

REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana



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

AGGIORNAMENTO 2019 – 2021

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

Indice

1	IL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA.....	4
1.1	Procedimento di elaborazione e di aggiornamento del Piano	5
1.2	L'integrazione della strategia di prevenzione con le altre azioni strategiche dell'Amministrazione.....	6
1.3	Quadro normativo di riferimento.....	6
2	IL CONTESTO.....	9
2.1	Il Contesto esterno (<i>Sezione curata dal Dipartimento Bilancio e Tesoro - Servizio Statistica ed Analisi Economica della Regione</i>).....	10
2.2	Il Contesto interno.....	20
3	ORGANIZZAZIONE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA.....	28
3.1	Organo di indirizzo politico.....	29
3.2	Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.....	29
3.3	Referenti per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.....	30
3.4	Modello organizzativo e di raccordo Responsabile – Referenti	32
3.5	Organismo Indipendente di Valutazione.....	32
3.6	Ufficio Procedimenti Disciplinari.....	33
3.7	Dirigenti dell'Amministrazione regionale	34
3.8	Dipendenti dell'Amministrazione regionale con qualifica non dirigenziale.....	35
3.9	Responsabile dell'Anagrafe unica delle stazioni appaltati (RASA).....	35
3.10	Responsabile della protezione dei dati.....	35
3.11	Portatori di interessi – <i>stakeholder</i>	35
4	MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	37
4.1	Misura 1 - Trasparenza.....	39
4.2	Misura 2 - Codice di comportamento.....	48
4.3	Misura 3 - Rotazione del personale.....	51
4.4	Misura 4 - Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi.....	57
4.5	Misura 5 - Autorizzazione allo svolgimento di incarichi ai dipendenti.....	59
4.6	Misura 6 - Inconferibilità e incompatibilità incarichi dirigenziali.....	60
4.7	Misura 7 - Attività successive alla cessazione dal servizio (<i>Pantouflage - Revolving Doors</i>).....	63
4.8	Misura 8 - Formazione di Commissioni, assegnazione agli Uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A.....	66
4.9	Misura 9 - Tutela del dipendente che effettua segnalazione di illecito - <i>Whistleblower</i>	67
4.10	Misura 10 - Formazione del personale.....	68
4.11	Misura 11 - Monitoraggio dei tempi procedurali.....	73
4.12	Misura 12 - Monitoraggio dei rapporti amministrazione / soggetti esterni.....	74
5	PROCESSI SENSIBILI – AZIONI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	75
5.1	Misura 13 - Mappatura delle aree a rischio – analisi, valutazione e gestione del rischio – controllo e prevenzione.....	75
6	MISURE ULTERIORI.....	79
6.1	Misura 14 - Patti di integrità negli affidamenti.....	80
6.2	Misura 15 - Procedura per la raccolta di segnalazioni da parte della società civile"	81
6.3	Misura 16 - Iniziative di informatizzazione dei processi	82
6.4	Misura 17 - Attività di vigilanza nei confronti di enti e società partecipate o controllate con riferimento all'adozione e attuazione del PTPCT o di adeguamento del modello di cui all'art. 6 del d.lgs. 231/2001.....	83
6.5	Misura 18 - Misure ulteriori (specifiche) da attivare nell'ambito dell' "area di rischio contratti pubblici".....	84
7	COMUNICAZIONE – INFORMAZIONE E DIVULGAZIONE DEL PIANO.....	85
	DISPOSIZIONI FINALI.....	85
	ALLEGATO A Sezione Trasparenza – Elenco obblighi di pubblicazione	
	ALLEGATO B Schede mappatura aree di rischio corruzione – Integrazione/Aggiornamento	

Acronimi e definizioni

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

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

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

Tra le previsioni di maggior rilievo della legge 190 si colloca l'introduzione dell'obbligo, per l'Organo di vertice dell'Amministrazione di adottare, su proposta del Responsabile dell'Anticorruzione, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

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

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

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

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

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

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

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

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

Il Piano anticorruzione è, al contempo, strumento di programmazione, di monitoraggio e di verifica. Esso prevede una serie di misure anticorruzione e individua, per ciascuna di esse, nella relativa tabella di programmazione, le azioni da intraprendere nel triennio di riferimento.

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

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

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

1.1 Procedimento di elaborazione e di aggiornamento del Piano

Il presente documento aggiorna, per il triennio 2019-2021, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza della Regione Siciliana tenendo conto dell'evoluzione del contesto esterno e interno in cui l'Amministrazione opera, degli esiti delle attività poste in essere nel precedente periodo di applicazione, nonché dei suggerimenti forniti dagli *stakeholders* e delle indicazioni dei soggetti che svolgono attività di indirizzo, in special modo *Anac* e Presidenza del Consiglio.

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

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

La fase di elaborazione del presente Piano ha visto anche un ulteriore coinvolgimento dei *Referenti*, chiamati a procedere, entro il 2018, alla redazione del "catalogo dei processi" riguardanti ciascuna Struttura organizzativa dell'Amministrazione e, conseguentemente, al completamento della mappatura delle aree a rischio.

Dei risultati di tale attività si darà contezza nel paragrafo alla misura 13 "Mappatura delle aree a rischio ...".

L'elaborato finale, che tiene conto delle osservazioni emerse nel corso delle due Giornate della Trasparenza organizzate dall'Amministrazione regionale nell'anno 2018 –ed in particolare, per la misura

13 “Mappatura delle aree a rischio ..”, dei suggerimenti forniti dagli *stakeholders* in ordine all'analisi dei processi- è stato quindi sottoposto all'apprezzamento del Presidente della Regione per l'adozione con apposito decreto, previa delibera della Giunta regionale, onde garantire il coinvolgimento degli Assessori regionali fin dalla fase della programmazione, anche al fine di una più consapevole partecipazione degli stessi alla successiva fase di attuazione.

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

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

Il ciclo della *performance* viene attuato applicando, tra gli altri, l'art.10 del decreto legislativo 150/2009, concernente la redazione del “Piano”² e della “Relazione della *Performance*” .

Il nuovo ciclo di gestione prevede nella fase della programmazione, affidata agli Uffici di Gabinetto del Presidente e degli Assessori regionali, l'adozione da parte dell'organo politico del "Piano triennale della *Performance*", che recepisce i programmi redatti da ciascun ramo dell'Amministrazione, secondo il dettato dell'articolo 4 del citato D.P. 52/2012.

Il Piano della *Performance*, coerentemente con gli orientamenti contenuti nel PNA 2016, è altresì agganciato al *PTPCT* garantendosi per tale via un maggiore coinvolgimento di tutti i dipendenti dell'Amministrazione nelle strategie di prevenzione della corruzione anche nella considerazione che, per precisa volontà del Legislatore³, allo stesso è ancorata l'attuazione delle misure previste dal Piano anticorruzione.

Il coordinamento tra il *PTPCT* e il Piano della *Performance* è assicurato attraverso la previsione - da parte del Presidente della Regione, degli Assessori regionali e dei Dirigenti di vertice degli uffici regionali, rispettivamente, nelle "*Direttive generali per l'azione amministrativa e la gestione*" e in occasione del conferimento di incarichi dirigenziali - di specifici obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

1.3 Quadro normativo di riferimento

Il nuovo corso avviato dalla legge delega 190/2012 è volto ad uniformare l'ordinamento giuridico italiano agli strumenti sovranazionali di contrasto alla corruzione, già ratificati dall'Italia⁴.

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

Tra i primi provvedimenti emanati, possono richiamarsi:

- decreti legislativi 14 marzo 2013, n. 33⁵ e 8 aprile 2013, n. 39⁶;

² Il primo "Piano triennale della *performance*" della Regione Siciliana, riguardante il triennio 2017 - 2019, è stato adottato con D.P.Reg. n. 562/Gab del 27 giugno 2017.

³ Legge 6 novembre 2012, n. 190, art.1, comma 8 "L'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale ...".

⁴ Convenzione ONU di Merida del 31 ottobre 2003, ratificata con la legge 3 agosto 2009, n. 116, Convenzione Penale sulla corruzione di Strasburgo del Consiglio d'Europa del 27 gennaio 1999, ratificata dall'Italia con la legge 28 giugno 2012, n. 110, Rapporto redatto dal GRECO, "Group of States against corruption", istituito in seno al Consiglio di Europa, che ha adottato la raccomandazione con la quale l'Organo ha invitato gli Stati membri ad adottare un regime sanzionatorio di misure efficaci, proporzionate e dissuasive contro la corruzione.

⁵ "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni".

⁶ "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".

- decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62⁷;
- Conferenza unificata, [intesa Governo, Regioni ed Enti locali](#) per l'attuazione art.1, commi 60 e 61, legge 6 novembre 2012, n. 190, del 24 luglio 2013;
- circolare Presidenza Consiglio dei Ministri - Dipartimento funzione pubblica, 25 gennaio 2013, n. 1⁸;
- circolare Presidenza Consiglio dei Ministri - Dipartimento funzione pubblica, 19 luglio 2013, n. 2⁹;

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

- decreto-legge 24 aprile 2014, n. 66¹⁰ recante, tra l'altro, misure volte a garantire la razionalizzazione, l'efficienza, l'economicità e la trasparenza dell'organizzazione degli apparati politico istituzionali e delle autonomie locali;
- decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90¹¹ contenente misure urgenti per l'efficienza, la semplificazione e la trasparenza della Pubblica Amministrazione;
- legge 27 maggio 2015, n. 69¹²;
- legge 7 agosto 2015, n. 124¹³ (cd. legge Madia);
- decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97;
- decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, *"Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica"* (Tusp), come modificato dal decreto legislativo 16 giugno 2017, n. 100
- decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, *Codice dei contratti pubblici*, come modificato dal decreto legislativo 19 aprile 2017, n. 56, *Disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50*. In tale ambito, l'Anac, è intervenuta con apposite [Linee guida](#), in costante aggiornamento.

In merito all'applicazione della normativa sulla trasparenza, l' Anac ha adottato le seguenti deliberazioni.

- n. 1309 del 28 dicembre 2016, *"Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 co. 2 del d.lgs. 33/2013 ..."*;
- n. 1310 del 28 dicembre 2016, *"Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016"*;
- n. 241 del 8 marzo 2017, *«Linee guida recanti indicazioni sull'attuazione dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013 «Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali» come modificato dall'art. 13 del d.lgs. 97/2016»*;
- n. 382 del 12 aprile 2017 *«Sospensione dell'efficacia della delibera n. 241/2017 limitatamente alle indicazioni relative all'applicazione dell'art. 14 co. 1 lett. c) ed f) del d.lgs. 33/2013 per tutti i dirigenti pubblici, compresi quelli del SSN»*;

⁷ "regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165"

⁸ "legge n. 190 del 2012 - Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell' illegalità nella pubblica amministrazione".

⁹ "decreto legislativo. n. 33 del 2013 – Attuazione della Trasparenza".

¹⁰ "Misure urgenti per la competitività e la giustizia sociale" convertito, con modificazioni, dalla legge 23 giugno 2014, n. 89.

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

¹² "Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio"

¹³ "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"

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

- la legge 4 agosto 2017, n. 124 *"Legge annuale per il mercato e la concorrenza"*, che all'art. 1, co. 125, 126 e 127 impone a una serie di soggetti privati la pubblicazione, a decorrere dal 2018, di alcuni dati relativi a sovvenzioni e incarichi ricevuti dalle pubbliche amministrazioni e dai soggetti di cui all'art. 2 bis del d.lgs. 33/2013. La stessa legge, all'art. 1, co. 128, emenda l'art. 26 co. 2 del d.lgs. 33/2013 disponendo obblighi di pubblicazione dei dati consolidati di gruppo
- Il Regolamento UE 2016/679 del 27 aprile 2016, relativo alla *"protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)"*
- la legge 17 ottobre 2017, n. 161, di modifica del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione
- la legge 1 dicembre 2018, n. 132
- la legge 9 gennaio 2019, n. 3 *"Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici"*

Con l'intento di rendere l'amministrazione regionale sempre più impermeabile ai fenomeni corruttivi e per potenziare le misure di contrasto, la Regione Siciliana, ha emanato varie disposizioni normative, di cui di seguito si elencano le principali, alcune delle quali prima ancora dell'entrata in vigore della legge 190/2012 e dei relativi decreti legislativi di attuazione:

- legge regionale 20 novembre 2008, n. 15 ¹⁴
- legge regionale 5 aprile 2011 n. 5 ¹⁵
- legge regionale 4 gennaio 2014, n. 1 ¹⁶
- legge regionale 12 agosto 2014 n. 21, art. 68 ¹⁷
- legge regionale 20 novembre 2014, n. 26 ¹⁸

¹⁴ *"Misure di contrasto alla criminalità organizzata" pubblicata nella GURS n. 54 del 24 novembre 2008*

¹⁵ *"Disposizioni per la trasparenza, la semplificazione, l'efficienza, l'informatizzazione della pubblica amministrazione e l'agevolazione delle iniziative economiche. Disposizioni per il contrasto alla corruzione ed alla criminalità organizzata di stampo mafioso. Disposizioni per il riordino e la semplificazione della legislazione regionale". (GURS n. 16 dell'11 aprile 2011)*

¹⁶ *"Misure in materia di controllo, trasparenza e contenimento della spesa relativa ai costi della politica"*

¹⁷ *"Assestamento del bilancio della Regione per l'anno finanziario 2014. Variazioni al bilancio di previsione della Regione per l'esercizio finanziario 2014 e modifiche alla legge regionale 28 gennaio 2014, n. 5. Disposizioni programmatiche e correttive per l'anno 2014. legge di stabilità regionale. Disposizioni varie". L'articolo 68 è rubricato "Norme in materia di trasparenza e di pubblicità dell'attività amministrativa"*

¹⁸ *"Differimento dei termini previsti dal comma 1 dell'art. 13 della legge regionale 24 marzo 2014, n. 8. Disposizioni in materia di conferimento degli incarichi di commissario straordinario degli enti locali". L'art. 2 è rubricato "Disposizioni in materia di conferimento degli incarichi di commissario straordinario degli enti locali"*

2 IL CONTESTO

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

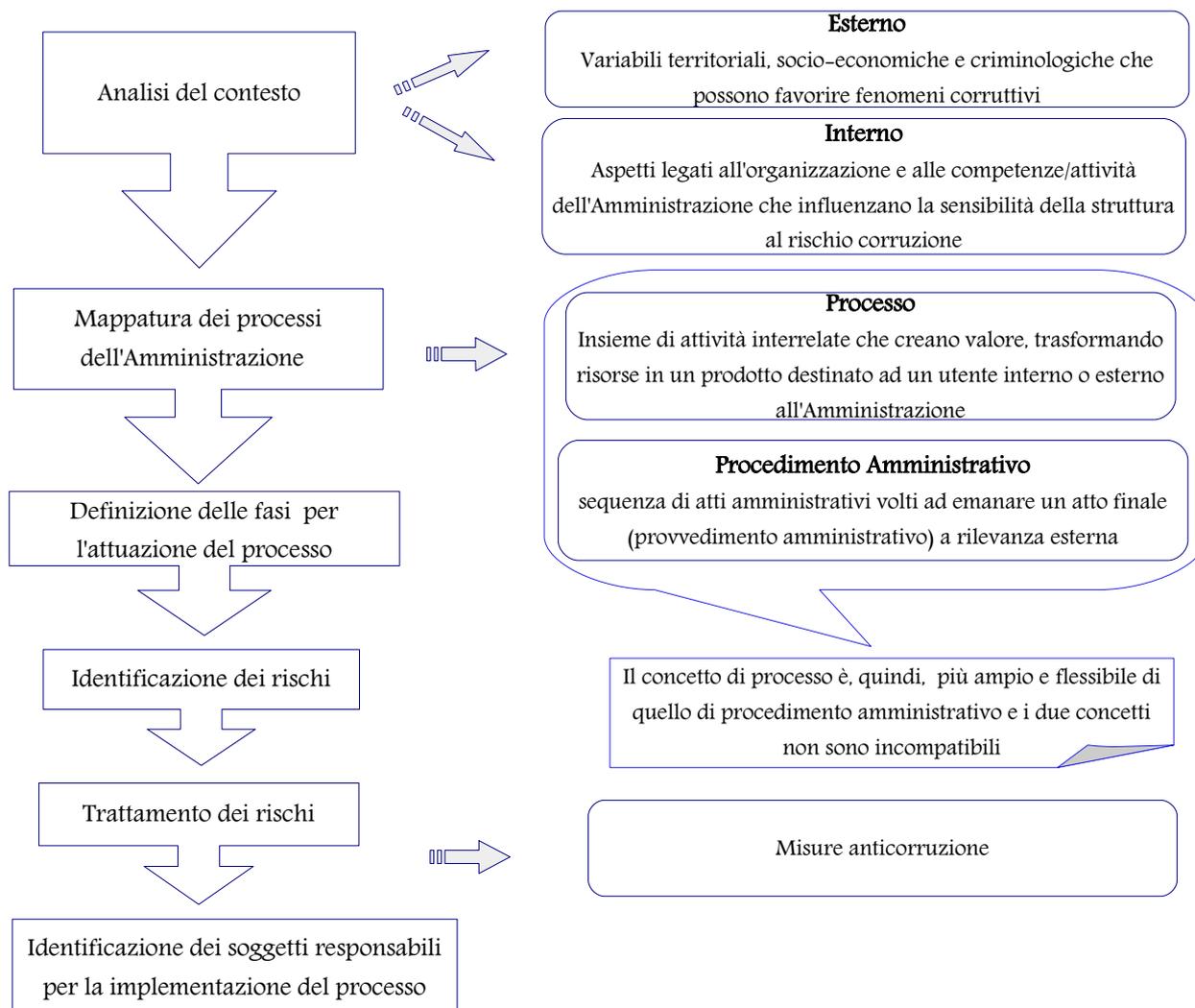
L'Anac ha più volte sottolineato la necessità che le amministrazioni si avvalgano opportunamente di tale facoltà, *“perché solo esse sono in grado di conoscere la propria condizione organizzativa, la situazione dei propri funzionari, il contesto esterno nel quale si trovano ad operare”*¹⁹.

