente dell’Autorità Nazionale Anticorruzione, dando notizia dell’imputazione».*

ART. 11 CONFERIMENTO E AUTORIZZAZIONE DEGLI INCARICHI (ART. 53 DEL D.LGS. 165/2001)

L’art. 53 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dalla legge 190/2012, disciplina la materia delle incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi secondo cui, in generale, i lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni, con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, non possono intrattenere altri rapporti di lavoro dipendente o autonomo o esercitare attività imprenditoriali.

I dipendenti delle pubbliche amministrazioni possono svolgere incarichi retribuiti conferiti da altri soggetti, pubblici o privati, solo se autorizzati dall’amministrazione di appartenenza.

ART. 12 ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO D'INTERESSE

Il conflitto di interessi implica un contrasto tra la missione pubblica e gli interessi privati di un funzionario pubblico, in cui quest'ultimo possiede a titolo privato interessi che potrebbero influire indebitamente sull'assolvimento dei suoi obblighi e delle sue responsabilità pubbliche.

Il conflitto di interessi va inteso come ogni situazione nella quale un interesse di un soggetto interferisce o potrebbe interferire con lo svolgimento imparziale dei suoi doveri pubblici.

Nell'ordinamento giuridico italiano, il conflitto di interessi dei dipendenti pubblici è disciplinato dall'art. 6 bis della legge 7 agosto 1990 n. 241, introdotto dalla L. n. 190 del 2012; dagli artt. 6, 7 e 13 del D.P.R. n. 62/2013, "*Codice di Comportamento dei Dipendenti Pubblici*".

L'articolo 6 bis della L.241/1990 prevede che il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale.

La succitata norma deve essere letta in maniera coordinata con la disposizione di cui al D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 (Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D. Lgs 30 marzo 2001 n. 165), il cui art. 7 dispone che: "*Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il second grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza.*"

E' opportuno annotare che l'ANAC, nel Piano Nazionale Anticorruzione 2013 (Allegato 1, paragrafo B6), ha precisato che la disposizione sul conflitto di interessi persegue una finalità di prevenzione che si realizza mediante l'astensione dalla partecipazione alla decisione (sia essa endoprocedimentale o meno) del titolare dell'interesse, che potrebbe porsi in conflitto con l'interesse perseguito mediante l'esercizio della funzione e/o con l'interesse di cui sono portatori il destinatario del provvedimento, gli altri interessati e i contro interessati.

L'Autorità anticorruzione si è soffermata sulla materia del conflitto di interessi anche con gli Orientamenti n. 95 del 7 ottobre 2014 e n. 78 del 23 settembre 2014 affermando che «*nel caso in cui sussista un conflitto di interessi anche potenziale, l'obbligo di astensione dei pubblici dipendenti di cui all'art. 6 bis della legge n. 241/1990 costituisce una regola di carattere generale che non ammette deroghe ed*

eccezioni».

Si rappresenta, inoltre, che la violazione degli obblighi di astensione e di segnalazione, integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio. Pertanto, ferma restando la responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del dipendente, la violazione della norma in argomento è fonte di irresponsabilità disciplinare del dipendente.

ART .13 INCONFERIBILITÀ ED INCOMPATIBILITÀ DEGLI INCARICHI E PANTOUFLAGE

Il decreto legislativo 8 aprile 2013 n. 39 rappresenta uno degli elementi di maggior rilievo del complesso processo di attuazione della normativa di prevenzione della corruzione di cui alla Legge 6 novembre 2012 n.190.

In particolare, in forza della delega di cui all'art. 1, commi 49 e 50 della citata L. n. 190/2012, il decreto ha disposto un articolato sistema di norme volte a disciplinare la materia della *inconferibilità e della incompatibilità* degli incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti di diritto privato in controllo pubblico.

Nel caso di inconferibilità, l'art. 17 del decreto dispone che *"gli atti di conferimento di incarichi adottati in violazione delle disposizioni del presente decreto e i relativi contratti sono nulli"*.

L'art. 1, co. 42, lett. l) della L. 190/2012 ha contemplato l'ipotesi relativa alla cd. *"incompatibilità successiva"* (pantouflage), introducendo all'art. 53 del d.lgs. 165/2001, il co. 16-ter, ove è disposto il divieto, per i dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

Si tratta di un vincolo denominato *divieto di pantouflage o revolving doors* finalizzato ad evitare che il *"dipendente pubblico"* possa sfruttare la conoscenza delle dinamiche organizzative che connotano gli uffici interni della pubblica amministrazione al fine di trarre vantaggi di natura patrimoniale o non patrimoniale.

Alla base di tale divieto si ravvisa il rispetto del principio costituzionale di trasparenza, imparzialità, buon andamento e di quello che impone ai pubblici impiegati esclusività del servizio a favore dell'Amministrazione.

Viene inoltre precisato che, con riferimento ai dipendenti con poteri autoritativi e negoziali, tale definizione è riferita sia a coloro che sono titolari del potere (soggetti apicali nell'organizzazione) sia ai dipendenti che pur non essendo titolari di tali poteri, collaborano al loro esercizio svolgendo istruttorie (pareri, certificazioni, perizie), che incidono in maniera determinante sul contenuto del

provvedimento finale, ancorché redatto e sottoscritto dal funzionario competente.

L'art. 53 del D.lgs. n. 165/2001, comma 16 ter, in caso di violazione del divieto ivi sancito, prevede le specifiche sanzioni della nullità del contratto e del divieto per i soggetti privati che l'hanno concluso o conferito, di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni, con contestuale obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati ad essi riferiti.

A corollario della disposizione appena richiamata, in sede di gara o affidamento incarichi è fatto carico alla Pubblica Amministrazione di richiedere al soggetto con cui entra in contatto una dichiarazione, c.d. *clausola di pantouflage*, per garantire l'applicazione dell'art. 53, comma 16-ter, del D. Lgs. n. 165/2001. Attraverso tale dichiarazione, il destinatario del provvedimento deve affermare di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e, comunque, di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti, che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei confronti dell'Associazione di cui sopra, nel triennio successivo alla cessazione del rapporto.