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

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

L'analisi del contesto interno riguarda, invece, gli aspetti legati all'organizzazione e alle competenze/attività dell'Amministrazione regionale, caratterizzata da una complessa struttura – la cui ampia articolazione, centrale e periferica, comprende ben 1439 uffici dirigenziali, oltre a quelli “speciali” e di diretta collaborazione – e per il conseguentemente elevato numero di dipendenti.

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



¹⁹ Piano Nazionale Anticorruzione 2016 – PARTE GENERALE. Premessa, pag.2

2.1 Il Contesto esterno

(Sezione curata dal Dipartimento Bilancio e Tesoro – Servizio Statistica ed Analisi Economica della Regione)²⁰

Analisi sociale e criminologica: i reati contro la Pubblica Amministrazione

La sintetica analisi contenuta in questo rapporto costituisce un aggiornamento ai risultati esposti nella precedente edizione, in base agli ultimi dati disponibili su indicatori oggettivi e soggettivi del fenomeno della corruzione. In dettaglio, si illustrerà l'andamento dell'indice di percezione della corruzione (CPI) elaborato da *Transparency International* con riferimento all'anno 2017, per poi osservare la situazione dei reati contro la Pubblica Amministrazione nel 2016 in raffronto alle dinamiche già esposte nella precedente edizione che coprivano l'arco temporale di un decennio. In questa analisi si farà riferimento principalmente ai reati commessi all'interno della pubblica amministrazione e riferiti specificamente a corruzione, concussione, abuso d'ufficio e peculato attraverso i dati oggettivi contenuti nelle denunce e nelle condanne, in sede penale, estrapolati dalle Procure della Repubblica ed elaborati dall'Istituto Nazionale di Statistica²¹.

2.1.1 La percezione del fenomeno

A livello mondiale l'organizzazione *Transparency International*, fondata nel 1993 con sede a Berlino e diffusa in oltre 100 Paesi, si occupa di prevenire e contrastare la corruzione, dando voce alle vittime e ai testimoni di corruzione e collaborando con Governi, aziende e cittadini per mettere un freno al fenomeno. Tra le attività dell'organizzazione, riveste particolare importanza l'elaborazione di un indicatore composito per la misurazione della percezione della corruzione nel settore pubblico e politico denominato CPI (Indice di Percezione della Corruzione) che, basandosi sull'opinione di esperti, assegna a 180 Paesi una valutazione che va da 0, per quelli ritenuti molto corrotti, a 100, per quelli "puliti". Viene considerato l'indice più efficace di percezione della corruzione in quanto aggrega i dati forniti da diverse fonti che registrano la valutazione sul fenomeno espressa da uomini d'affari ed esperti nazionali²². L'indice non misura la percezione dei cittadini in quanto risulterebbe più facilmente influenzata da fattori culturali, ambientali e sociali risultando di difficile comparabilità.

I risultati della ventitreesima edizione dell'indice, pubblicati nel mese di febbraio 2018 e riferiti all'anno 2017 (Tab.1), mostrano per l'Italia una situazione migliore rispetto all'anno precedente: il CPI 2017, infatti, posiziona il nostro Paese al 54° posto nel mondo con un punteggio pari a 50 su 100, con un incremento di 6 posizioni rispetto al 2016, anno in cui il punteggio era stato pari a 47/100.

Nuova Zelanda e Danimarca, anche per il 2017, si collocano in cima alla classifica dell'indice di *Transparency International* con 89 e 88 punti rispettivamente, mentre in coda permangono Sud Sudan (12 punti su 100) e Somalia (9/100). A livello europeo, l'Italia si posiziona al 25esimo posto su 31 Paesi, migliorando rispetto all'anno precedente in cui era fanalino di coda della classifica, anche se rimane ancora lontana dai vertici della stessa (Tab.2).

²⁰ Con i dati e le informazioni disponibili al 15 novembre 2018

²¹ I reati di corruzione, nelle loro diverse fattispecie, sono definiti dagli articoli 318-322 bis del Codice Penale. In ordine alle definizioni ed alle metodologie di rilevazione da parte dell'Istat Cfr. "La corruzione in Italia: il punto di vista delle famiglie" in <https://www.istat.it/it/files//2017/10/La-corruzione-in-Italia.pdf>

²² Affinché uno Stato possa rientrare nella classifica CPI, devono essere disponibili almeno tre fonti; per l'Italia ne sono state utilizzate otto. World Economic Forum Executive Opinion Survey (EOS), Global Insight Country Risk Ratings, IMD World Competitiveness Yearbook, Bertelsmann Foundation Sustainable Governance Indicators, World Justice Project Rule of Law Index, Political Risk Services International Country Risk Guide, Varieties of Democracy Project e Economist Intelligence Unit Country Risk Ratings.

Tab.1 - CPI 2017 – Ranking e punteggio (mappa globale)

RANK	COUNTRY/TERRITORY	SCORE	RANK	COUNTRY/TERRITORY	SCORE	RANK	COUNTRY/TERRITORY	SCORE	RANK	COUNTRY/TERRITORY	SCORE	RANK	COUNTRY/TERRITORY	SCORE	RANK	COUNTRY/TERRITORY	SCORE
			21	Estonia	71				96	Thailand	37				135	Russia	29
1	New Zealand	89	21	United Arab Emirates	71	40	Saint Vincent and the Grenadines	58	96	Zambia	37	122	Azerbaijan	31	143	Bangladesh	28
2	Denmark	88				42	Cyprus	57	103	Bahrain	36	122	Djibouti	31	143	Guatemala	28
3	Finland	85	23	France	70	42	Czech Republic	57	103	Côte D'Ivoire	36	122	Kazakhstan	31	143	Kenya	28
3	Norway	85	23	Uruguay	70	42	Dominica	57	103	Mongolia	36	122	Liberia	31	143	Lebanon	28
3	Switzerland	85	25	Barbados	68	42	Spain	57	103	Tanzania	36	122	Malawi	31	143	Mauritania	28
6	Singapore	84	26	Bhutan	67	46	Georgia	56	107	Armenia	35	122	Mali	31	148	Comoros	27
6	Sweden	84	26	Chile	67	46	Malta	56	107	Ethiopia	35	122	Nepal	31	148	Guinea	27
8	Canada	82	28	Bahamas	65	46	Malta	56	107	Macedonia	35	122	Moldova	31	148	Nigeria	27
8	Luxembourg	82	29	Portugal	63	48	Cabo Verde	55	107	Vietnam	35	130	Gambia	30	151	Nicaragua	26
8	Netherlands	82	29	Qatar	63	48	Rwanda	55	107	Philippines	34	130	Iran	30	151	Uganda	26
8	United Kingdom	82	29	Taiwan	63	48	Saint Lucia	55	111	Algeria	33	130	Myanmar	30	153	Cameroon	25
12	Germany	81	32	Brunei Darussalam	62	51	Korea (South)	54	112	Bolivia	33	130	Sierra Leone	30	153	Mozambique	25
13	Australia	77	32	Israel	62	52	Grenada	52	112	El Salvador	33	130	Ukraine	30	155	Madagascar	24
13	Hong Kong	77	32	Israel	62	53	Namibia	51	112	Maldives	33	135	Dominican Republic	29	156	Central African Republic	23
13	Iceland	77	34	Botswana	61	53	Namibia	51	112	Niger	33	135	Honduras	29	157	Burundi	22
13	Iceland	77	34	Slovenia	61	54	Italy	50	112	Ecuador	32	135	Kyrgyzstan	29	157	Haiti	22
16	Austria	75	34	Slovenia	61	54	Mauritius	50	117	Egypt	32	135	Laos	29	157	Uzbekistan	22
16	Austria	75	36	Poland	60	54	Slovakia	50	117	Gabon	32	135	Mexico	29	157	Zimbabwe	22
16	Belgium	75	36	Seychelles	60	57	Croatia	49	117	Pakistan	32	135	Papua New Guinea	29	161	Cambodia	21
16	United States	75	38	Costa Rica	59	57	Saudi Arabia	49	117	Togo	32	135	Paraguay	29			
19	Ireland	74	38	Lithuania	59	57	Greece	48									
20	Japan	73	40	Latvia	58	59	Jordan	48									
						59	Romania	48									
						62	Cuba	47									
						62	Malaysia	47	81	Ghana	40						
						64	Montenegro	46	81	India	40						
						64	Sao Tome and Principe	46	81	Morocco	40						
						66	Hungary	45	81	Turkey	40						
						66	Senegal	45	85	Argentina	39						
						66	Belarus	44	85	Benin	39						
						68	Jamaica	44	85	Kosovo	39						
						68	Oman	44	85	Kuwait	39						
						68	Bulgaria	43	85	Solomon Islands	39						
						71	South Africa	43	91	Albania	38						
						71	Vanuatu	43	91	Bosnia and Herzegovina	38						
						74	Burkina Faso	42	91	Guyana	38						
						74	Lesotho	42	91	Sri Lanka	38						
						74	Tunisia	42	91	Timor-Leste	38						
						77	China	41	96	Brazil	37						
						77	Serbia	41	96	Colombia	37						
						77	Suriname	41	96	Indonesia	37						
						77	Trinidad and Tobago	41	96	Panama	37						
									96	Peru	37						

Fonte: Transparency International

Tab.2 – CPI 2017 – Ranking e punteggio (mappa Paesi Europei)

Paese	CPI Score 2017	Rank	Paese	CPI Score 2017	Rank
1 Denmark	88	2	16 Portugal	63	29
2 Finland	85	3	17 Slovenia	61	34
3 Norway	85	3	18 Poland	60	36
4 Switzerland	85	3	19 Lithuania	59	38
5 Sweden	84	6	20 Latvia	58	40
6 Luxembourg	82	8	21 Cyprus	57	42
7 Netherlands	82	8	22 Czech Republic	57	42
8 United Kingdom	82	8	23 Spain	57	42
9 Germany	81	12	24 Malta	56	46
10 Iceland	77	13	25 Italy	50	54
11 Austria	75	16	26 Slovakia	50	54
12 Belgium	75	16	27 Croatia	49	57
13 Ireland	74	19	28 Greece	48	59
14 Estonia	71	21	29 Romania	48	59
15 France	70	23	30 Hungary	45	66
			31 Bulgaria	43	71

Media Europea 79,73

Fonte: Transparency International

Rispetto al 2012, anno dell'approvazione della legge anticorruzione, ad oggi l'Italia ha registrato un miglioramento della valutazione del CPI (Fig.1) passando da 42/100 a 50/100 e scalando 18 posizioni nella graduatoria (da 72[^] a 54[^]), muovendosi in controtendenza con l'andamento della maggior parte degli altri Paesi a livello globale che faticano a migliorarsi.

Fig.1 CPI 2012-2017 – Ranking e valutazione Italia



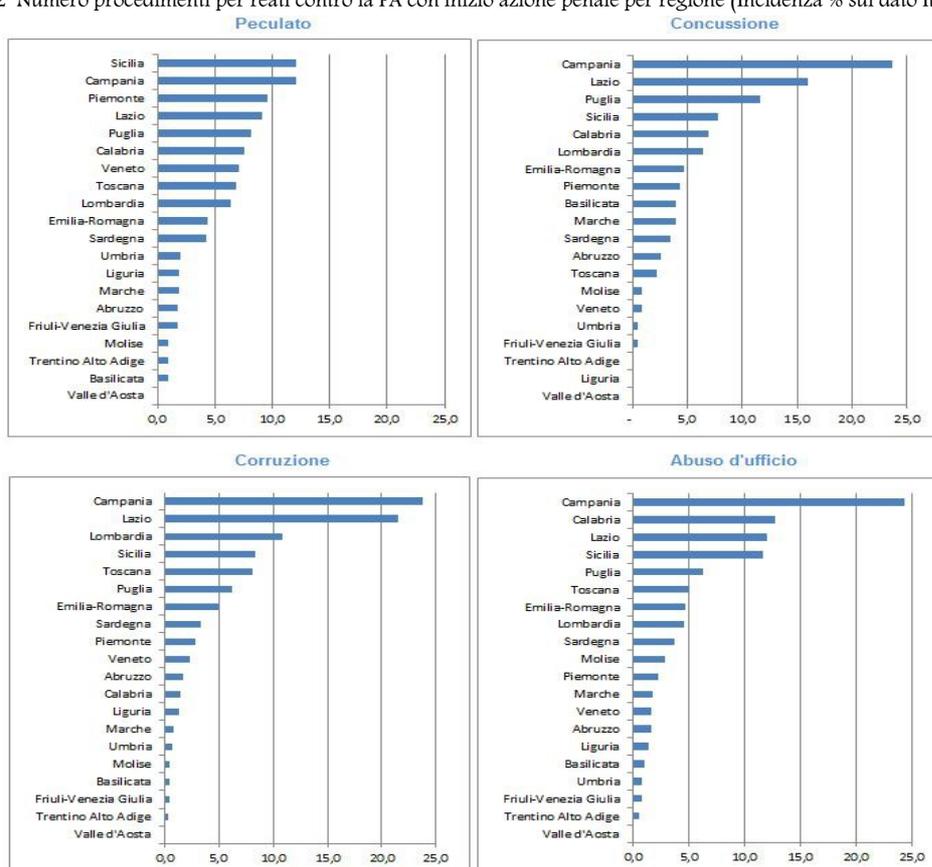
Fonte: Transparency International

2.1.2 I dati di fonte amministrativa

I dati di seguito analizzati, di fonte Istat, sono estratti dagli archivi informatici delle Procure della Repubblica e riguardano le statistiche sui procedimenti penali per i quali si procede all'archiviazione o all'inizio dell'azione penale. In Sicilia nel 2016, anno disponibile più recente, i reati contro la Pubblica

Amministrazione sono stati complessivamente 8.746, suddivisi quasi equamente tra quelli commessi da pubblici ufficiali (4.093) e da privati (4.651) (vedi Appendice statistica, Tab.A.1). Tra le diverse tipologie di reato rientranti nella prima categoria, quelli con maggior rilevanza sono, come già accennato, l'abuso di ufficio, con 844 procedimenti di cui 687 archiviati e 157 con inizio dell'azione penale, il peculato, con 429 procedimenti (251 archiviati e 178 con inizio dell'azione penale), la corruzione, con 297 procedimenti di cui 148 archiviati, e la concussione con 71 procedimenti, di cui 53 archiviati. Complessivamente i reati contro la P.A. crescono in un anno del 5,3%, per effetto quasi esclusivo dell'aumento di quelli commessi da soggetti privati (+10,4%), a fronte di una sostanziale stabilità di quelli commessi da soggetti interni alla P.A. (0,1%). In percentuale cresce di più il numero dei procedimenti archiviati (+9,2%) rispetto al numero di quelli che hanno avuto un inizio di azione penale (+2,0%). Focalizzando l'attenzione solo sui procedimenti commessi da soggetti interni alla pubblica amministrazione e per i quali ha avuto inizio l'azione penale (IAP), viene di seguito rappresentata la relativa distribuzione territoriale riferita all'anno 2016, in rapporto percentuale al totale nazionale e distinta per ciascun reato (Fig.2).

Fig.2 Numero procedimenti per reati contro la PA con inizio azione penale per regione (Incidenza % sul dato Italia)- anno 2016



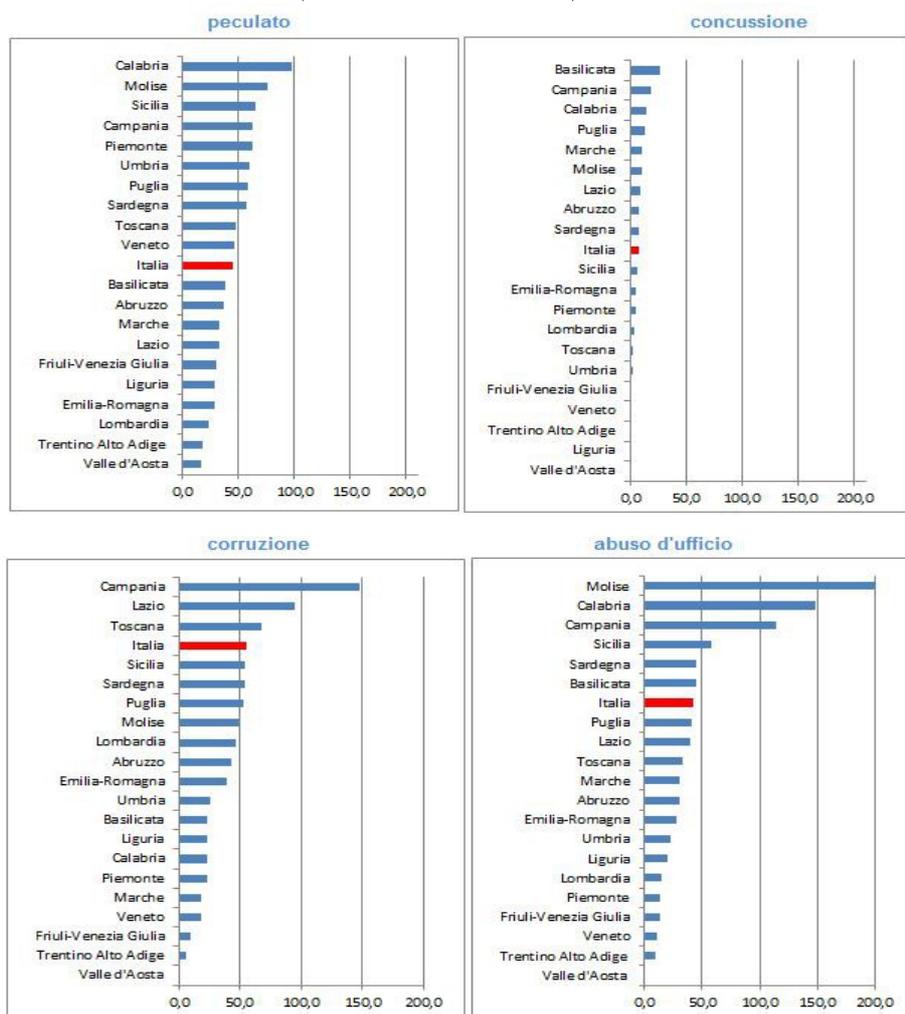
Fonte: Servizio Statistica della Regione- Elaborazioni su dati Istat

Dalla lettura dei dati si riscontra che la Campania è la regione con le più alte percentuali per tutte e quattro le tipologie di reato, condividendo il primato con la Sicilia, limitatamente ai procedimenti penali per peculato, con una incidenza del 12,1%. Per quanto riguarda gli altri reati, l'Isola si posiziona sempre al quarto posto con percentuali comunque molto più basse rispetto a quelle delle regioni che la precedono. In dettaglio per i reati di concussione l'incidenza è del 7,8% (Campania 23,7%, Lazio 15,9% e

Puglia 11,6%), per i reati di corruzione è dell'8,3% (Campania 23,8%, Lazio 21,5% e Lombardia 10,8%) e per quelli di abuso di ufficio è dell'11,6% (Campania 24,3%, Calabria 12,7% e Lazio 12,0%).

Questa distribuzione è comunque fortemente legata dalla diversa dimensione delle regioni, per cui la maggiore incidenza dei reati nelle regioni più grandi potrebbe essere dipendente da un ammontare maggiore di soggetti che lavorano nel settore pubblico e quindi con più alta probabilità di essere coinvolti nelle tipologie di reato in questione. Si rende pertanto necessario, al fine di eliminare tali distorsioni, effettuare un confronto territoriale dopo aver standardizzato i dati attraverso l'utilizzo di tassi specifici di criminalità. Verranno quindi osservati non i dati assoluti ma i rapporti tra il numero di procedimenti penali e la numerosità del personale dipendente delle P.A. nelle singole regioni (Fig.3).

Fig.3 Tassi di criminalità specifici (x 100.000 dipendenti della PA) – anno 2016



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

L'elaborazione mette in evidenza una diversa distribuzione del fenomeno corruttivo. Una prima osservazione è che una maggior diffusione di fenomeni corruttivi si riscontra nelle regioni centro-meridionali le quali, nelle quattro graduatorie, risultano generalmente al di sopra della media nazionale, mentre Trentino Alto Adige e Valle D'Aosta risultano le regioni più "pulite" d'Italia. In dettaglio troviamo al vertice dei reati di abuso di ufficio il Molise con un tasso pari a 211 procedimenti penali per 100.000

dipendenti pubblici a fronte di una media nazionale pari a 41,7, seguita dalla Calabria (149) e dalla Campania (114). La Sicilia si colloca al quarto posto ma con un valore più basso (57,4) e più vicino al dato medio nazionale.

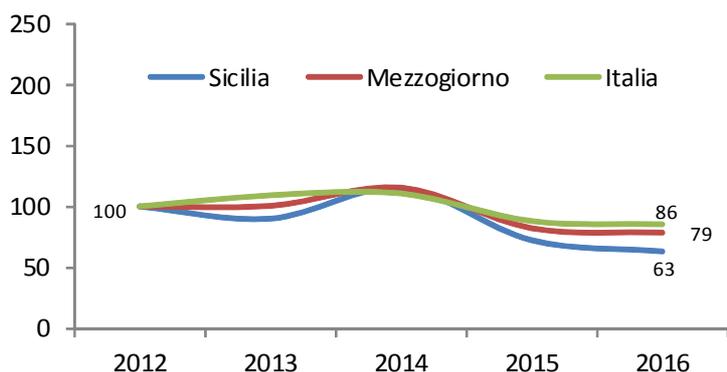
Anche per il reato di peculato, Molise, con un tasso pari a 75,8 per 100.000 dipendenti e Calabria (97) appaiono ai primi due posti della classifica ma con ordine invertito, seguite da Sicilia e Campania. Per quanto riguarda la corruzione, la Campania presenta il tasso più elevato, pari a 148,3 procedimenti penali per 100.000 dipendenti, seguita da Lazio (94) e Toscana (67). In questo caso, la Sicilia si colloca al quarto posto, con un valore (54,5) più basso della media nazionale (55,1). Il reato di concussione è quello che presenta in generale un grado di diffusione minore rispetto agli altri tre considerati e vede la Basilicata in testa alla graduatoria (26,5 procedimenti), seguita dalla Campania (19,1). In questa classifica la Sicilia appare nella parte centrale e al di sotto della media nazionale con un tasso pari a 6,6 reati per 100.000 dipendenti.

Con riferimento all'evoluzione del fenomeno nel tempo, tutte le quattro tipologie di reato in Sicilia subiscono una contrazione rispetto al 2015. Nel dettaglio, prendendo in esame la Tab. A1, diminuisce del 40,0% il numero dei procedimenti per reati di concussione, del 12,8% quello dei reati di abuso d'ufficio, del 10,2% il totale dei procedimenti per corruzione e dell'8,7% quello per reati di peculato. A livello nazionale (Tab.A2) i reati con inizio di azione penale sono stati poco più di 41mila e subiscono complessivamente un aumento del 2,3% rispetto al 2015. Analogamente a quanto registrato in Sicilia, si riduce il numero dei procedimenti per reati di peculato (-13,1%), abuso di ufficio (-2,8%) e corruzione (-12,2%) mentre a differenza del dato regionale risultano in aumento i procedimenti per concussione (+4,5%).

Il confronto temporale di più lungo periodo, specificamente con i dati dell'anno 2006, mette in evidenza una forte espansione dei fenomeni corruttivi nell'arco del periodo in tutto il territorio nazionale e in maniera più accentuata nell'Isola, anche se, come detto, risulta in attenuazione il valore tendenziale più recente. Prendendo sempre in considerazione i dati delle Tab. A1 e A2, il numero di procedimenti per cui è iniziata l'azione penale è cresciuto nel periodo in Sicilia del 55,9% ed in Italia del 19,8%. A livello regionale, crescono del 74,6% i procedimenti per reati commessi all'interno della PA (in Italia del 29,4%) e in particolare del 129,2% i reati per corruzione (27,1% in Italia), del 15,4% i reati per abuso d'ufficio (7,9% in Italia) e del 14,8% i reati di peculato (36,0% in Italia), a fronte di un calo dei procedimenti per concussione sia in Sicilia (-47,1%) che a livello nazionale (-10,4%).

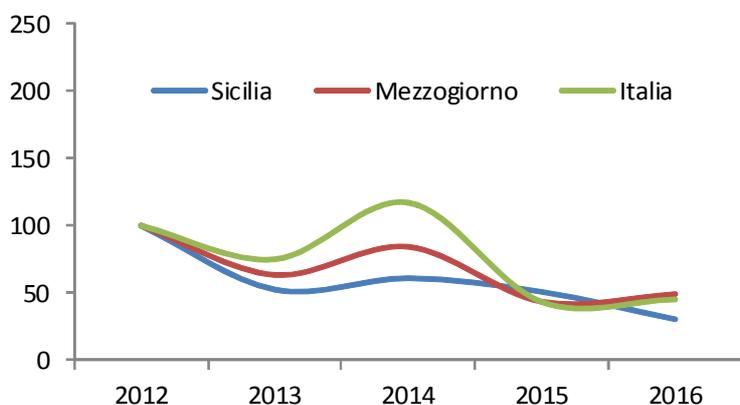
Prendendo invece a riferimento un arco temporale più limitato, a partire dal 2012, anno dell'approvazione della legge anticorruzione, l'andamento del numero dei procedimenti penali appare in attenuazione in tutti i territori sia per il reato di abuso di ufficio che per quello di concussione, con trend generalmente simili (Fig.4 e Fig.5).

Fig. 4 Numero di procedimenti con inizio azione penale per reato di abuso d'ufficio (Numeri indice 2012=100)



Fonte: Servizio Statistica della Regione- Elaborazioni su dati Istat

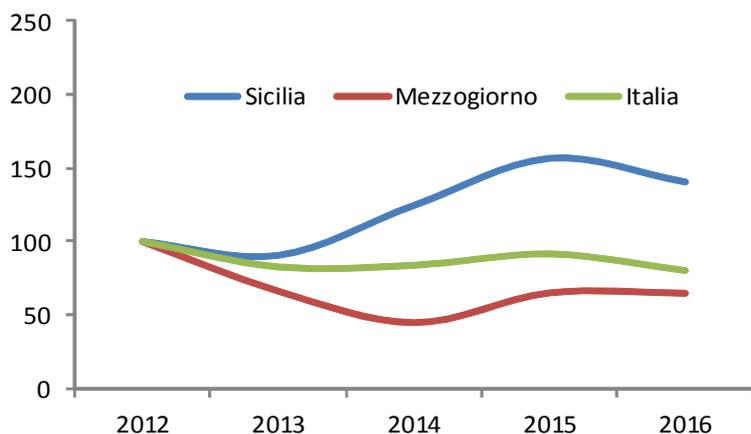
Fig.5 Numero di procedimenti con inizio azione penale per reato di concussione (Numeri indice 2012=100)



Fonte: Servizio Statistica della Regione- Elaborazioni su dati Istat

La tendenza alla riduzione è osservabile anche per il reato di corruzione, ma soltanto a livello nazionale e per le regioni meridionali, mentre la Sicilia continua a manifestare un accresciuto volume dei procedimenti per questa tipologia di reato, seppure in attenuazione nell'ultimo anno (Fig.6).

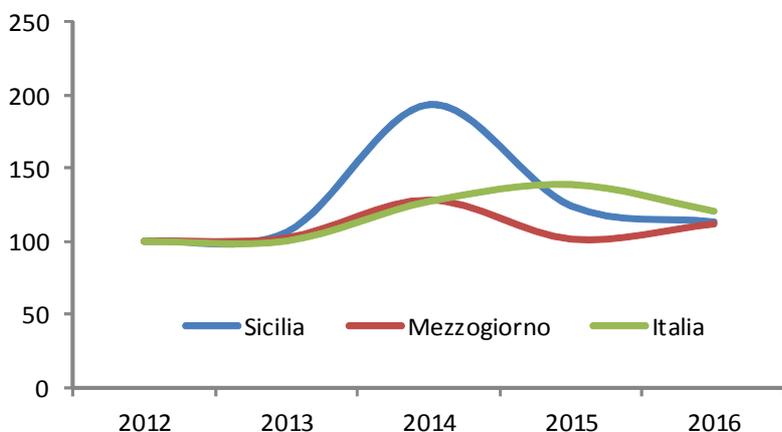
Fig.6 Numero di procedimenti con inizio azione penale per reato di corruzione (Numeri indice 2012=100)



Fonte: Servizio Statistica della Regione- Elaborazioni su dati Istat

Per il reato di peculato, infine, il numero di procedimenti appare in crescita in tutte le circoscrizioni territoriali con diversa intensità ma con una tendenza a convergere nell'ultimo anno (Fig.7).

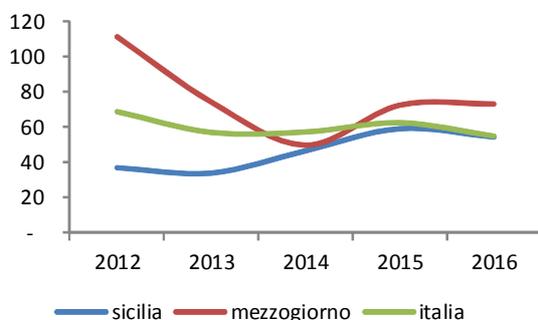
Fig.7 Numero di procedimenti con inizio azione penale per reato di peculato (Numeri indice 2012=100)



Fonte: Servizio Statistica della Regione- Elaborazioni su dati Istat

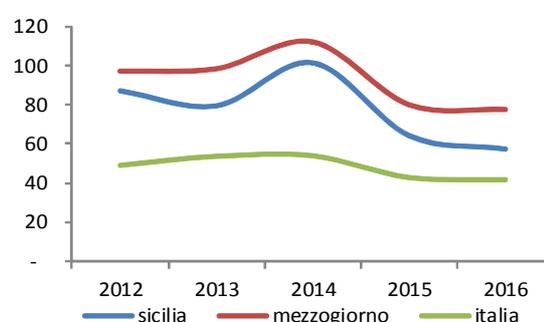
Anche in questa analisi temporale, l'utilizzo degli indicatori standardizzati, come detto, consente di ottenere una misura più precisa del fenomeno eliminando l'effetto della diversa dimensione dei territori. L'andamento dei tassi specifici di criminalità nel periodo 2012-2016, sotto riportati, mette in evidenza una generale minore diffusione dei fenomeni corruttivi in Sicilia rispetto alla media delle regioni meridionali e talvolta anche rispetto al situazione nazionale. In particolare per il reato di corruzione, i tassi in Sicilia, sebbene in crescita per tutto il periodo considerato, si mantengono su valori al di sotto di quelli del Mezzogiorno e dell'Italia (Fig.8). I tassi rimangono inferiori a quelli delle regioni meridionali anche per il reato di abuso d'ufficio e concussione ma superiori alla media nazionale soprattutto per la prima tipologia (Fig.9 e Fig.10), mentre solo il reato di peculato presenta in regione un valore più elevato che nelle altre aree (Fig.11).