Il destinatario del provvedimento è tenuto a dichiarare, inoltre, di essere consapevole che ai sensi del predetto art. 53, comma 16-ter, i contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di tali prescrizioni sono nulli e che è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni, con l'obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

Nel vigente PTPCT il rispetto della Misura appena descritta viene garantito attraverso:

- a) l'inserimento nei bandi di gara o negli atti presupposti agli affidamenti, della condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo anche a titolo gratuito e di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nel triennio successivo alla cessazione del rapporto di lavoro (*clausola di pantouflage*);
- b) l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di incompatibilità;
- c) l'acquisizione della dichiarazione del dipendente al momento della cessazione dal servizio con cui si impegna a rispettare il divieto di cui all'art. 53, comma 16 ter, del D.Lgs. n.165/2001.

ART. 14 LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO (WHISTLEBLOWING)

In Italia l'istituto giuridico c.d. whistleblowing è stato introdotto dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 adottata in ottemperanza a raccomandazioni e obblighi convenzionali.

In particolare, l'art. 1, co. 51, della richiamata legge ha introdotto l'art. 54-bis all'interno del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 il quale prevede un regime di tutela del dipendente pubblico che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

La disciplina è stata integrata dal decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito nella legge 11 agosto 2014, n. 114, «*Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari*», che ha modificato l'art. 54-bis introducendo anche l'ANAC quale soggetto destinatario delle segnalazioni.

L'ANAC è divenuta, dunque, destinataria di segnalazioni di whistleblowing provenienti dalle amministrazioni pubbliche.

Così, ai sensi dell'art. 54-bis vigente: *«Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza».*

Successivamente l'Autorità è intervenuta con la Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 recante «*Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblowing)*» per fornire indicazioni alle pubbliche amministrazioni sui necessari accorgimenti tecnici da adottare per dare effettiva attuazione alla disciplina.

L'ultima riforma dell'istituto si deve alla Legge 30 novembre 2017 n. 179 recante «*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*», entrata in vigore il 29 dicembre 2017.

Con riguardo all'oggetto delle segnalazioni è opportuno precisare che non esiste un elenco tassativo di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing.

Vengono, pertanto, considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano azioni od omissioni, penalmente rilevanti; poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni interne sanzionabili in via disciplinare; suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico; suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'Ente; suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente.

Il whistleblowing non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla Struttura organizzativa in cui è incardinato il dipendente o alla struttura competente in materia di risorse umane.

Il RPCT rende noto al personale l'indirizzo e mail dedicato alle segnalazioni di cui al presente articolo.

ART .15 LA FORMAZIONE

L'art. 15 del D.P.R. n. 62/2013, comma 5 dispone: *“Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti.*

La *Formazione* ha, dunque, una valenza strategica e centrale ribadita anche dal PNA 2019 che la qualifica come *“una misura fondamentale per garantire che sia acquisita dai dipendenti la qualità delle competenze professionali trasversali necessarie per dare luogo alla rotazione”*.

Una formazione di buon livello in una pluralità di ambiti operativi può contribuire a rendere il personale più flessibile e impiegabile in diverse attività, instaurando un processo di pianificazione volto a rendere fungibili le competenze, che possano porre le basi per agevolare, nel lungo periodo, il processo di rotazione.

Nel PNA 2019, inoltre, l'ANAC riafferma la centralità della formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo, auspicando un cambiamento radicale nella sua programmazione e attuazione, affinché sia sempre più orientata *all'esame di casi concreti* calati nel contesto delle diverse amministrazioni e favorisca la crescita di competenze tecniche e comportamentali dei dipendenti pubblici in materia di prevenzione della corruzione.

L'Autorità ha ulteriormente chiarito che la formazione riveste un ruolo strategico nella prevenzione della corruzione e deve essere rivolta al personale dipendente, prevedendo due livelli differenziati:

- a) *livello generale*, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;
- b) *livello specifico*, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio.

In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto

dell'amministrazione.

La formazione sarà volta a sviluppare le conoscenze e la consapevolezza del personale operante nelle varie Aree per il raggiungimento degli obiettivi strategici di governo: gli apprendimenti acquisiti con la formazione arricchiscono il patrimonio di competenze delle risorse umane dell'Ente, migliorando le performance lavorative e la capacità di erogare servizi.

Per il triennio le attività formative si concentreranno, dunque, sia sulle conoscenze specifiche, relative ai diversi ambiti professionali presenti nell'amministrazione, sia sulle competenze trasversali e dovranno integrarsi con quelle derivanti da obblighi di legge, secondo le seguenti direttrici di intervento:

Formazione obbligatoria:

- prevenzione della corruzione e trasparenza (Anticorruzione - Diritto di accesso - Privacy - Amministrazione Trasparente)
- sicurezza (D.Lgs n. 81/2008 sui luoghi di lavoro - antincendio)

Formazione trasversale:

- Corso di lingua inglese
- Aggiornamento programma di protocollo informatico
- Disciplina della privacy con particolare riguardo alle operazioni di protocollo
- Pari opportunità, cultura del rispetto della persona e prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.

Formazione continua

- Normativa sugli appalti per lavori, servizi e forniture
- Normativa ISEE per l'erogazione di benefici economici
- Aggiornamento sulle procedure di protocollo
- Aggiornamento in materia di personale
- Formazione sul P.O.L.A
- Formazione/aggiornamento sull'uso delle piattaforme informatiche
- Contabilità e inventario
- Bilancio
- Aggiornamento stipendi e pensioni.

La formazione sarà adeguatamente pianificata e programmata, in modo da garantire la massima diffusione e partecipazione da parte dei dipendenti inquadrati in tutte le categorie e i profili professionali.

ART. 16 IL MONITORAGGIO DEI TEMPI PROCEDIMENTALI

Il monitoraggio periodico dei tempi procedurali è un obbligo contenuto nell'art. 1, co. 28, della Legge n. 190/2012 ai sensi del quale *“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”*.

Il precedente comma 9 lett. d) stabilisce: *“Il piano di cui al comma 5 risponde alle seguenti esigenze: (.....) d) definire le modalità di monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti”*.

Il mancato rispetto dei termini di conclusione del procedimento è, dunque, considerato come *“evento- sentinella”* di un possibile *malfunzionamento* dell'attività amministrativa e la legge, e, pertanto, richiede che venga adeguatamente monitorato e valutato anche per individuare le idonee misure correttive di carattere normativo, organizzativo o amministrativo.