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



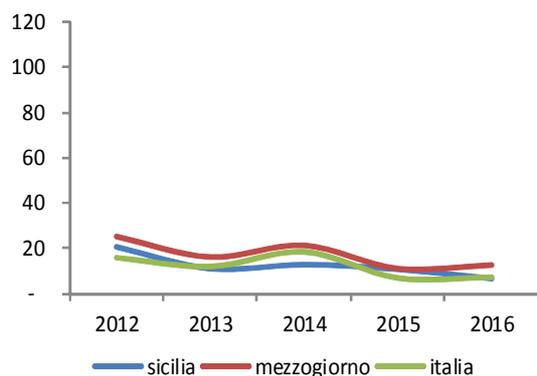
Fonte: Servizio Statistica della Regione- Elaborazioni su dati Istat

Fig.9 Tasso di criminalità specifico (reato di abuso d'ufficio) – x 100.000 dipendenti della P.A.



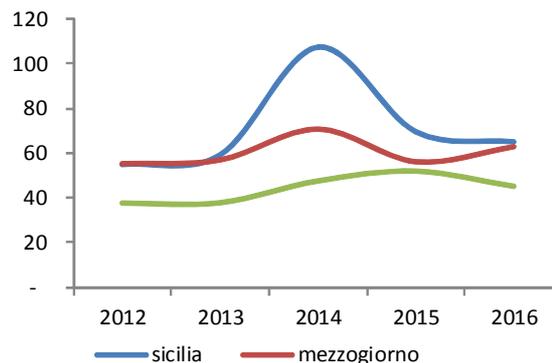
Fonte: Servizio Statistica della Regione- Elaborazioni su dati Istat

Fig.10 Tasso di criminalità specifico (reato di concussione) – x 100.000 dipendenti della P.A.



Fonte: Servizio Statistica della Regione- Elaborazioni su dati Istat

Fig.11 Tasso di criminalità specifico (reato di peculato) – x 100.000 dipendenti della P.A.



Fonte: Servizio Statistica della Regione- Elaborazioni su dati Istat

Appendice Statistica

Tab.A1 – Numero di procedimenti penali – Sicilia – anno 2016 e variazioni %

	2016			var% 2016/2015			var% 2016/2006		
	archiviati	IAP	totale	archiviati	IAP	totale	archiviati	IAP	totale
Delitti contro PA	3.929	4.817	8.746	9,6	2,0	5,3	63,0	55,9	59,0
Delitti dei pubblici ufficiali contro la PA	2.288	1.805	4.093	-1,1	1,6	0,1	68,1	74,6	70,9
Peculato	251	178	429	5,9	-8,7	-0,7	139,0	14,8	65,0
Concussione	53	18	71	71,0	-40,0	16,4	26,2	-47,1	-6,6
Abuso di ufficio	687	157	844	0,7	-12,8	-2,1	26,8	15,4	24,5
Corruzione	148	149	297	-15,9	-10,2	-13,2	72,1	129,2	96,7
Delitti dei privati contro la PA	1.637	3.014	4.651	29,2	2,3	10,4	55,9	46,7	49,8

Fonte: Servizio Statistica della Regione – Elaborazione su dati ISTAT

Tab.A2 – Numero di procedimenti penali – Italia – anno 2016 e variazioni %

	2016			var% 2016/2015			var% 2016/2006		
	archiviati	IAP	totale	archiviati	IAP	totale	archiviati	IAP	totale
Delitti contro PA	40.382	41.104	81.486	-1,3	2,3	0,5	64,0	19,8	38,3
Delitti dei pubblici ufficiali contro la PA	21.524	10.225	31.749	-8,4	-2,1	-6,5	90,9	29,4	65,5
Peculato	1.285	1.469	2.754	4,1	-13,1	-5,8	99,5	36,0	59,7
Concussione	326	232	558	14,8	4,5	10,3	34,7	-10,4	11,4
Abuso di ufficio	7.261	1.355	8.616	-1,1	-2,8	-1,4	68,3	7,9	54,7
Corruzione	1.501	1.789	3.290	1,4	-12,2	-6,5	75,4	27,1	45,3
Delitti dei privati contro la PA	18.876	30.936	49.812	8,7	3,9	5,7	41,4	17,2	25,3

Fonte: Servizio Statistica della Regione – Elaborazione su dati ISTAT

Tab.A3 – Numero di procedimenti con inizio azione penale – Anni 2006-2016 – Sicilia, Mezzogiorno e Italia

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Sicilia											
Peculato	155	101	131	131	114	232	157	167	304	195	178
Concussione	34	22	42	43	26	44	59	31	36	30	18
Abuso di ufficio	136	175	175	164	206	234	249	224	287	180	157
Corruzione	65	282	96	83	81	92	106	96	132	166	149
Mezzogiorno											
Peculato	384	429	522	601	460	592	629	644	807	638	704
Concussione	126	186	278	307	228	204	287	182	242	125	141
Abuso di ufficio	776	970	1.342	1.224	1.185	1.195	1.106	1.112	1.278	909	869
Corruzione	695	1.314	1.053	852	590	537	1.269	841	568	825	821
Italia											
Peculato	1.080	938	897	1.041	950	1.048	1.218	1.221	1.551	1.691	1.469
Concussione	259	346	418	531	508	463	512	384	600	222	232
Abuso di ufficio	1.256	1.454	1.858	1.707	1.873	1.688	1.584	1.731	1.755	1.394	1.355
Corruzione	1.408	1.915	1.699	2.147	1.455	1.161	2.227	1.841	1.867	2.038	1.789

Fonte. Servizio Statistica della Regione – Elaborazione su dati ISTAT

Tab.A4 – Tasso di criminalità specifico (x 100.000 dipendenti della PA) – Anni 2006-2016 – Sicilia, Mezzogiorno e Italia

	2012	2013	2014	2015	2016
Sicilia					
Peculato	54,9	59,3	107,5	69,6	65,1
Concussione	20,6	11,0	12,7	10,7	6,6
Abuso di ufficio	87,1	79,5	101,5	64,3	57,4
Corruzione	37,1	34,1	46,7	59,3	54,5
Mezzogiorno					
Peculato	55,3	57,0	70,8	56,2	62,9
Concussione	25,2	16,1	21,2	11,0	12,6
Abuso di ufficio	97,2	98,5	112,2	80,1	77,6
Corruzione	111,5	74,5	49,8	72,7	73,3
Italia					
Peculato	37,7	37,9	47,7	52,0	45,2
Concussione	15,9	11,9	18,4	6,8	7,1
Abuso di ufficio	49,1	53,7	53,9	42,9	41,7
Corruzione	69,0	57,1	57,4	62,7	55,1

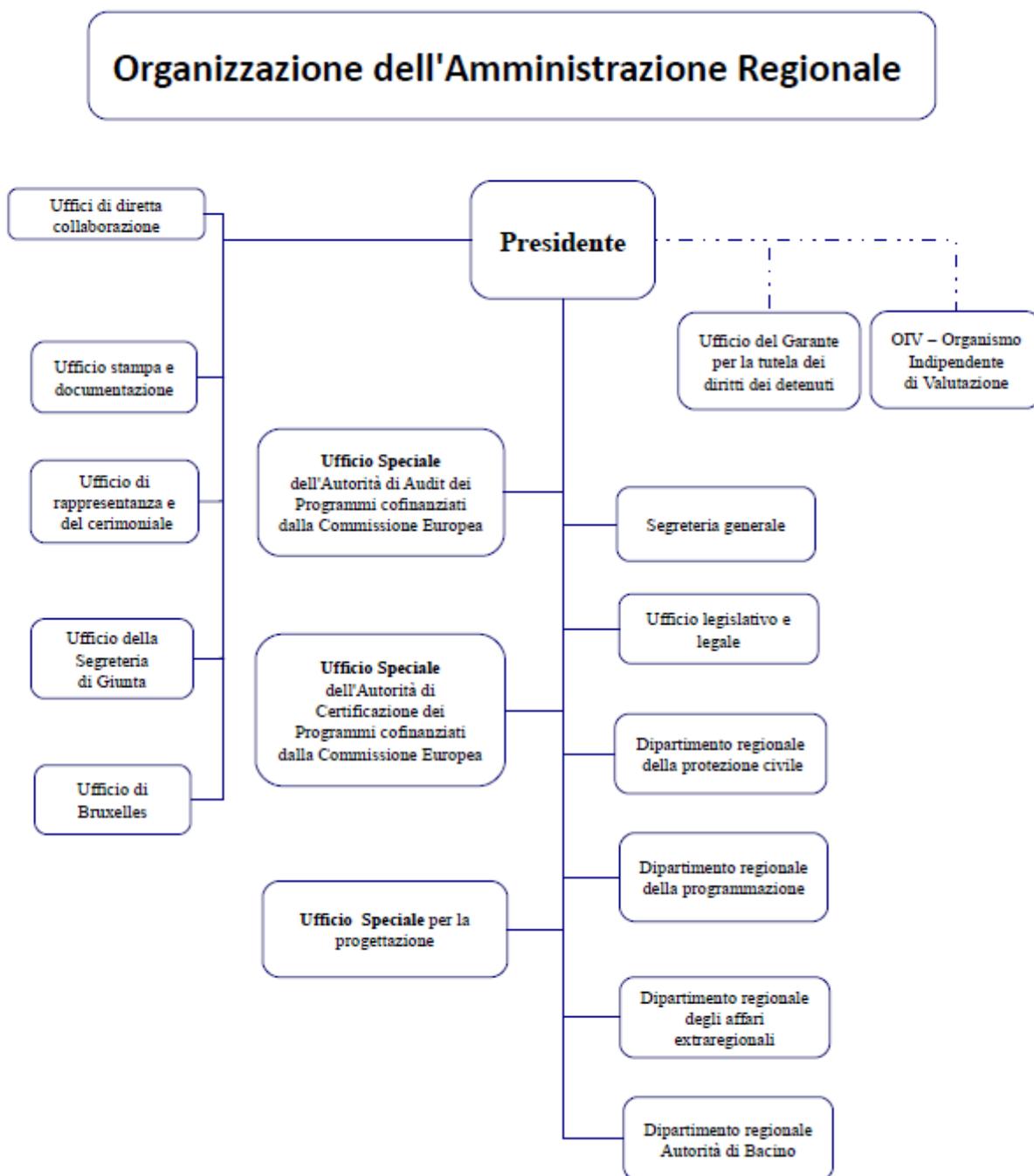
Fonte. Servizio Statistica della Regione – Elaborazione su dati ISTAT

2.2 Il Contesto interno

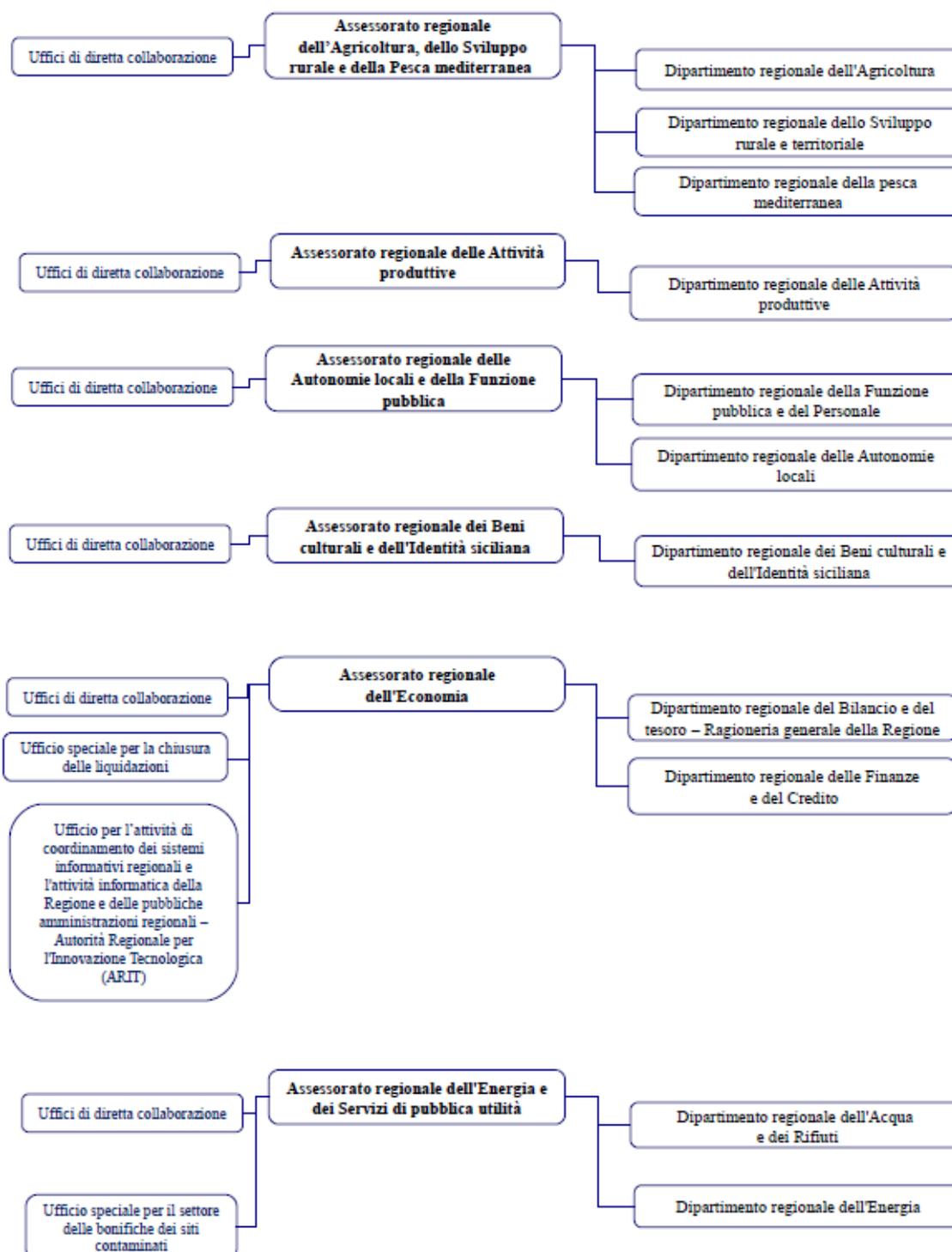
La Sicilia gode di un'autonomia speciale, regolata dallo [Statuto della Regione](#).

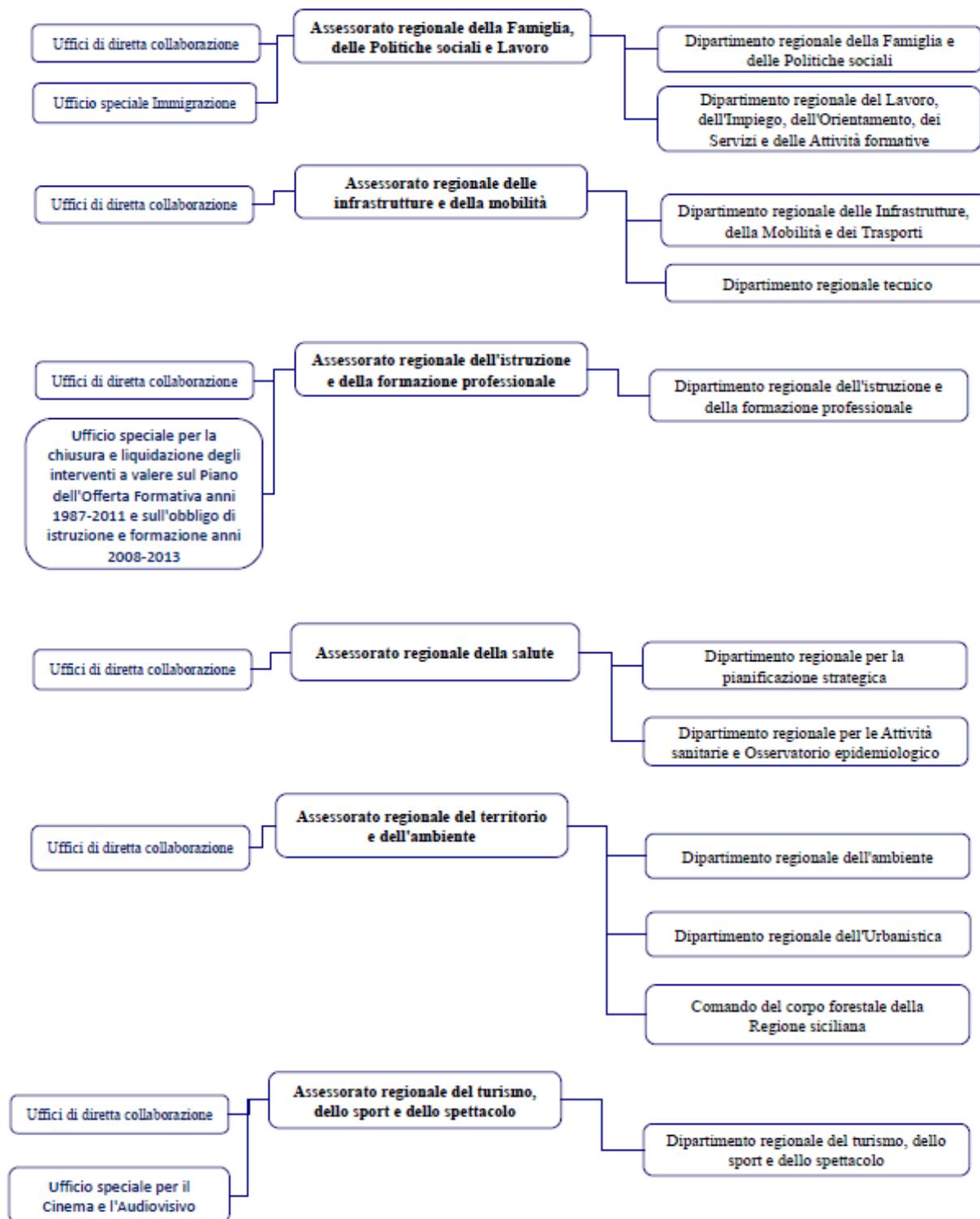
Per effetto delle previsioni dell'articolo 13, comma 3, della legge regionale 17 marzo 2016, n. 3, gli assetti organizzativi dei dipartimenti regionali, in atto stabiliti dal Regolamento emanato con D.P.R.S. 14.06.2016, n. 12, sono in fase di revisione ai fini della ulteriore riduzione delle strutture dirigenziali in numero corrispondente a quelle rimaste vacanti nel biennio precedente, a seguito dei pensionamenti di cui all'articolo 52 della legge regionale n. 9/2015. Nel corso dell'anno 2019 si concluderà la procedura relativa al biennio (2017-2018).

L'articolazione dell'Amministrazione regionale è riportata nelle apposite tabelle riepilogative di seguito riportate.



Assessorati e Dipartimenti Regionali





Assessorati e Dipartimenti regionali

Presidenza della Regione

Segreteria generale

Ufficio legislativo e legale

Dipartimento regionale della protezione civile

Dipartimento regionale della programmazione

Dipartimento regionale degli affari extraregionali

Totali

Strutture dirigenziali dal 1° luglio 2016 *			
Aree	Servizi	Unità operative	Totale
4	8	7	19
1	12	17	30
2	12	40	54
8	5	20	33
1	3	3	7
16	40	87	143

Assessorato regionale dell'agricoltura, dello sviluppo rurale e della pesca mediterranea

Dipartimento regionale dell'agricoltura

Dipartimento regionale dello sviluppo rurale e territoriale

Dipartimento regionale della pesca mediterranea

Totali

Aree	Servizi	Unità operative	Totale
5	14	189	208
3	16	64	83
1	4	14	19
9	34	267	310

Assessorato regionale delle attività produttive

Dipartimento regionale delle attività produttive

Totali

Aree	Servizi	Unità operative	Totale
3	10	4	17
3	10	4	17

Assessorato regionale delle autonomie locali e della funzione pubblica

Dipartimento regionale della funzione pubblica e del personale

Dipartimento regionale delle autonomie locali

Totali

Aree	Servizi	Unità operative	Totale
1	19	16	36
1	5	3	9
2	24	19	45

Assessorato regionale dei beni culturali e dell'identità siciliana

Dipartimento regionale dei beni culturali e dell'identità siciliana

Totali

Aree	Servizi	Unità operative	Totale
1	39	168	208
1	39	168	208

Assessorato regionale dell'economia

Dipartimento regionale del bilancio e del tesoro – Ragioneria generale della Regione

Dipartimento regionale delle finanze e del credito

Totali

Aree	Servizi	Unità operative	Totale
1	18	21	40
1	8	17	26
2	26	38	66

Assessorato regionale dell'energia e dei servizi di pubblica utilità

Dipartimento regionale dell'acqua e dei rifiuti

Dipartimento regionale dell'energia

Totale

Strutture dirigenziali dal 1° luglio 2016 *			
Aree	Servizi	Unità operative	Totale
2	8	23	33
2	10	15	27
4	18	38	60

Assessorato regionale della famiglia, delle politiche sociali e lavoro

Dipartimento regionale della famiglia e delle politiche sociali

Dipartimento regionale del lavoro, dell'impiego, dell'orientamento, dei servizi e delle attività formative

Totale

Aree	Servizi	Unità operative	Totale
1	9	5	15
3	27	76	106
4	36	81	121

Assessorato regionale delle infrastrutture e della mobilità

Dipartimento regionale delle infrastrutture, della mobilità e dei trasporti

Dipartimento regionale tecnico

Totale

Aree	Servizi	Unità operative	Totale
6	20	42	68
5	22	120	147
11	42	162	215

Assessorato regionale dell'istruzione e della formazione professionale

Dipartimento regionale dell'istruzione e della formazione professionale

Totale

Aree	Servizi	Unità operative	Totale
2	12	19	33
2	12	19	33

Assessorato regionale della salute

Dipartimento regionale per la pianificazione strategica

Dipartimento regionale per le attività sanitarie e osservatorio epidemiologico

Totale

Aree	Servizi	Unità operative	Totale
6	8	9	23
2	11	13	26
8	19	22	49

Assessorato regionale del territorio e dell'ambiente

Dipartimento regionale dell'ambiente

Dipartimento regionale dell'urbanistica

Comando del corpo forestale della Regione Siciliana

Totale

Aree	Servizi	Unità operative	Totale
3	4	29	36
2	6	18	26
3	16	48	67
8	26	95	129

Assessorato regionale del turismo, dello sport e dello spettacolo

Dipartimento regionale del turismo, dello sport e dello spettacolo

Strutture dirigenziali dal 1° luglio 2016 *			
Aree	Servizi	Unità operative	Totale
2	17	24	43
Totali	2	17	24

Assessorati e Dipartimenti regionali

Aree	Servizi	Unità operative	Totale
Totali	72	343	1.024

* non sono inclusi, gli uffici non contemplati nel regolamento adottato con DPRS 14 giugno 2016, n. 12 e s.m.i.

ARAN Sicilia

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

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

Fondo Pensioni Sicilia

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

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

Il Fondo eroga con risorse proprie²³ il trattamento di quiescenza al personale di cui al primo comma dell'articolo 10 della legge regionale 9 maggio 1986, n. 21. L'Ente corrisponde, altresì, con onere a carico del bilancio della Regione, sia il trattamento pensionistico al personale di cui ai commi 2 e 3 del medesimo articolo 10 sia l'indennità di buonuscita di tutto il personale regionale.

²³ discendenti dalla dotazione iniziale conferita della legge istitutiva, dalla pertinente contribuzione pensionistica e dai proventi della gestione - Articolo 15, comma 3, della legge regionale 14 maggio 2009, n. 6

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

Dati relativi al personale

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO IN SERVIZIO AL 31/12/2018

Ruolo Unico Dirigenza			
Dotazione Organica	DP 604 del 22/10/2018	Personale in servizio al 31/12/2018	
Dirigente 1° fascia		Dirigente 1° fascia	0
Dirigente 2° fascia		Dirigente 2° fascia	8
Dirigente 3° fascia	1.315	Dirigente 3° fascia	1.204
Totale	1.327	Totale	1.212

A) Personale con qualifica non dirigenziale			
Dotazione Organica	DP 604 del 22/10/2018	Personale in servizio al 31/12/2018	
Categoria D	4.271	Categoria D	3.343
Categoria C	3.632	Categoria C	2.977
Categoria B	2.240	Categoria B	2.185
Categoria A	2.827	Categoria A	2.797
Totale	12.970	Totale	11.302

B) Corpo Forestale della Regione Siciliana			
Dotazione Organica	DP 604 del 22/10/2018	Personale in servizio al 31/12/2018	
Categoria D	157	Categoria D	133
Categoria C	748	Categoria C	645
Categoria B	25	Categoria B	25
Totale	930	Totale	803

C) Personale con contratto a tempo indeterminato R.S.E.			
ex Terme di Sciacca ed Acireale			
L.R. 28/12/2004 n.17 e L.R. 19/04/2007 n. 11			
			118
		Totale Dirigenti al 31/12/2018	1.212
		Totale Comparto (a+b+c) al 31/12/2018	12.223

PERSONALE CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO IN SERVIZIO AL 31/12/2018

Italter-Sirap		
art. 76 L.R. n. 25 del 01/09/93, art. 23 quater del D.L. 30/01/98 convertito in L. 31/03/98 n. 61	Categoria D	30
	Categoria C	24
	Totale	54

Protezione Civile		
art. 23 quater del D.L. 30/01/98 convertito in L. 31/03/98 n. 61	Categoria D	106
	Categoria C	82
	Categoria B	33
	Totale	221

Piano Assetto Idrogeologico (P.A.I.)		
art. 2 c. 2 D.L. 180/98 convertito in L. 03/08/98 n. 267	Categoria D	24
	Categoria C	16
	Totale	40

Agenzia Regionale per i Rifiuti e le Acque (A.R.R.A.)		
	Categoria D	67
	Categoria C	149
	Categoria A	2
	Totale	218

Attività Socialmente Utili (A.S.U.)		
art. 23 L. 11/03/88 n. 67 L.R. 21/12/95 n. 85	Categoria B	2
	Categoria A	19
	Totale	21

Progetti di Utilità Collettiva (P.U.C.)		
art. 23 L. 11/03/88 n. 67 e L.R. 21/12/95 n. 85	Categoria D	7
	Categoria A	1
	Totale	8

Aziende Autonome Soggiorno e Turismo (A.A.S.T.)		
Aziende Autonome Provinciali per l'Incremento Turistico (A.A.P.I.T.)		
art. 8 L.R. n. 16 del 14/04/2006	Categoria D	1
	Categoria C	7
	Categoria B	2
	Totale	10

ex Co.Co.Co.		
art. 12 c.1 L.R. n.9 del 07/05/2015	Categoria D	25
	Totale	597

Personale esterno Uffici di diretta collaborazione Presidente e Assessori		
	Dirigenti	30
	Categoria D	12
	Categoria C	11
	Categoria B	1
		54
	Totale	651

**Personale dell'amministrazione regionale
con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato
Addetto a compiti che in altre regioni sono demandati allo Stato**
dati al 31/12/2018



Regione Siciliana

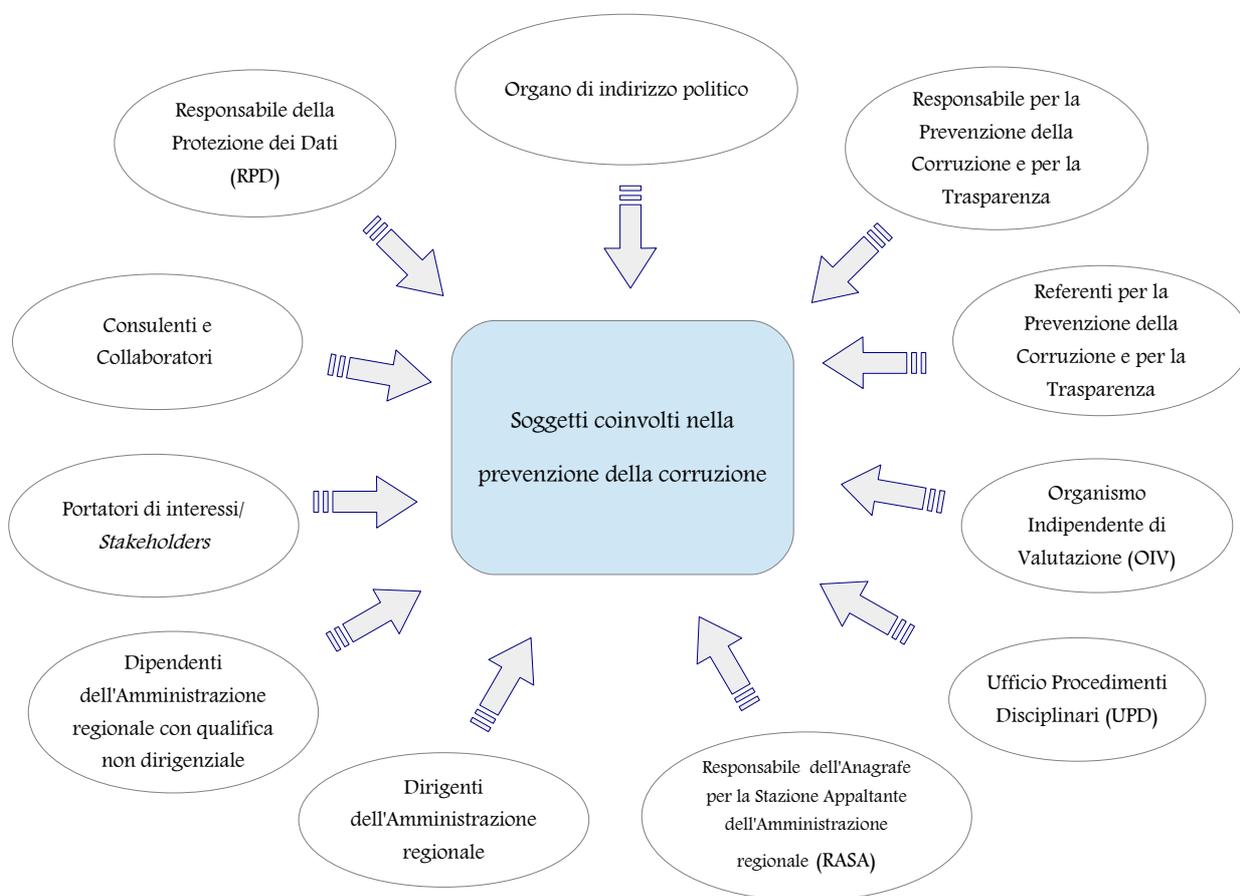
Uffici regionali con competenze statali	Dirigenti	Comparto	Corpo forestale	Totali
Motorizzazione Civile e Genio Civile	108	994		1102
Uffici centrali, Centri per l'Impiego e Direzioni Territoriali	67	2298		2365
Uffici periferici: Soprintendenze, Musei, Biblioteche, Gallerie, Parchi	174	2227		2401
Comando Corpo Forestale	42	143	803	988
Servizi del Demanio marittimo *	7	106		113
Demanio Forestale Trazzerale	2	8		10
* personale aggregato in uffici territoriali ambiente (UTA) polifunzionali				
Totali	400	5776	803	6979
Comando, assegnazione temporanea o distacco presso enti o altre amministrazioni, aspettativa				504
Personale dell'Amministrazione regionale **	1212	12017	803	14032
Personale che svolge funzioni dello Stato	400	5776	803	6979
Personale che svolge compiti propri della Regione	812	6241	0	7053

** escluso personale esterno uffici di Gabinetto

3 ORGANIZZAZIONE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA

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

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



3.1 Organo di indirizzo politico

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

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

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

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

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

Nell'Amministrazione regionale entrambi gli incarichi sono attribuiti (decreto del Presidente della Regione n. 190 del 20.4.2018 - in ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 1, co. 7, della legge 190/2012, all'art. 43, co. 1, del d.lgs. n. 33/2013 e all'art. 15 del d.lgs. n. 39/2013) all'Avv. Emanuela Giuliano, Dirigente dell'Amministrazione regionale, nominata *Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza*.