ART. 17 PATTI D'INTEGRITÀ

Con la Deliberazione n. 7, del 07.03.2019, il Consiglio d'Amministrazione dell'Azienda ha approvato il Patto d'Integrità che rappresenta, una misura preventiva nei confronti di eventuali tentativi di infiltrazione della criminalità e di pratiche corruttive e concussive nel delicato settore dei contratti pubblici, che si applica alle procedure di affidamento.

L'accettazione del Patto d'Integrità è presupposto necessario e condizionante la partecipazione degli operatori economici alla specifica gara, finalizzato ad ampliare gli impegni cui si obbliga il concorrente, sia sotto il profilo temporale (nel senso che gli impegni assunti dalle imprese rilevano sin dalla fase precedente alla stipula del contratto di appalto) che sotto il profilo del contenuto (nel senso che si richiede all'impresa di impegnarsi, non solo alla corretta esecuzione del contratto di appalto, ma anche ad un comportamento leale, corretto e trasparente, sottraendosi a qualsiasi tentativo di corruzione o condizionamento nell'aggiudicazione del contratto).

ART. 18 IL MONITORAGGIO

L'art. 1, comma 12, lett. b) della Legge 190/2012 pone in capo al RPCT la verifica del funzionamento e dell'osservanza del Piano triennale di prevenzione della corruzione.

Nel presente PTPCT, al fine di rendere più efficace la verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi del Piano e, dunque, meno legata a generiche dichiarazioni di adempimento, si è reputata sufficiente un'unica sessione di monitoraggio finalizzata alla ricognizione sullo stato di attuazione

delle Misure di trattamento del rischio.

Nell'ottica dell'implementazione del sistema complessivo del monitoraggio delle Misure saranno istituiti incontri periodici e programmati tra il RPCT (e la struttura di supporto) e la rete dei referenti e/o responsabili dell'attuazione delle misure.

Il RPCT svolgerà degli audit specifici, con verifiche sul campo, che consentano il più agevole reperimento delle informazioni, evidenze e documenti necessari al miglior svolgimento del monitoraggio.

Tali momenti di confronto saranno utili anche ai fini della migliore comprensione dello stato di attuazione delle misure e di eventuali criticità riscontrate, in un'ottica di dialogo e miglioramento continuo.

Al fine di agevolare i controlli, inoltre, può essere utile ricorrere a sistemi informatizzati o spazi digitali condivisi, ove far confluire tutti i documenti che formalizzano le misure.

ART. 19 LA TRASPARENZA

La trasparenza, intesa come accessibilità a ogni aspetto dell'attività amministrativa, rappresenta uno strumento fondamentale per assicurare il rispetto dei valori costituzionali d'imparzialità e buon andamento della pubblica amministrazione, così come sanciti dall'art. 97 della Costituzione.

Essa è condizione di garanzia 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.

La trasparenza è da intendersi come regola per l'organizzazione dell'attività amministrativa, come enunciato anche dal Consiglio di Stato (Cons. Stato., Sez. consultiva per gli atti normativi, 24 febbraio 2016, n. 515, parere reso sullo schema di decreto n. 97/2016) laddove ha ritenuto che "la trasparenza viene a configurarsi, ad un tempo, come un mezzo per porre in essere una azione amministrativa più efficace e conforme ai canoni costituzionali e come un obiettivo a cui tendere, direttamente legato al valore democratico della funzione amministrativa".

La trasparenza, infatti, al fine di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, promuove la partecipazione dei cittadini all'attività delle pubbliche amministrazioni ed è funzionale ai seguenti scopi:

- a) sottoporre al controllo ogni fase del ciclo di gestione della performance, con particolare attenzione all'utilizzo delle risorse pubbliche;
- b) assicurare la conoscenza, da parte dei cittadini, dei servizi resi dalle amministrazioni, delle loro caratteristiche quantitative e qualitative e delle loro modalità di erogazione;
- c) prevenire fenomeni corruttivi e promuovere l'integrità (la trasparenza è uno degli assi portanti

della politica anticorruzione impostata dalla L. 190/2012 e ss.mm. e ii.);

d) aprire al cittadino, seppure nei limiti stabiliti dalle leggi, l'attività amministrativa allo scopo di evitare l'autoreferenzialità della P.A.;

e) assicurare il miglioramento continuo dei servizi pubblici resi alla cittadinanza, da realizzare anche con il contributo partecipativo dei portatori di interesse (stakeholder).

ART. 20 EVOLUZIONE NORMATIVA

La prima regolamentazione in materia è contenuta nelle Linee Guida per i siti istituzionali della Pubblica Amministrazione, approvate con la Direttiva 26.11.2009, n° 8, della Funzione pubblica, che ha delineato per la prima volta i contenuti minimi dei siti istituzionali pubblici.

Un successivo passo avanti in tema di trasparenza fu compiuto dalla deliberazione CIVIT del 25 febbraio 2010, n. 6, recante: *"Prime linee di intervento per la trasparenza e l'integrità"*, ove è sancito che *"le pubbliche amministrazioni hanno l'obbligo di essere trasparenti nei confronti dei cittadini e della collettività"*; la stessa deliberazione chiarisce che il rispetto pieno e diffuso degli obblighi di trasparenza è anche un valido strumento di prevenzione e di lotta alla corruzione, facilita la diffusione delle informazioni e delle conoscenze. Questo aspetto viene confermato e rafforzato dalla legge 190/2012 che riconosce nella trasparenza uno degli strumenti della prevenzione della corruzione.

Con la deliberazione 05 gennaio 2012, n. 2 recante *"Linee guida per il miglioramento della predisposizione e dell'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità"* la CIVIT (oggi ANAC) ha dettato le nuove direttive per la predisposizione e l'aggiornamento del Programma di cui trattasi.

Con l'adozione del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n°33, la pubblicazione dei dati e delle informazioni sui siti istituzionali diventa lo strumento fondamentale per consentire un'effettiva conoscenza dell'azione delle singole amministrazioni e per agevolare la partecipazione dei cittadini all'attività amministrativa.

Con Delibera CIVIT 4 luglio 2013, n. 50 *"Linee guida per l'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016"* viene definito il novero degli obblighi di pubblicazione e degli aspetti tecnici in merito alle modalità di pubblicazione, alla qualità dei dati pubblicati e alla strutturazione della sezione denominata Amministrazione Trasparente, che deve svilupparsi in maniera omogenea per tutte le amministrazioni pubbliche.

Nel rispetto della predetta normativa l'Azienda ha aggiornato il proprio sito istituzionale conformandolo agli obblighi di pubblicazione previsti dal d.lgs. n. 33/2013, nel rispetto delle

disposizioni in materia di protezione dei dati personali.

A tal fine, sono stati individuati i dati, i documenti le informazioni da pubblicare, in aderenza alle disposizioni del d.lgs. n. 33/2013 che, nel suo *“Allegato A”*, ha dettagliato la struttura della sezione *“Amministrazione trasparente”* da articolarsi in sotto-sezioni di primo e di secondo livello corrispondenti a tipologie specifiche di dati da pubblicare.

Il decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 recante: *“Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”* ha introdotto innovazioni al decreto legislativo 33/2013 e la legge 190/2012.

Tale decreto 97/2016 ha disposto l'accorpamento del Programma Triennale della Trasparenza al Piano triennale di Prevenzione della Corruzione, del quale diventa una sezione.

Nella stessa direzione opera l'art. 43 novellato, del medesimo decreto 33, prevedendo che *“di norma”* il Responsabile della Prevenzione della Corruzione svolga anche le funzioni di Responsabile della Trasparenza.

Le misure contenute nelle due sezioni di un unico documento acquistano unitarietà e ne consolidano l'efficacia.

Analogamente, le disposizioni che accentrano in un'unica figura le funzioni del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e le funzioni di Responsabile della Trasparenza perseguono l'evidente intento di rafforzarne i poteri di interlocuzione e di controllo nei confronti di tutta la struttura.

Tra le novità introdotte dal succitato decreto 97/2016, merita, inoltre, una particolare attenzione la previsione di una nuova tipologia di accesso ai dati, alle informazioni e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni: il diritto di Accesso Civico Generalizzato di cui all'articolo 5, comma 2, d.lgs. n. 33/2013 che si affianca all'Accesso civico semplice, già previsto nel precedente ordinamento e che permane nel 1° comma del medesimo articolo 5, quale diritto a richiedere la pubblicazione dei dati che, sebbene compresi fra quelli per cui vige l'obbligo di pubblicazione, non siano pubblicati dalle Amministrazioni. Conseguentemente è stato introdotto uno strumento nuovo, complementare alla normativa sugli obblighi di pubblicazione in Amministrazione trasparente, ovvero uno strumento finalizzato a garantire il diritto di ciascun cittadino di essere informato su dati, informazioni e documenti detenuti dalla P.A., senza dover dimostrare la titolarità di un interesse attuale e concreto e indipendentemente dal fatto che gli stessi siano oggetto di un obbligo di pubblicazione in Amministrazione trasparente.

Secondo questa nuova configurazione, la trasparenza diventa dunque regola generale, mentre sono eccezioni la riservatezza e il segreto.

Il successivo art. 5-bis del medesimo decreto 33, come modificato dal decreto 97, stabilisce i limiti e i casi in cui tale diritto di accesso può essere negato o differito, casi che vanno valutati anche alla luce dei limiti previsti dall'articolo 24 della legge 241/1990 recante "Esclusione dal diritto di accesso" e dalla normativa vigente in materia della Privacy.

Restano infatti valide le "Linee guida in materia di trattamento di dati personali" adottate dal Garante per la protezione dei dati personali, con deliberazione 15 maggio 2014, n. 243, delle quali va, comunque, tenuto in debito conto anche nella pubblicazione di dati e documenti per i quali vige specifico obbligo di pubblicazione.

Sempre con riferimento ai limiti alla trasparenza, l'art. 7-bis e l'art. 26, co. 4, del "nuovo" decreto 33/2013 ricordano che **non** devono essere pubblicati:

- i dati personali non pertinenti, o dai quali sia possibile ricavare informazioni relative allo stato di salute, ovvero alla situazione di disagio economico sociale degli interessati;
- i dati sensibili o giudiziari che non siano indispensabili rispetto alle specifiche finalità della pubblicazione;
- le notizie di infermità, impedimenti personali o familiari che causino l'astensione dal lavoro del dipendente pubblico;
- le componenti della valutazione o le altre notizie concernenti il rapporto di lavoro che possano rivelare le suddette informazioni.

Di particolare rilevanza sono le novità normative introdotte dal Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 «relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)» e, dell'entrata in vigore, il 19 settembre 2018, del decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali - decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 - alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679.

Il regime normativo per il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici ha confermato il principio per il quale esso è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento. Pertanto, fermo restando il valore riconosciuto alla trasparenza, che 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 (art. 1, d.lgs. 33/2013), è necessario, prima di mettere a disposizione sui siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per

estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, verificare che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione. La pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza dovrà avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679.

Il medesimo d.lgs. 33/2013 all'art. 7 bis, co. 4, dispone inoltre 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»*.

La gestione del sito istituzionale dell'Azienda va curata anche nel rispetto dell'art. 6 del d.lgs. 33/2013 *“Qualità delle informazioni”* rispondendo quindi alla esigenza di assicurare esattezza, completezza, aggiornamento e adeguatezza dei dati pubblicati.

Infine vanno rilevate le novità introdotte dalla Circolare n. 1/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica, che integra la precedente n. 2/2017 e fornisce alle Amministrazioni ulteriori chiarimenti, con l'obiettivo di promuovere una sempre più efficace applicazione della disciplina FOIA (Freedom Of Information Act – di cui al Decreto Legislativo del 25 maggio 2016, n. 97) mediante l'utilizzo di soluzioni tecnologiche per la presentazione e gestione delle istanze di accesso, al fine di semplificare le modalità di accesso dei cittadini e il lavoro di gestione delle richieste da parte delle amministrazioni.

Le principali novità indicate nelle Circolare sono:

- la promozione dell'utilizzo di soluzioni tecnologiche per la semplificazione sia dell'accesso dei cittadini sia della gestione delle richieste, valorizzando il ruolo dei Responsabili per la transizione digitale;
- l'individuazione di obiettivi dirigenziali legati all'attuazione del decreto trasparenza;
- la conferma dell'impossibilità per le amministrazioni di individuare con regolamento ipotesi di esclusione e categorie di atti sottratte all'accesso generalizzato, posta la riserva di legge a tutela di un diritto fondamentale;
- il rafforzamento della partecipazione dei controinteressati al procedimento anche alla fase di riesame, semplificando inoltre le attività di notifica;
- il chiarimento interpretativo circa il termine per proporre le istanze di riesame, evitando incertezze sulla durata del procedimento;
- altri chiarimenti in merito al principio di gratuità del FOIA e alle singole voci di costi addebitabili ai richiedenti.