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

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

- elabora la proposta del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza - e relativi aggiornamenti annuali - da sottoporre all'Organo di indirizzo politico;
- verifica, avvalendosi della collaborazione dei competenti *Referenti*, l'efficace attuazione del Piano. In merito a tale attività assume particolare rilievo il rapporto di collaborazione con l'Anac. Con Delibera n. 330 del 29 marzo 2017 l'Autorità ha regolamentato le modalità di raccordo e di interlocuzione con il RPCT nello svolgimento della propria attività di vigilanza per la verifica sia dell'efficacia delle misure di prevenzione della corruzione di cui alla l. 190/2012, sia del corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione di cui al d.lgs. 33/2013;
- propone modifiche al Piano in caso di accertate violazioni, ovvero ove intervengano mutamenti delle prescrizioni nell'organizzazione o nell'attività amministrativa;
- emana indicazioni in materia di trasparenza e di prevenzione delle corruzione. Le stesse, se di carattere generale, sono pubblicate, al fine di garantirne la diffusione e il facile reperimento, nella pagina "*Atti e direttive del Responsabile*" raggiungibile mediante un apposito *link* posto nella *home page* della sezione "*Amministrazione Trasparente*";

- svolge attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente;
- segnala all'organo di indirizzo politico, all'OIV, all'Anac e, nei casi più gravi, all'Ufficio Procedimenti Disciplinari, le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- cura la diffusione del *PTPCT*;
- raccoglie, valuta ed esamina le proposte pervenute dai *Referenti* e dai soggetti coinvolti nelle politiche anticorruzione, ai fini dell'eventuale inserimento nello schema del *PTPCT*;
- valuta le segnalazioni ricevute, eventualmente avviando attività istruttorie e provvedendo, se del caso, alla segnalazione all'autorità giudiziaria competente;
- trasmette all'Organo di indirizzo politico e all'Organismo Indipendente di Valutazione una relazione, redatta secondo lo schema fornito dall'Anac, recante i risultati dell'attività svolta e la pubblica nel sito *web* dell'Amministrazione;
- assicura la regolare attuazione dell'accesso civico, anche in sede di riesame, sulla base di quanto stabilito dagli articoli 5 e 5-bis (comma 4) del d.lgs. n. 33/2013.

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

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

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

Il *Responsabile* inoltre, nell'attività di predisposizione, aggiornamento e gestione del *PTPCT* si avvale di un Ufficio di supporto che nel decreto di nomina del *Responsabile* è individuato nel Servizio 14 del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale.

3.3 Referenti per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza

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

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

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

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

Si elencano, inoltre, le forme di responsabilità previste dalla legge 190 e dai decreti attuativi, in cui possono incorrere i *Referenti* in caso di mancato adempimento dei compiti specificamente individuati:

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

3.4 Modello organizzativo e di raccordo *Responsabile – Referenti*

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

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

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

- i provvedimenti e/o notizie pervenute da organi di polizia giudiziaria dalle quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per reati o illeciti ai danni di dipendenti dell'Amministrazione regionale;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contro la Pubblica Amministrazione;
- le relazioni di servizio dalle quali emergano elementi, fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme in vigore.

3.5 Organismo Indipendente di Valutazione

Principali riferimenti normativi:

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

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

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

In particolare:

- monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi;
- promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- esprime parere obbligatorio e preventivo sul Codice di comportamento;
- riceve, da parte del RPCT le segnalazioni in ordine alle disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla *performance*, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di

- programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle *performance* si tenga conto degli obiettivi connessi alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza;
- comunica al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, ai sensi dell'art.1, co.39 della legge 190/2012, i dati utili a rilevare le posizioni dirigenziali attribuite a persone, anche esterne alle pubbliche amministrazioni, individuate discrezionalmente dall'organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche di selezione;
 - riceve le segnalazioni dell'*Anac* e del *Responsabile* riguardanti i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;
 - verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e quelli indicati nel Piano della *performance* e utilizza *le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati.*

3.6 Ufficio Procedimenti Disciplinari

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

Nella Regione Siciliana, l'UPD è istituito con delibera della Giunta regionale n. 300 del 29 giugno 2005. Ufficio competente per i procedimenti disciplinari è il Servizio 19 del Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica e del Personale.

La posizione centrale di detto Ufficio è definita dal comma 13 dell'art. 67 del C.C.R.L. del comparto non dirigenziale che, richiamandosi alla norma nazionale, gli attribuisce la maggior parte delle competenze istruttorie, dalla contestazione dell'addebito all'irrogazione della sanzione (o archiviazione) e comunque per addebiti che comportano una sanzione superiore a 10 giorni di sospensione dal servizio.

Le sanzioni fino a 10 giorni di sospensione dal servizio sono, infatti, di competenza del Dirigente Generale del Dipartimento ove presta servizio il dipendente.

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

- predispone, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio dell'OIV, il Codice di comportamento, ex art. 1, comma 44, della legge 190/2012, e gli eventuali aggiornamenti, tenuto conto del decreto del Presidente della Repubblica del 16 aprile 2013, n. 62 "*Regolamento recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*";
- comunica al dirigente preposto al Servizio Formazione e qualificazione del personale regionale l'eventuale adozione di Codici settoriali da parte dei *Referenti*, ai fini dell'attivazione dei relativi corsi di formazione²⁴.
- comunica al *Responsabile* le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate o ai provvedimenti di archiviazione dei procedimenti con le relative motivazioni.

²⁴ A partire dal 2016, infatti, l'Amministrazione si è proposta di definire, ad integrazione del vigente Codice di comportamento, Codici di comportamento settoriali atti a prevedere regole comportamentali differenziate, da adottare, ove ritenuto opportuno dai rispettivi *Referenti*, in ragione delle specifiche attività istituzionali ascritte alle competenze dei singoli dipartimenti.

Inoltre, coerentemente con le indicazioni del PNA 2013²⁵, è stato individuato, fin dal 2015, quale Ufficio competente all'emanazione di pareri sull'applicazione del Codice di comportamento;

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

3.7 Dirigenti dell'Amministrazione regionale

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

- pongono in essere iniziative finalizzate alla prevenzione dei fenomeni corruttivi;
- concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;
- forniscono ai *Referenti* le informazioni richieste per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
- provvedono al monitoraggio delle attività a rischio corruzione, nell'ambito dell'ufficio cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva;
- vigilano sull'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;
- vigilano sull'osservanza delle specifiche norme dell'ordinamento regionale siciliano in materia di anticorruzione;
- osservano le misure contenute nel *PTPCT*;
- partecipano al processo di gestione del rischio;
- garantiscono, ai sensi dell'art. 43, co. 3, del d.lgs. 33/2013, il tempestivo e regolare flusso informativo dei dati, documenti e informazioni detenuti dall'ufficio cui sono preposti, da pubblicare a fini di trasparenza, nel rispetto dei termini stabiliti dalla legge;
- assicurano, ai sensi del comma 4 dell'art. 43 del d.lgs. 33/2013, la regolare attuazione dell'accesso civico sulla base di quanto stabilito dal predetto decreto.
- forniscono ai *Referenti* le informazioni in ordine alle attività di monitoraggio connesse alla compiuta attuazione delle misure anticorruzione previste nel *PTPCT*.

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

²⁵ *cfi*: pag. 29, PNA 2013

3.8 Dipendenti dell'Amministrazione regionale con qualifica non dirigenziale

Tutti i dipendenti del comparto non dirigenziale sono tenuti a:

- osservare le misure contenute nel *PTPCT*;
- osservare le specifiche norme dell'ordinamento regionale siciliano in materia di anticorruzione;
- osservare le disposizioni del Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 della l.r. 15 maggio 2000, n. 10;
- segnalare casi di violazioni, di cattiva gestione o di personale conflitto di interessi (art. 6 bis, legge 241/1990 e Codice di comportamento);
- contribuire, in relazione agli specifici profili professionali, all'attuazione delle misure contenute nel *PTPCT* ed ai processi di gestione del rischio.

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

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

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

3.10 Responsabile della protezione dei dati (RPD)

La sezione 4 del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, entrato in vigore il 25 maggio 2018 "*relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)*" ha introdotto la figura del "Responsabile della protezione dei dati" (RPD).

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

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

3.11 Portatori di interessi – *stakeholder*

Vengono definiti *stakeholders* tutti coloro che sono destinatari dall'attività dell'Amministrazione e che, a loro volta possono influenzarne l'attività.

Il coinvolgimento degli *stakeholders* è per l'Amministrazione di fondamentale importanza al fine di mettere a punto strategie di prevenzione della corruzione quanto più rispondenti possibile agli interessi concreti della collettività le cui esigenze l'Amministrazione è direttamente chiamata a soddisfare.

Per il triennio di riferimento, coerentemente con le indicazioni del PNA 2016, sarà continuata l'attività di consultazione volta a favorire – attraverso l'utilizzo di strumenti *online*, quali la casella di posta elettronica dedicata alla Trasparenza e all'Anticorruzione, e *offline*, quali le attività di ascolto durante incontri, convegni, seminari e dibattiti – l'emergere di idee e proposte utili per l'aggiornamento del Piano ed, eventualmente, del Codice di Comportamento, nella consapevolezza che l'apertura verso il pubblico, oltre a rispondere alle emergenti esigenze di informazione della società civile, permette di coinvolgere i cittadini in una forma di controllo sociale diffuso.

4 MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

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

Il PNA 2013 prescrive che le amministrazioni, nell’elaborazione dei rispettivi Piani Anticorruzione, debbano prevedere l’introduzione e l’implementazione delle misure *obbligatorie*, disciplinate direttamente dalla legge, nonché l’individuazione di eventuali misure *ulteriori*, anche avendo riguardo al particolare contesto di riferimento.

Il PNA 2015 sottolinea, altresì, la necessità di affiancare a “misure generali”, che interessano il sistema complessivo della prevenzione della corruzione intervenendo in materia trasversale sull’intera amministrazione (es. Codice di comportamento), “misure specifiche”, calibrate ai processi rilevati ed emerse dalle esperienze concrete delle amministrazioni, che si caratterizzano, pertanto, per il fatto di incidere su specifici problemi individuati tramite l’analisi del rischio (es. predisposizione di sistemi di controlli incrociati, all’interno della stazione appaltante, sui provvedimenti di nomina dei collaudatori per verificarne le competenze e la rotazione).

Coerentemente con tali indicazioni, nell’ambito di discrezionalità riconosciuto dal Legislatore alle singole Amministrazioni – in ragione della conoscenza diretta delle rispettive organizzazioni e del contesto esterno nel quale si trovano ad operare – il *PTPCT* prevede, accanto alle misure “obbligatorie”, l’adozione di alcune misure *ulteriori* di prevenzione, “oggettive” e “soggettive” (accogliendo la distinzione introdotta dal PNA 2015), individuate a seguito dell’analisi del contesto (esterno ed interno).

Le prime mirano, attraverso le apposite soluzioni organizzative, ad impedire il perseguimento di interessi particolari mediante l’improprio condizionamento delle decisioni pubbliche, le seconde tendono invece, a garantire la posizione di imparzialità del funzionario pubblico che partecipa, nei diversi modi previsti dall’ordinamento (adozione di atti di indirizzo, adozione di atti di gestione, compimento di attività istruttorie a favore degli uni e degli altri) ad una decisione amministrativa.

Per favorire la pianificazione delle discendenti attività dei *Referenti*, il *PTPCT* prevede, come già accennato, per ciascuna misura anticorruzione, una tabella di programmazione atto a precisare, per il triennio 2019–2021, gli obiettivi, le fasi, i soggetti responsabili, i tempi di realizzazione e gli strumenti di rilevazione del livello di attuazione.

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

Particolare importanza è riconosciuta, data la complessità organizzativa dell’Amministrazione, al monitoraggio sull’attuazione delle misure condotto dai corrispondenti *Referenti* (ben 55), individuati con decreto presidenziale.

Gli esiti del costante monitoraggio andranno poi ricondotti, con cadenza annuale, in apposite schede di *report*, appositamente predisposte dal *Responsabile*, che, come prima accennato, i *Referenti* sono chiamati a compilare –considerando il periodo a scorrimento compreso tra l’1 novembre dell’anno precedente e il

31 ottobre dell'anno di riferimento (*cf.* § 3.3)- e a trasmettere allo stesso, entro il 10 novembre di ogni anno. In considerazione dell'importanza dell'acquisizione dei relativi dati, il mancato o tardivo adempimento sarà oggetto di valutazione ai fini dell'eventuale segnalazione di cui all'art. 1, co. 7, della l. 190/2012.

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

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

- dei *Referenti*, per effettuare il monitoraggio sull'attuazione di ciascuna misura di prevenzione e per attestarne l'efficacia e la sostenibilità;
- del *Responsabile*, per procedere alle verifiche sulla compiuta attuazione del Piano e, al contempo, per acquisire le informazioni e i dati richiesti dall'*Anac*, necessari per la predisposizione della relazione annuale sul lavoro svolto²⁶.

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

²⁶ Ai sensi dell'art. 1, comma 14, della l. 190/2012, "... Entro il 15 dicembre di ogni anno, il dirigente individuato ... trasmette all'organismo indipendente di valutazione e all'organo di indirizzo dell'amministrazione una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la pubblica nel sito web dell'amministrazione."

4.1 Misura 1 – Trasparenza

Riferimenti:

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

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

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

Così intesa, la trasparenza si fonda sia su obblighi di pubblicazione previsti per legge sia su ulteriori adempimenti individuati da ogni ente, in ragione delle proprie caratteristiche strutturali e funzionali. Essa assicura l'accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle amministrazioni, per tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

La trasparenza è definita quale strumento di democrazia partecipativa, in virtù del quale il cittadino, anche attraverso forme diffuse di controllo, acquisisce consapevolezza e partecipa alla elaborazione delle politiche pubbliche divenendo così principio cardine e fondamentale dell'organizzazione delle pubbliche amministrazioni e dei loro rapporti con i cittadini.

Il raggiungimento di maggiori livelli di trasparenza costituisce, ai sensi del comma 3 dell'art. 10 del d.lgs. 33/2013, un obiettivo strategico che ogni amministrazione deve perseguire attraverso la definizione di obiettivi organizzativi e individuali da inserire nei propri documenti programmatici. Per dare esecuzione alla enunciata disposizione il presente PTPCT, coerentemente con gli orientamenti contenuti nel PNA 2016, è altresì agganciato, secondo un rapporto di reciproca integrazione, al Piano Triennale della *Performance* come previsto anche dal Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* organizzativa ed individuale – apprezzato dalla Giunta Regione con deliberazione n. 11 del 3.1.2019 – garantendosi, per tale via, il coinvolgimento di tutti i dipendenti nelle strategie di prevenzione della corruzione.

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

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

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

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

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

Altro soggetto coinvolto nell'adempimento degli obblighi di pubblicità è il *Webmaster* del sito *web* istituzionale, che ha il compito di fornire le caratteristiche grafico-redazionali delle singole pagine della sezione “Amministrazione Trasparente”, a fini di uniformità, accessibilità e usabilità. A tal fine:

- realizza tabelle e/o schemi di pubblicazione unitari e/o omogenei, monitorandone l'utilizzo e segnalando eventuali anomalie al *Responsabile*;
- realizza tutte le pagine di indice dei *link* dei dipartimenti/uffici;
- svolge un'attività di supporto e segnalazione per gli aspetti tecnici concernenti la pubblicazione dei dati;
- cura la pubblicazione di dati con modalità accentrata.

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

Attuazione degli obblighi di pubblicità

Al fine del corretto e compiuto assolvimento degli obblighi di pubblicazione normativamente previsti, per il triennio 2019–2021 sono individuate specifiche attività, riepilogate in un apposito schema, denominato **Allegato “A” Sezione Trasparenza – Elenco obblighi di pubblicazione**, che forma parte integrante della presente misura.

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

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

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

pubblicazione dei contenuti sul sito istituzionale.

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

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

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

Si ribadisce l'importanza dell'utilizzo degli schemi standard appositamente predisposti al fine di assicurare la semplicità di consultazione e il livello di comprensibilità da parte degli utenti dei dati pubblicati nelle pertinenti sotto-sezioni.

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

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

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

Ai sensi dell'art. 8 del d.lgs. 33/2013 i dati, le informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria restano ordinariamente pubblicati per un periodo di cinque anni, decorrenti dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, e comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, fatti salvi i diversi termini indicati dalla normativa in materia di trattamento dei dati personali e quanto previsto da specifiche disposizioni di legge.