ART. 21 L'ATTUAZIONE DEGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA NELL'AZIENDA DSU

Un'altra delle innovazioni introdotte dal D.Lgs.97/2016 è quella di aver disposto che il Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPC), che ogni amministrazione è tenuta a nominare fra i propri dirigenti di ruolo, assuma anche le competenze di Responsabile della Trasparenza (RPT) diventando così Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza o, più brevemente, il RPCT di cui all'art.1, co. 7, della L. 190/2012 novellata.

All'unico Dirigente dell'Ente, che svolge la funzione di Direttore, è stata conferita anche la funzione di "Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza".

La complessità e la vastità degli obblighi di pubblicazione e di trasparenza previsti dal decreto 33/2013 richiedono un impegno costante da parte di tutti i dipendenti che diventa spesso gravoso in quanto si aggiunge, inevitabilmente, alle competenze specifiche di ogni singolo ufficio.

Aggiornamento degli Allegati per la Trasparenza al PTPCT 2021/2023

L'Allegato relativo agli obblighi di pubblicazione - **All. C** - è redatto in conformità all'Allegato 1 della Delibera ANAC n. 1310 del 28/12/2016: "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", che ha sostituito le precedenti Linee Guida di cui alla Delibera ANAC 50/2013 ed il relativo Allegato 1, base per i Programmi della Trasparenza fino al 2016.

Il predetto Allegato B Trasparenza riporta l'elenco puntuale degli obblighi e dei termini di pubblicazione con l'indicazione delle Aree dell'Ente tenute agli adempimenti.

Monitoraggio degli Accessi civici 2021-2023 - All- D

L'Allegato **D** per il Monitoraggio degli Accessi civici 2021-2023 è finalizzato alla comunicazione semestrale (15 luglio per il primo semestre e 15 gennaio dell'anno successivo per il secondo) al RPCT delle istanze di accesso civico (sia semplice che generalizzato) ricevute dall'Ente nel semestre di riferimento, anche al fine dell'aggiornamento del Registro degli Accessi.

Il monitoraggio degli Accessi civici consente di verificare il corretto adempimento nell'applicazione di tale istituto, in osservanza delle specifiche competenze attribuite al RPCT dal decreto trasparenza, come modificato dal D.Lgs. 97/2016.

Si citano in proposito alcune delle disposizioni, per le sole parti di interesse, contenute nell'art. 5 del citato D.Lgs. 33/2013:

- comma 6: "il procedimento di accesso civico deve concludersi con provvedimento espresso e motivato nel termine di 30 giorni dalla presentazione dell'istanza.....Il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza può chiedere agli uffici della relativa amministrazione informazioni sull'esito dell'istanza";

- comma 7: *“Nei casi di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta entro il termine indicato al comma 6, il richiedente può presentare richiesta di riesame al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, di cui all'articolo 43, che decide con provvedimento motivato, entro il termine di venti giorni”;*
- comma 10: *“Nel caso in cui la richiesta di accesso civico riguardi dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi del presente decreto, il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ha l'obbligo di effettuare la segnalazione di cui all'articolo 43, comma 5”.*

Si richiamano altresì le Linee guida ANAC e le circolari del Ministero della Funzione Pubblica di seguito specificate:

- Determinazione ANAC n. 1309 del 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”* alla quale si rimanda per le parti di interesse regionale;
- Circolare n.1 del 2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione *“Attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA)”* che specifica le modalità di utilizzo dei sistemi di protocollo informatico e gestione documentale per la realizzazione del registro degli accessi delle amministrazioni;
- Circolare del Dipartimento della Funzione pubblica n.2/2017 *“Attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA)”*.

Per quanto concerne l'aspetto delle responsabilità dirigenziali nei casi di inadempimento agli obblighi di pubblicazione e di rifiuto, differimento ovvero limitazione dell'accesso civico la Legge 27/12/2019 n. 160 (Legge di Bilancio 2020) ha previsto un sostanziale inasprimento delle sanzioni di cui agli articoli 46e 47 del D.Lgs. 33/2013 (si riportano di seguito per le parti di interesse):

- art. 46, comma 1: *“ L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico, al di fuori delle ipotesi previste dall'articolo 5-bis, costituiscono elemento di valutazione negativa della responsabilità dirigenziale a cui applicare la sanzione di cui all'articolo 47, comma 1-bis, ed eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione, valutata ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili”;*
- art. 47, comma 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. Nei confronti del responsabile della mancata pubblicazione dei dati di cui al medesimo articolo si applica una sanzione amministrativa consistente nella decurtazione dal 30 al 60 per cento dell'indennità di risultato, ovvero nella decurtazione dal 30 al 60 per cento dell'indennità accessoria percepita dal responsabile della trasparenza, ed il relativo provvedimento è pubblicato nel sito internet dell'amministrazione o dell'organismo interessati. La stessa*

sanzione si applica nei confronti del responsabile della mancata pubblicazione dei dati di cui all'articolo 4-bis, co. 2".

▪ **Allegato C Trasparenza**

L'Allegato C Trasparenza riporta le Aree in cui si articola l'amministrazione

- *Area Tecnica e Informatica*
- *Area diritto agli studi e residenzialità*
- *Area attività finanziaria e patrimonio*
- *Area contratti, personale e affari generali.*

Sono stati rivisti, inoltre, tutti i singoli obblighi di pubblicazione, al fine di verificarne la sussistenza, la modifica o l'abrogazione da parte di disposizioni normative intervenute.

Tutte le modifiche apportate all'Allegato C risultano adeguatamente evidenziate, come di seguito indicato:

- gli obblighi abrogati o sospesi sono messi in evidenza;
- i nuovi obblighi (sottosezione Bandi di Concorso) sono segnalati da apposita nota;
- ulteriori note sono inserite in corrispondenza di alcuni obblighi, per evidenziarne caratteristiche specifiche o per richiamare disposizioni particolarmente importanti.