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

Informatizzazione delle procedure di gestione dei dati, documenti e informazioni

L'articolata struttura organizzativa dell'Amministrazione e l'elevato ed eterogeneo flusso di informazioni, dati e documenti da pubblicare in attuazione della complessa normativa in materia di trasparenza (nel portale *web* della Regione sono migliaia le pagine relative alla sezione "Amministrazione trasparente") richiede necessariamente l'ausilio di adeguati sistemi informativi ed informatici per la gestione e il monitoraggio degli obblighi di pubblicazione.

Sarà a tal fine utilizzata, non appena disponibile, una apposita soluzione informatica già commissionata alla competente Autorità Regionale per l'Innovazione Tecnologica "Ufficio Attività di Coordinamento dei Sistemi Informativi regionali e l'Attività Informatica della Regione e delle pubbliche amministrazioni regionali".

Monitoraggio sull'attuazione obblighi di pubblicazione

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

Per l'anno 2019 sono programmati due cicli di monitoraggio sul corretto adempimento, da parte delle diverse strutture in cui si articola l'Amministrazione regionale, degli obblighi di pubblicazione di cui all'Allegato "A" sopra richiamato. In presenza di un numero eccessivamente elevato di dati da controllare si procederà ad effettuare un monitoraggio "*a campione*", previa formalizzazione dei criteri di scelta. Scopo precipuo del monitoraggio in questione è la verifica dell'implementazione dei flussi informativi nonché la completezza, l'aggiornamento, la qualità e la conformità dei dati, dei documenti e delle informazioni pubblicate alle disposizioni previste dalla normativa vigente, nonché di quelle indicate nell'allegato "A" al presente Piano. Le eventuali criticità rilevate verranno dettagliatamente comunicate ai Dipartimenti/Uffici interessati. Verifiche straordinarie potranno essere eseguite in caso di segnalazioni o in occasione di eventuali procedimenti attivati dall'ANAC nei confronti dell'Amministrazione.

Semplificazione delle modalità di pubblicazione

L'art. 9-bis del d.lgs. 33/2013 ha introdotto una modalità semplificata di adempimento degli obblighi di pubblicazione dallo stesso previsti. La norma stabilisce che le pubbliche amministrazioni titolari delle banche dati di cui all'allegato "B" al citato decreto 33/2013 - aventi per oggetto dati, documenti e informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria - devono renderle pubbliche, in modo tale che i soggetti cui si applica il predetto decreto possano assolvere agli obblighi di pubblicazione ivi contemplati inserendo, nella pertinente sotto-sezione della sezione "Amministrazione Trasparente", un collegamento ipertestuale alle banche dati di che trattasi.

Durante l'anno 2018, l'Amministrazione, in attuazione della disposizione sopra enunciata, ha semplificato l'adempimento di taluni obblighi di pubblicazione e nello specifico quelli previsti dagli articoli 15 e 18 del d.lgs. 33/2013, nonché quelli contemplati al comma 2 dell'art. 38 del medesimo decreto. Con [circolari n. 64337 del 7 giugno 2018](#) e [n. 85146 del 24 luglio 2018](#) il Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica e del Personale ha reso noto a tutti i Dipartimenti/Uffici l'avvenuta pubblicazione dei rispettivi *link* alle banche dati di cui al sopra richiamato allegato "B" nelle pertinenti sotto-sezioni, della sezione "Amministrazione Trasparente" fornendo, altresì, gli indirizzi operativi finalizzati al corretto adempimento degli obblighi sopra richiamati.

Inoltre, in occasione delle modifiche tecniche apportate all'applicativo presente nella sotto-sezione di secondo livello "Atti di concessione" per l'adeguamento dello stesso alle previsioni degli articoli 26 e 27 del d.lgs. 33/2013, è stato semplificato l'adempimento concernente la pubblicazione dell'elenco annuale dei soggetti beneficiari. Per effetto di tale modifica i Dipartimenti/Uffici interessati non devono più procedere alla pubblicazione di propri elenchi, ma l'adempimento si intende ora assolto mediante la pubblicità di un unico elenco riferito all'intera Amministrazione il cui flusso informativo è alimentato in maniera contestuale all'inserimento dei dati normativamente previsti nel *data base* in argomento.

Accesso civico

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

Nello specifico, il comma 1 dell'art. 5 del citato decreto 33 riconosce a chiunque il diritto di chiedere documenti, informazioni o dati per i quali sia stata omessa la pubblicazione obbligatoria sul sito istituzionale dell'amministrazione.

Il successivo comma 2 del medesimo articolo 5 garantisce a tutti una vera e propria libertà di accesso a dati e documenti detenuti dalla Pubblica Amministrazione, indipendentemente dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti non ponendo, pertanto, alcun limite alla legittimazione soggettiva del richiedente. Unico limite posto all'esercizio del diritto è il necessario temperamento con gli interessi pubblici (relazioni internazionali, sicurezza e ordine pubblico, etc..) e privati (tutela dei dati personali, interessi commerciali e industriali, etc..) di cui all'art. 5-bis del medesimo decreto legislativo n. 33.

Con circolare n. 2/2017 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha diramato indicazioni per l'attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA) mentre nell'ambito dell'Amministrazione Regionale sono stati adottati diversi atti di indirizzo con i quali sono state diramate le modalità operative per assicurare il pieno esercizio del diritto in argomento.

Nel corso dell'anno 2018, in conformità ai suggerimenti diramati dall'Autorità nelle "Linee guida" di cui alla delibera n. 1309 del 28 dicembre 2016, accanto al già istituito Registro dell'accesso generalizzato è stato introdotto il Registro dell'accesso agli atti. Con direttive prot. n. 64261 del 7.6.2018 e prot. n. 118924 del 30.10.2018, il Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica e del Personale ha diramato indirizzi operativi per l'assolvimento dell'obbligo di che trattasi.

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

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

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

Giornate della Trasparenza

Sulla scorta dell'esperienza maturata ad oggi, le "giornate della trasparenza", previste dall'art. 10, comma 6, del d.lgs. 33/2013, rappresentano un valido strumento per la diffusione della cultura della legalità e dei principi di buona amministrazione. Le giornate rappresentano un momento di informazione/formazione nonché di proficua condivisione e confronto per l'acquisizione di proposte utili ai fini dell'aggiornamento del documento di programmazione dell'Amministrazione in materia di anticorruzione e trasparenza. A tale scopo nel corso dell'anno 2018 si sono svolti due incontri, uno sul tema "*La trasparenza fulcro dell'azione amministrativa*", l'altro caratterizzato dalla partecipazione attiva degli *stakeholder*.

In un'ottica di miglioramento continuo dell'attività posta in essere dall'Amministrazione e di una maggiore divulgazione dei principi cardini della trasparenza, anche per l'anno 2019 verranno svolte una o più "Giornate della Trasparenza" nel corso delle quali verranno presentati il presente Piano e la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10, comma 1, lettere a) e b), del decreto legislativo n. 150 del 2009.

Tutela della Privacy

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

Ciò con specifico riferimento alle disposizioni contenute sia nel Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, entrato in vigore il 25 maggio 2018 "*relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)*" sia nel decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, come modificato dal decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101, per adeguare il "Codice in materia di protezione dei dati personali" alle disposizioni del sopra citato Regolamento.

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

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

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

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

Sanzioni per la violazione degli obblighi di trasparenza

Il d.lgs. 33/2013 al comma 1 dell'art. 46 prevede che *“L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico, al di fuori delle ipotesi previste dall'articolo 5-bis, costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili”*.

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

Sanzioni per la violazione degli obblighi di trasparenza per casi specifici

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

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

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

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

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

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

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

Dati Ulteriori

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

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

Nell'anno 2018, la sotto-sezione "dati ulteriori" è stata integrata e ampliata con l'aggiunta di due nuove pagine *web*. Dette pagine, alimentate in modalità decentrata, sono state dedicate rispettivamente a contenere i flussi informativi riguardanti i criteri e gli esiti dei controlli effettuati, ai sensi dell'art. 71 del DPR n. 445/2000, sulle dichiarazioni di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità di cui al d.lgs. 39/2013, nonché i risultati del monitoraggio sul rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi.

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

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

Attività programmata per l'anno 2019

Il comma 3 art. 8 del d.lgs. 33/2013, come modificato dal d.lgs. n. 97/2016 prevede che *"I dati, le informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente sono pubblicati per un periodo di 5 anni, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, e comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, fatti salvi i diversi termini previsti dalla normativa in materia di trattamento dei dati personali e quanto previsto dagli articoli 14, comma 2, e 15, comma 4. Decorsi detti termini, i relativi dati e documenti sono accessibili ai sensi dell'articolo 5"*.

Dalla sopra richiamata disposizione discende che, decorso il termine ultimo di pubblicazione, i dati, i documenti e le informazioni devono essere espunti dalla sezione "Amministrazione trasparente" dei siti *web* delle pubbliche amministrazioni restando accessibili mediante apposita istanza di accesso civico generalizzato (art. 5, comma 2, del d.lgs. 33/2013).

Al fine di semplificare ed omogeneizzare gli adempimenti e, soprattutto, garantire la protezione dei dati personali nel rispetto del Regolamento UE 679/2016, il Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica e del Personale, nel corso del 2019, provvederà ad emanare una circolare contenente le misure organizzative e gli indirizzi operativi utili per la rimozione dei dati, dei documenti e delle informazioni presenti nella sezione "Amministrazione Trasparente".

TABELLA DI PROGRAMMAZIONE AI FINI DELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA 1 – TRASPARENZA

Obiettivo	Misura	Fasi per l'attuazione	Soggetti responsabili	Tempi di realizzazione	Strumento di rilevazione del livello di attuazione
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	1 Trasparenza	Garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge	Dirigenti dei Dipartimenti/Uffici	Costante, nel triennio di riferimento, nel rispetto dei termini previsti dalla delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016 e dall'allegato "A" al PTPCT 2019 – 2021	Report sullo stato di attuazione degli obblighi di pubblicazione composto da: - Griglia di rilevazione sul rispetto degli obblighi - Scheda di Sintesi delle criticità - Documento di Attestazione
		Monitoraggio sulla corretta e completa pubblicazione dei dati di rispettiva competenza	Referenti	Costante, nel triennio di riferimento	
		Analisi dati monitoraggio – periodo 1 novembre anno precedente/31 ottobre anno di riferimento – e redazione documento da trasmettere al Responsabile	Referenti	Trasmissione documento entro il 10 novembre di ogni anno	
		Monitoraggio sulla corretta e compiuta trattazione delle richieste pervenute ai sensi: Art. 22 e segg. l. 241/1990 (accesso "documentale") Art. 5, comma 2, d.lgs. 33/2013 (accesso civico "generalizzato")	Referenti	Costante, nel triennio di riferimento	Report sugli adempimenti connessi alle richieste di accesso "documentale" e di accesso civico "generalizzato"
		Analisi dati monitoraggio – periodo 1 novembre anno precedente/31 ottobre anno di riferimento – sulla trattazione delle richieste di accesso. Redazione documento da trasmettere al Responsabile	Referenti	Trasmissione documento entro il 10 novembre di ogni anno	
		Periodica attività di verifica, anche a campione, sui dati pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente; analisi e report sullo stato di adempimento degli obblighi di pubblicazione; analisi e report sulla trattazione delle istanze di accesso	Responsabile	Entro il 15 dicembre di ogni anno	

4.2 Misura 2 – Codice di comportamento

Riferimenti:

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

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

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

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

Sulla base di quanto previsto dal PNA, l'adozione del Codice rappresenta una delle "azioni e misure" principali di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione a livello decentrato. In accoglimento di tale impostazione esso, pertanto, costituisce "Allegato B" al presente Piano.

Procedura di adozione

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

Il Codice -predisposto dall'Ufficio Procedimenti Disciplinari ed adottato con decreto del Presidente della Regione 510/Gab del 28 Gennaio 2014- costituiva parte integrante e sostanziale del PTPC 2013-2016.

La procedura di formazione ed approvazione del Codice si è svolta in conformità alle norme nazionali di riferimento ed alle apposite *Linee guida* elaborate dall'*Anac*²⁷. In particolare, al fine di aprire la procedura alla partecipazione, lo schema del Codice è stato pubblicato, per un congruo periodo di tempo, nel sito istituzionale per poter acquisire proposte e suggerimenti e sono state coinvolte le organizzazioni sindacali rappresentative, presenti all'interno dell'Amministrazione, nonché le associazioni rappresentative dei particolari interessi di settore.

Con analoga procedura, sono periodicamente valutati gli eventuali aggiornamenti da apportare al Codice di comportamento.

Il vigente Codice di comportamento costituisce, insieme alla Relazione Illustrativa, "Allegato B" al *PTPCT* 2018-2020.

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

- a) il "Codice di condotta allegato al Contratto Collettivo Regionale di lavoro del comparto non dirigenziale della Regione Siciliana e degli enti di cui all'art.1 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10";
- b) il "Codice antimafia e anticorruzione della Pubblica Amministrazione di cui all'art.15 della legge regionale 5 aprile 2011, n. 5", adottato dalla Giunta regionale con delibera n. 514 del 4 dicembre 2009;
- c) il "[Codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali](#)", approvato con D.D.G. n. 8015 del 30 novembre 2012".

²⁷ delibera *Anac* n. 75/2013

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

Entro il successivo 10 novembre il medesimo *Referente* procede all'inoltro dell'eventuale schema di aggiornamento corredato di apposita relazione, accompagnato dal parere obbligatorio acquisito dall'Organismo Indipendente di Valutazione²⁸.

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

L'emanazione di dette *Linee guida* avverrà nei primi mesi dell'anno 2019 e pertanto, secondo le previsioni del PNA, le amministrazioni potranno procedere alla adozione dei nuovi *PTPCT* 2019-2021 senza dover contestualmente aggiornare il Codice di comportamento.

In considerazione di tali indicazioni, la revisione del Codice è programmata per l'anno 2019 mentre il presente Piano conferma il Codice di comportamento già allegato al *PTPCT* 2018-2020.

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

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

Si richiama, infine, il "[Codice di condotta per la prevenzione e la lotta contro il *Mobbing*](#)", adottato dal Dirigente Generale del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale, con decreto 17 novembre 2016, n. 6891, allo scopo di garantire ad ogni lavoratore il diritto di essere trattato con dignità, di essere tutelato nella propria libertà personale e di vivere in un ambiente di lavoro sereno.

²⁸ l'art. 54 comma 5 del D.lgs 30 marzo 2001, n. 165

TABELLA DI PROGRAMMAZIONE AI FINI DELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA 2 – CODICE DI COMPORTAMENTO

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

4.3 Misura 3 – Rotazione del personale

Riferimenti:

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

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

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

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

Si tratta, in questo caso, di una misura di carattere eventuale e cautelare applicabile, in termini generali, a tutto il personale. Mentre per il personale non dirigenziale la rotazione straordinaria si traduce in una assegnazione ad altro ufficio, nel caso di personale dirigenziale, come precisato nel PNA 2016, comporta la revoca dell'incarico e l'eventuale attribuzione di altro incarico.

Al fine di stabilire l'applicabilità della rotazione straordinaria al singolo caso, l'Anac, nel PNA 2018, evidenzia che l'Amministrazione è tenuta a verificare la sussistenza:

- a) dell'avvio di un procedimento penale o disciplinare nei confronti del dipendente, ivi inclusi i dirigenti;
- b) di una condotta, oggetto di tali procedimenti, qualificabile come "corruttiva" ai sensi dell'art. 16, co. 1, lett. l-quater del d.lgs. 165/2001.

La valutazione della condotta del dipendente da parte dell'Amministrazione è obbligatoria ai fini dell'applicazione della misura. Quanto al momento dell'avvio del procedimento penale, ad avviso dell'Autorità, *tale momento coincide con la conoscenza della richiesta di rinvio a giudizio (art. 405-406 e sgg. 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)*²⁹.

Indubbiamente l'attuazione della misura della rotazione fa emergere profili di criticità tuttavia, già il PNA 2017 invitava le Amministrazioni a considerarla in via complementare con altre misure³⁰.