ART. 22 GLI OBIETTIVI STRATEGICI E GLI OBIETTIVI OPERATIVI DI TRASPARENZA PER IL TRIENNIO 2021/2023

La Deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 9 del 03.03.2021

In attuazione della legge n. 190/2012, art.1, co. 8, il Consiglio d'Amministrazione, con **Deliberazione n. 9 del 03.03.2021**, ha individuato i seguenti obiettivi strategici in materia di trasparenza e anticorruzione per l'aggiornamento al P.T.P.C.T. 2021/2023:

- a. Mappatura di tutti i processi,
- b. Previsione nell'apposito Piano di idonea formazione obbligatoria in materia di trasparenza prevenzione della corruzione, declinata in livelli differenziati di offerte formative.
- c. Aggiornamento Amministrazione Trasparente

I predetti obiettivi da avviare già nell'annualità 2021, vanno comunque completati nel corso del triennio.

Attuazione degli obblighi di Trasparenza nel rispetto delle modifiche introdotte in materia di Privacy dal Regolamento europeo per la tutela dei dati personali (Reg. UE 2016/679)

La sentenza della Corte Costituzionale n.20/2019 dimostra quanto la trasparenza e la privacy siano ambiti tra loro strettamente connessi e quanto sia quindi necessario garantire il giusto contemperamento dei diversi interessi correlati, anche al fine di evitare di incorrere nell'applicazione di pesanti sanzioni nei casi in cui vengano violati i principi posti a base della tutela della privacy. Come affermato dalla Corte Costituzionale, si tratta infatti di due diritti che meritano eguale tutela e devono essere entrambi sempre garantiti (si richiama in merito quanto già esposto nel precedente paragrafo 6.1). L'art. 1 del D.Lgs. 33/2013 recante "Principio generale di trasparenza" illustra con chiarezza il concetto di trasparenza:

"1. La trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di 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.

2. La trasparenza, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio, di segreto statistico e di protezione dei dati personali, 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".

L'esigenza di trasparenza quindi, non può, in ogni caso, eludere le regole che tutelano la privacy dei cittadini, la sicurezza della nazione, la sicurezza pubblica e l'ordine pubblico, la difesa e le questioni militari altri dati fondamentali per l'economia e la stabilità della nazione, definiti dalla legge o dai regolamenti.

ART. 23 LE LINEE GUIDA DEL GARANTE PER LA PRIVACY E IL REGOLAMENTO GENERALE SULLA PROTEZIONE DEI DATI (RGPD) 2016/679

Il Garante della privacy è intervenuto nella materia con **deliberazione 15 maggio 2014, n. 243**, con la quale ha approvato le "Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati", con lo scopo di definire un quadro unitario di misure e accorgimenti volti ad individuare opportune cautele che i soggetti pubblici e gli altri soggetti equiparati sono tenuti ad applicare nei casi in cui effettuano attività di diffusione di dati personali sui propri siti istituzionali per finalità di trasparenza o per altre finalità di pubblicità dell'azione amministrativa.

Dette Linee guida, per le quali il Garante ha sentito il Dipartimento della funzione pubblica, l'Autorità Nazionale Anticorruzione e l'Agenzia digitale, riguardano sia la pubblicazione di dati e documenti che le P.A. devono immettere on-line per finalità di trasparenza, sia di quelli finalizzati a garantire altri obblighi di pubblicità degli atti amministrativi.

Il Garante ricorda alle Pubbliche amministrazioni che è concesso pubblicare on-line solo dati la cui pubblicazione risulti realmente necessaria. E' sempre vietata la pubblicazione di dati sulla salute e sulla vita sessuale. I dati sensibili (etnia, religione, appartenenze politiche etc.) possono essere diffusi solo laddove indispensabili al perseguimento delle finalità di rilevante interesse pubblico.

Il "Regolamento generale sulla protezione dei dati (RGPD) 2016/679" del Parlamento e del Consiglio Europeo del 27 aprile 2016 relativo alla tutela dei dati personali, in vigore dal 23 maggio 2018 su tutto il territorio dell'Unione, e il decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 di adeguamento del Codice italiano in materia di protezione dei dati personali, di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, hanno rafforzato le norme per la protezione dei dati personali e introdotto nel nostro ordinamento nuove tutele per i cittadini e pesanti sanzioni per chi viola le regole.

Sono **dati personali** le informazioni che identificano o rendono identificabile, **direttamente o indirettamente**, una persona fisica e che possono fornire informazioni sulle sue caratteristiche, le sue abitudini, il suo stile di vita, le sue relazioni personali, il suo stato di salute, la sua situazione economica.

Particolarmente rilevanti sono:

- i dati che permettono l'identificazione diretta - come i dati anagrafici (ad esempio: nome e cognome), le immagini, ecc. - e i dati che permettono l'identificazione indiretta, come un numero di identificazione (ad esempio, il codice fiscale, l'indirizzo IP, il numero di targa);
- i dati relativi a condanne penali e reati: si tratta dei dati c.d. "giudiziari", cioè quelli che possono rivelare l'esistenza di determinati provvedimenti giudiziari soggetti ad iscrizione nel casellario giudiziale (ad esempio, i provvedimenti penali di condanna definitiva, la liberazione condizionale, il divieto od obbligo di soggiorno, le misure alternative alla detenzione) o la qualità di imputato o di indagato. Il Regolamento (UE) 2016/679 (art. 10) ricomprende in tale nozione i dati relativi alle condanne penali ed ai reati o a connesse misure di sicurezza.
- i dati rientranti in particolari categorie: si tratta dei dati c.d. "sensibili", cioè quelli che rivelano l'origine razziale od etnica, le convinzioni religiose, filosofiche, le opinioni politiche, l'appartenenza sindacale, relativi alla salute o alla vita sessuale. Il Regolamento (UE) 2016/679 (articolo 9) ha incluso nella nozione anche i dati genetici, i dati biometrici e quelli relativi all'orientamento sessuale.

Anche il D.Lgs. 196/2003 emendato dal D.Lgs. 101/2018 (Codice Privacy) ribadisce che i dati genetici, biometrici e relativi alla salute non possono essere diffusi.

Per comprendere se un dato personale appartiene ad una delle categorie particolari la cui diffusione è esclusa, occorre porlo in relazione con le altre informazioni contenute nell'atto nel quale il dato è inserito. A titolo esemplificativo, il nome e il cognome della persona fisica alla quale viene dato un contributo sono dati personali, ma se il contributo viene erogato in ragione del particolare stato di salute della persona, il dato personale, in combinato disposto con la motivazione dell'atto, diventa idoneo a rivelare lo stato di salute.

In merito al rapporto tra pubblicazione delle informazioni e privacy, occorre evidenziare che l'art. 3 del D. Lgs. 33/2013 detta alcuni principi in merito alla pubblicità dei dati, quali la conoscibilità, la libera fruibilità e il diritto di utilizzarli e riutilizzarli.

L'art. 6 specifica che la qualità delle informazioni è data da integrità, costante aggiornamento, completezza, tempestività, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità, facile accessibilità e conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione.

L'art. 7 specifica che i documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria devono essere resi disponibili in formato aperto, ai sensi dell'art. 68 del D. Lgs. 82/2005, e riutilizzabili senza ulteriori restrizioni diverse dall'obbligo di citare la fonte e di rispettarne l'integrità.

L'art. 8 disciplina la decorrenza e la durata dell'obbligo di pubblicazione, che va da un minimo di 3 anni a un massimo di 5 anni, decorso tale termine i dati e documenti divengono accessibili mediante accesso civico.

Le Linee Guida del Garante della Privacy n. 243 del 15/5/2014, che restano pienamente valide anche dopo l'entrata in vigore del Regolamento UE 2016/679 e del D. Lgs. 101/2018 (di modifica del D.Lgs. 196/2003) pongono però una serie di limiti al riutilizzo dei dati, fortemente voluto dal decreto per la trasparenza, come emerge dagli articoli sopra citati, prevedendo che una serie di documenti del settore pubblico siano sottratti al riuso anche qualora siano liberamente accessibili online.

Le Linee guida forniscono indicazioni particolari con riferimento alla pubblicazione di:

- curricula;
- dichiarazioni dei redditi;
- entità di corrispettivi e compensi;
- provvedimenti finali dei procedimenti relativi a concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera;
- atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici e

dell'elenco dei soggetti beneficiari.

Con riferimento a quest'ultimo punto, si ricorda che l'art. 26 del decreto legislativo 33/2013, comma 4, dispone che: *“Non è consentita la pubblicazione dei dati identificativi delle persone fisiche destinatarie dei provvedimenti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici, qualora da tali dati sia possibile ricavare informazioni relative allo stato di salute ovvero alla situazione di disagio economico sociale degli interessati.”* Pertanto, non rientrano nel divieto di cui al 4° comma dell'art. 26 i dati delle persone giuridiche, enti e associazioni. Un caso a parte è rappresentato dalle ditte individuali in quanto *“la ragione sociale dell'azienda individuale, essendo idonea a identificare direttamente l'interessato configura un trattamento di dati personali riguardanti le persone fisiche (provvedimento Garante Privacy n.217/13).*

Anche l'introduzione nel nostro ordinamento del nuovo diritto di accesso generalizzato non modifica sostanzialmente i rapporti tra trasparenza e privacy, poiché esso incontra il limite della *“protezione dei dati personali in conformità della disciplina legislativa in materia”* (art. 5-bis comma 2 d.lgs. n.33/2013) e quindi del Codice privacy e, ancor prima e necessariamente, del Regolamento Europeo 2016/679. Nella valutazione dell'eventuale pregiudizio ai danni di soggetti terzi nell'ambito di un procedimento di accesso, particolare attenzione deve essere posta alla protezione dei dati personali presenti poiché le informazioni, una volta rese accessibili, sono considerate pubbliche e potenzialmente conoscibili da parte di chiunque. D'altro canto, 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».*

Vale, in ogni caso, il principio che l'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, quali quelli di liceità, correttezza e trasparenza; minimizzazione dei dati; esattezza; limitazione della conservazione; integrità e riservatezza tenendo anche conto del principio di “responsabilizzazione” del titolare del trattamento (artt. 23-25 e l'intero Capo IV del Regolamento) con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono pubblicati.

Pertanto, fermo restando il dovere di direttiva e di vigilanza del RPD e del RPCT, compete al Responsabile del trattamento la verifica che i dati pubblicati non contengano dati personali o sensibili e, qualora li contenesse, deve oscurarli prima di renderli pubblici.

ART. 24 IL RESPONSABILE DELLA PROTEZIONE DEI DATI (RPD)

Il Regolamento n. 2016/679, prevede, l'obbligo per ogni amministrazione (e per tutti gli altri soggetti pubblici o commerciali ivi specificati) di individuare e nominare un "Responsabile della Protezione dei Dati (RPD)" che è chiamato a svolgere specifici compiti, anche di supporto, per l'amministrazione. Egli, in particolare, ha il compito di informare, fornire consulenza al titolare del trattamento ed al responsabile del trattamento a vigilare affinché i dati personali vengano trattati nel rispetto degli obblighi di legge.

ART. 25 MONITORAGGIO DEGLI ADEMPIMENTI E MISURE SANZIONATORIE

Alla luce della trasversalità delle iniziative necessarie a garantire un adeguato livello di trasparenza e a prevenire fenomeni di corruzione l'OIV valuta i Dirigenti in maniera complessiva anche su come hanno realizzato le attività ordinarie legate alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza.

Il monitoraggio degli adempimenti costituisce, pertanto momento sempre più rilevante, in quanto le nuove disposizioni normative hanno affiancato alle funzioni di controllo già attribuite al RPCT e all'OIV, un sistema sanzionatorio a carico dell'ANAC, per il quale sono stati adottati dall'Autorità i relativi decreti attuativi.

Misure sanzionatorie

Il Capo VI del D.Lgs. 33/2013 è dedicato alla "Vigilanza sull'attuazione delle disposizioni e sanzioni".

Nello specifico:

l'art. 43 definisce i compiti e funzioni del Responsabile per la trasparenza, (che a seguito del Decreto 97/2016 coincide quasi sempre con il Responsabile dell'Anticorruzione). Relativamente a questo articolo si citano le seguenti disposizioni contenute rispettivamente nel comma 1 e nel comma 5:*"Il responsabile svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione".* In relazione alla loro gravità, il responsabile segnala i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, all'ufficio di disciplina, ai fini dell'eventuale attivazione

del procedimento disciplinare. Il responsabile segnala altresì gli inadempimenti al vertice politico dell'amministrazione, all'OIV ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità;

l'art.44 definisce i *“compiti degli organismi indipendenti di valutazione”*, rimarcando l'interconnessione della materia con quella della performance. Di seguito le disposizioni ivi contenute: *“L'organismo indipendente di valutazione verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione)) e quelli indicati nel Piano della performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori. I soggetti deputati alla misurazione e valutazione delle performance, nonché l'OIV utilizzano le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati”*;

l'art.45 definisce i poteri ispettivi dell'*Autorità Nazionale Anticorruzione*, nell'ambito dei quali l'Autorità:

- controlla l'operato dei Responsabili per la trasparenza a cui può chiedere il rendiconto sui risultati del controllo svolto all'interno delle amministrazioni;
- può chiedere all'OIV informazioni sul controllo dell'esatto adempimento degli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa vigente;
- può avvalersi delle banche dati istituite presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri -Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il comma 4 stabilisce che *“Il mancato rispetto dell'obbligo di pubblicazione di cui al comma 1 costituisce illecito disciplinare. L'Autorità nazionale anticorruzione segnala l'illecito all'ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, (UPD) dell'amministrazione interessata ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare a carico del responsabile della pubblicazione o del dirigente tenuto alla trasmissione delle informazioni”*.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione segnala altresì gli inadempimenti ai vertici politici delle amministrazioni, agli OIV e, se del caso, alla Corte dei conti, ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità. L'Autorità Nazionale Anticorruzione rende pubblici i relativi provvedimenti. L'autorità nazionale anticorruzione, inoltre, controlla e rende noti i casi di mancata attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui all'articolo 14 del presente decreto, pubblicando i nominativi dei soggetti interessati per i quali non si è proceduto alla pubblicazione” (attuando, di fatto, un potere sostitutivo);

l'art.46 definisce le *“Responsabilità derivante dalla violazione delle disposizioni in materia di obblighi di pubblicazione e di accesso civico”*, stabilendo 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 negativa della responsabilità dirigenziale a cui applicare la sanzione di cui all'articolo 47, comma 1-bis, ed eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione, valutata ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili”.

l'art.47 definisce le “Sanzioni per la violazione degli obblighi di trasparenza per casi specifici”. (L'articolo è stato di recente inasprito dall'art.1. co. 163 della legge 160/2019 - legge di Bilancio 2020). Di seguito la sintesi delle principali disposizioni ivi contenute:

Al comma 1 viene stabilita una sanzione amministrativa pecuniaria da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 10.000, da irrogarsi con provvedimento dell'ANAC da pubblicarsi sul sito internet dell'Amministrazione di appartenenza. La sanzione è irrogata, a carico del Dirigente responsabile, a seguito di:

- a) mancata o incompleta comunicazione dei dati di cui all'articolo 4-bis, comma 2;
- b) mancata o incompleta comunicazione delle informazioni e dei dati di cui all'articolo 14, comma 1, 1bis e comma 1-ter.

Nei confronti del responsabile della mancata pubblicazione dei dati di cui al medesimo articolo si applica, inoltre, una sanzione amministrativa consistente nella decurtazione dal 30 al 60 per cento dell'indennità di risultato, ovvero nella decurtazione dal 30 al 60 per cento dell'indennità accessoria percepita dal responsabile della trasparenza. Il relativo provvedimento è pubblicato nel sito internet dell'amministrazione o dell'organismo interessati. La stessa sanzione si applica nei confronti del responsabile della mancata pubblicazione.

La violazione degli obblighi di pubblicazione di cui all'articolo 22, comma 2, dà luogo ad una sanzione amministrativa in carico al responsabile della pubblicazione consistente nella decurtazione dal 30 al 60 per cento dell'indennità di risultato ovvero nella decurtazione dal 30 al 60 per cento dell'indennità accessoria percepita dal responsabile della trasparenza. 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.

Le sanzioni di cui all'articolo 47 sono irrogate dall'Autorità nazionale anticorruzione.

Responsabilità del dipendente pubblico per violazione delle misure di anticorruzione e trasparenza (dirigenziale, disciplinare e amministrativa)

Come indicato anche nel primo capo del presente documento, nell'ambito delle responsabilità dirigenziali il RPCT ha notevoli responsabilità ai sensi di legge.

L'art. 1, co. 12, della legge 190/2012, infatti, prevede l'imputazione di una responsabilità dirigenziale, disciplinare (che non può essere inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di un mese ad un massimo di sei mesi) ed amministrativa in capo al RPCT nel caso in cui a carico di un soggetto dell'amministrazione vi sia una condanna per un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato.

La responsabilità è esclusa solo ove il Responsabile della prevenzione provi entrambe le circostanze sottoriportate:

- a) di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il Piano di prevenzione e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dello stesso articolo 1 della L.190/2012;
- b) di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano.

L'art. 1, co. 14, della stessa L. 190/2012, precisa poi che: *“In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano....”*.

La responsabilità in caso di inadempienza alle disposizioni in materia di trasparenza e anticorruzione è posta anche nei confronti dei dirigenti, funzionari e dipendenti dell'Amministrazione, che rispondono in maniera rilevante proprio in ragione del ruolo fondamentale ricoperto da tutti i dipendenti pubblici ai fini dell'attuazione del sistema di gestione del rischio corruttivo. Si richiama in proposito, oltre le disposizioni contenute nel D.Lgs.33/2013 e nella Legge 190/2012 anche il Codice di Comportamento dei dipendenti regionali di cui alla DGR n. 983 del 20/12/2018, in particolare gli articoli 9, 10 e 14 secondo *la violazione delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare*.

Pertanto, anche il dipendente che non ricopre particolari incarichi può incorrere in un illecito disciplinare nei casi in cui non osservi le misure del Piano. Tra le misure da osservare si evidenziano a mero titolo esemplificativo:

- a) la partecipazione ai percorsi di formazione predisposti sui Codici di comportamento, sul PTPC e sulle misure di contrasto all'illegalità e ai fenomeni corruttivi;
- b) la mancata o incompleta pubblicazione delle informazioni di cui al D.lgs. n. 33/2013, da parte del soggetto obbligato in base al presente Piano;
- c) la inosservanza degli indirizzi della Giunta e del RPCT, formalizzati in appositi atti, per l'attuazione delle misure obbligatorie o ulteriori;
- d) la mancata segnalazione di possibili conflitti di interesse in relazione alle pratiche assegnate;
- e) la mancata segnalazione di possibili fatti corruttivi di cui può venire a conoscenza.