La rotazione, quindi, deve necessariamente partire dalla identificazione dei processi (siano o meno procedimenti) che ricadono nelle aree a più elevato rischio di corruzione o illegalità e, quindi, dei dipendenti interessati dalle attività correlate ai processi in questione. Essa, pertanto è strettamente connessa alla misura 13 (mappatura delle aree a rischio).

La rotazione, inoltre, deve essere coordinata anche con le misura 10 (*Formazione del personale*).

Infatti, per non arrecare nocumento all'attività amministrativa, la misura in argomento, deve essere attuata tra soggetti di adeguata formazione ed esperienza, salvaguardando la continuità e la coerenza degli indirizzi e le necessarie competenze.

Al fine di garantire l'attività di coordinamento tra le misure 3 e 10, i *Referenti* delle Strutture Organizzative, rilevate le esigenze collegate all'attuazione della misura della rotazione, ne terranno debito conto in sede di comunicazione –secondo la scadenza indicata nella tabella di programmazione di cui alla citata misura 10– dei fabbisogni formativi della propria struttura al Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale, competente per la predisposizione del *Piano della Formazione del Personale*.

I vincoli nell'attuazione della misura

Coerentemente con le prescrizioni del PNA 2016, l'attuazione della rotazione deve tener conto di vincoli di natura oggettiva, connessi all'assetto organizzativo dell'Amministrazione e di natura soggettiva, attinenti al rapporto di lavoro.

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

I *vincoli di natura soggettiva*, attengono all'esigenza di tenere in debito conto anche eventuali specifici diritti dei dipendenti interessati.

Il PNA appena citato fa riferimento, a titolo esemplificativo, ai permessi per assistere familiari con disabilità, al congedo parentale e ai diritti sindacali.³¹

Si evidenzia infine che il PNA 2016, nei casi di competenze infungibili, suggerisce una misura in combinazione o alternativa alla rotazione, che potrebbe consistere nella c.d. "segregazione di funzioni"³². Tale ipotesi, attuabile nei processi decisionali composti da più fasi e livelli, attribuisce a soggetti diversi i compiti di:

- a) svolgere istruttorie e accertamenti;
- b) adottare decisioni;
- c) attuare le decisioni prese;
- d) effettuare verifiche.

²⁹ *cfi*: pag.35, PNA 2018

³⁰ *cfi*: pag.11, PNA 2017

³¹ *cfi*: pag.28, PNA 2016

³² *cfi*: pag.101, PNA 2016

Rotazione del personale dirigenziale

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

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

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

Rotazione del personale non dirigenziale

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

La rotazione dovrà essere comunicata al personale interessato con preavviso di almeno 60 giorni per favorire il passaggio di consegne e lo svolgimento di un periodo di affiancamento formativo (misura 10).

Il PNA evidenzia che al fine di evitare che la rotazione possa essere intesa o effettivamente utilizzata in maniera non funzionale alle esigenze di prevenzione di fenomeni di *maladministration*, o ancora essere assunta in via emergenziale o con valenza punitiva, occorre procedere sulla base di idonea programmazione –calibrata in relazione alle caratteristiche peculiari di ogni struttura (dimensione e relativa dotazione organica, qualità del personale addetto, modalità di funzionamento degli uffici, distribuzione del lavoro e delle mansioni etc.)– contenente anche i criteri cui far riferimento per l'attuazione della misura, ciascun *Referente* è tenuto ad adottare e ad aggiornare annualmente, per il triennio a scorrimento, un "*Programma di rotazione triennale*".

In considerazione delle finalità del Programma, il suo aggiornamento deve essere assicurato anche in caso di conferma dei criteri o di mancata previsione di rotazione in una o più delle annualità considerate.

Principali criteri per l'attuazione della misura

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

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

Tra i criteri esplicitati dall'*Anac*, particolare rilevanza rivestono quelli individuati nel PNA 2016, cui gli Uffici regionali faranno riferimento, considerando le specificità di ciascuna Struttura Organizzativa, nel rispettivo "*Programma di rotazione triennale*".

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

La rotazione, infatti, obbligatoria per i dirigenti e funzionari operanti nei settori particolarmente esposti alla corruzione³³, va estesa a tutti i dipendenti dell'Amministrazione –ancorché non rivestano dette qualifiche o non siano responsabili di procedimento o titolari di altre posizioni di particolare rilievo– a partire da quelli operanti in aree a rischio corruzione, ben potendo i medesimi occultare, anche in assenza di incarichi specifici, comportamenti prodromici alla consumazione di episodi corruttivi. Si tratta di una delle misure gestionali proprie dei dirigenti di vertice i quali, ai sensi dell'art. 16 del d.lgs. 165/2001, concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti (lettera l-bis), all'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione, anche formulando specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo (lettera l-ter) e al relativo monitoraggio (lettera l-quater);

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

- il **periodo di permanenza**, (massimo 5 anni) del personale, dirigenziale e non, nel settore ad alto rischio;
- la **valutazione del tipo di rotazione** da effettuare.
La misura, infatti, può attuarsi:
 - nell'ambito dello stesso ufficio, laddove la Struttura di appartenenza presenti una sufficiente diversificazione di responsabilità o comunque di mansioni da affidare ai singoli dipendenti;
 - in modo funzionale, tra uffici diversi, in mancanza del presupposto di cui sopra.
- la **periodicità**, mediante programmazione triennale a scorrimento;

Soggetti responsabili dell'attuazione della misura

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

Secondo le indicazioni fornite dall'*Anac*³⁴, la rotazione dei dirigenti va programmata nell'ambito di un Atto generale approvato dall'*Organo di indirizzo politico*, contenente i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali. La presente misura prevede che l'elaborazione del *report* relativo alla rotazione dei Dirigenti di vertice sia assicurata dal *Referente* dell'Ufficio di Gabinetto del Presidente della Regione.

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

³³ articolo 1, commi 4, lett. e), e 5, lett. b), della legge n. 190/2012

³⁴ *Cfr.* PNA 2016 - Rotazione del personale dirigenziale, pag. 30

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

Ai fini del monitoraggio annuale sull'attuazione della misura, il *Responsabile*, anche nell'anno 2018, ha trasmesso ai *Referenti* una scheda di *report* finalizzata alla verifica dell'avvenuto assolvimento degli adempimenti connessi.

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

- ai **Referenti**, chiamati ad attestare l'attuazione della misura mediante elaborazione di specifici *report* annuali – che i medesimi sono tenuti a trasmettere al *Responsabile* alle scadenze stabilite dal presente Piano e dalle apposite direttive;
- al **RPCT**, chiamato a verificare l'effettiva attuazione della misura³⁵.

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

³⁵ L'art. 1, comma 10, lett. b), della legge 190 pone in capo al *RPCT* l'onere di provvedere *“alla verifica, d'intesa con il dirigente competente, dell'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione”*.

TABELLA DI PROGRAMMAZIONE AI FINI DELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA 3 - ROTAZIONE DEL PERSONALE					
Obiettivo	Misura	Fasi per l'attuazione	Soggetti Responsabili	Tempi di realizzazione	Strumento di rilevazione del livello di attuazione
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	3 Rotazione del personale	Aggiornamento/modifica "programma di rotazione" contenente i criteri da seguire, la stima delle unità di personale da ruotare nel triennio e le correlate esigenze formative. Eventuale individuazione del personale da ruotare nella prima annualità	<i>Referenti</i>	Entro il 30 giugno	- <i>Report</i> di monitoraggio sull'attuazione della misura - Relazione sulla sostenibilità e sull'efficacia della misura da trasmettere entro il 10 novembre
		Presentazione richieste di attivazione di corsi di formazione destinati al personale da ruotare nel triennio		Entro il 31 luglio	
		Avvio della rotazione programmata per l'anno		Entro il 31 ottobre	
		Monitoraggio sull'attuazione della misura		Al 31 ottobre	

4.4 Misura 4 – Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi

Riferimenti.

-legge 7 agosto 1990, n. 241, articolo 6 bis;

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

-Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Siciliana e degli enti di cui all'art. 1 della l.r. 15 maggio 2000, n. 10.

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

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

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

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

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

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

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

Al riguardo, l'art. 7 del Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Siciliana –riprendendo le disposizioni contenute nell'art. 6, comma 2 del D.P.R. n. 62/2013– prevede che:

" 1. Nel rispetto delle norme vigenti in materia il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi. Si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente.

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

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

Per dare attuazione a tale misura anticorruzione il RPCT con [direttiva prot. n. 57350 del 29 aprile 2014](#), ha definito l'iter procedurale che il dipendente deve seguire ove ricorrano ipotesi di conflitto di interessi,

ancorché potenziale. A tale scopo alla direttiva è stato allegato il modello da utilizzare per la segnalazione.

Va evidenziato che le disposizioni di cui agli articoli citati nella menzionata direttiva (6 e 7 del Codice allora vigente) sono ora contenute negli articoli 3, 7 e 13 del vigente Codice di comportamento.

Nell'ipotesi in cui il conflitto di interessi coinvolga i dirigenti di vertice delle strutture di massima dimensione, la trattazione della questione e il conseguente espletamento delle correlate attività, sarà affidata, secondo la procedura già definita nelle precedenti stesure del Piano, ad altro dirigente di vertice, individuato con decreto del Presidente della Regione su proposta dell'Assessore competente al ramo dell'Amministrazione.

Analoga procedura sarà seguita se il conflitto di interesse riguarda:

- a) un dirigente di un Ufficio speciale o di un Ufficio di diretta collaborazione: in tal caso la sostituzione avverrà con decreto dell'Assessore competente al ramo dell'Amministrazione;
- b) un dirigente preposto ad un Ufficio della Presidenza: in tal caso la sostituzione avverrà con decreto del Presidente della Regione.

Restano pertanto superate le indicazioni del punto 4 della citata direttiva prot. 57350/2014 riguardanti eventuali iniziative da parte del *RPCT*.

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

Ai fini del monitoraggio annuale sull'attuazione della misura, il *Responsabile* anche nell'anno 2018, ha trasmesso ai *Referenti* la scheda di *report* utile per la verifica dell'avvenuto assolvimento degli adempimenti connessi.

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

4.5 Misura 5 – Autorizzazione allo svolgimento di incarichi ai dipendenti

Riferimenti:

-decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, articolo 53;

-legge 23 dicembre 1996, n. 662, art. 1, comma 58 bis;

-circolare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, n. 6/2014.

L'art. 53 del d.lgs. 165/2001, come modificato dalla legge 190/2012, prevede che ciascuna amministrazione adotti apposita disciplina atta ad individuare, secondo criteri differenziati per qualifica e ruoli professionali, gli incarichi vietati ai dipendenti e a normare l'autorizzazione o il conferimento di incarichi extra istituzionali.

Per dare attuazione alla misura prevista nel Piano, il *Responsabile* ha diramato, a tutte le strutture organizzative, la [direttiva prot. n. 81745 del 20 giugno 2014](#) nella quale, oltre all'enumerazione dei casi di conferimento di incarico autorizzabili, previa formale richiesta da inoltrare utilizzando il modello allegato alla direttiva medesima, sono state esaminate le tre categorie di incarichi vietati dalle disposizioni normative vigenti in materia³⁶.

Va evidenziato che la disciplina di cui sopra si aggiunge alle altre vigenti previsioni che pongono analoghi divieti e che regolano il conferimento di incarichi, quali quelle in materia di incompatibilità e inconfiribilità, oggetto della misura 6. Ai fini del monitoraggio annuale sull'attuazione della presente misura, il *Responsabile* anche nell'anno 2018, ha trasmesso ai *Referenti* la scheda di *report* da utilizzare per verificare l'avvenuto assolvimento degli adempimenti connessi.

TABELLA DI PROGRAMMAZIONE AI FINI DELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA 5

Obiettivo	Misura	Fasi per l'attuazione	Soggetti Responsabili	Tempi di realizzazione	Strumento di rilevazione del livello di attuazione
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	5 Autorizzazione allo svolgimento di incarichi ai dipendenti	Verifiche a campione sulle richieste non autorizzate. almeno il 25% entro il 31 ottobre 2019	<i>Referenti</i>	Dall'1 novembre dell'anno precedente al 31 ottobre dell'anno di riferimento	- <i>Report</i> di monitoraggio sull'attuazione della misura -Relazione sulla sostenibilità e sull'efficacia della misura da trasmettere entro il 10 novembre
		almeno il 25% entro il 31 ottobre 2020			
		almeno il 25% entro il 31 ottobre 2021			
		Verifiche sul 100% delle segnalazioni pervenute			
		Monitoraggio sull'attuazione della misura		Al 31 ottobre	

³⁶ a) Incarichi vietati che presentano carattere di abitudine e professionalità; b) incarichi vietati per conflitto di interessi; c) incarichi vietati per altre situazioni di incompatibilità

4.6 Misura 6 – Inconferibilità e incompatibilità incarichi dirigenziali

Riferimenti:

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

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

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

- alla lettera g), **"inconferibilità"** *"la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi previsti dal presente decreto a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionale a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico"*.
- alla lettera h), **"incompatibilità"** *"l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico"*.

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

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

Inconferibilità

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

Posto che tale dichiarazione deve sussistere all'atto del conferimento dell'incarico e costituisce condizione per l'acquisizione di efficacia dello stesso, si evidenzia che l'*Anac*, con delibera 03.08.2016, n. 833, § 3, ha ritenuto di individuare una ulteriore cautela auspicando *"... che il procedimento di conferimento dell'incarico si perfezioni solo all'esito della verifica, da parte dell'organo di indirizzo e della struttura di*

supporto, sulla dichiarazione resa dall'interessato, da effettuarsi tenendo conto degli incarichi risultanti dal curriculum vitae allegato alla predetta dichiarazione e dei fatti notori comunque acquisiti".

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

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

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

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

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

Incompatibilità

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

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

Verifiche

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

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

Ai fini del monitoraggio annuale, il *Responsabile*, anche nell'anno 2018, ha trasmesso ai *Referenti* una scheda di *report* da utilizzare per verificare l'avvenuto assolvimento degli adempimenti connessi all'attuazione della misura.

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

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

Riferimenti:

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

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

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

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

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

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

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

Nel PNA 2018, l'*Anac*, allo scopo di favorire il superamento di alcune incertezze interpretative sorte in via di prima applicazione della disposizione normativa, ha ritenuto di dover fornire dei chiarimenti in ordine alla corretta attuazione della misura.

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

L'art. 21 del d.lgs. 39/2013 ha, infatti, precisato che ai fini dell'applicazione dell'art. 53, co. 16-*ter*, del d.lgs. 165/2001, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi considerati nel medesimo decreto, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo.³⁷

Con riguardo all'*esercizio dei poteri* cui si riferisce l'art.53, co. 16-*ter*, l'*Anac* ha già precedentemente osservato che *"nel novero dei poteri autoritativi e negoziali rientrano sia i provvedimenti afferenti alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi per la p.a. sia i provvedimenti che incidono unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari. Tenuto conto della finalità della norma, può ritenersi che fra i poteri autoritativi e negoziali sia da ricomprendersi l'adozione*

³⁷ *cfi*: pag. 29, PNA 2018

*di atti volti a concedere in generale vantaggi o utilità al privato, quali autorizzazioni, concessioni, sovvenzioni, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere*³⁸.

Per quanto concerne i *soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione* svolta attraverso i poteri negoziali e autoritativi professionali, la nozione di soggetto privato deve essere la più ampia possibile. Accanto alle società, imprese e studi professionali, sono da considerarsi, anche i soggetti che, pur formalmente privati, sono partecipati o controllati da una pubblica amministrazione³⁹.

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

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

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

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

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

Tenuto conto della declaratoria delle mansioni di cui all'allegato A *"criteri per l'individuazione dei profili professionali a regime"* al CCRL del comparto non dirigenziale vigente, la clausola prevista nella sopra citata direttiva deve essere inserita nei contratti di assunzione e nei provvedimenti di cancellazione dal ruolo del personale, sia dirigenziale che appartenente alle categorie C e D del comparto non dirigenziale.

³⁸ (cfr. parere *Anac* AG 2/2017 approvato con delibera n. 88 dell'8 febbraio 2017, rinvenibile al seguente [link](#).

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

³⁹ *cfr.* pag. 31. PNA 2018

TABELLA DI PROGRAMMAZIONE AI FINI DELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA 7

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

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

Riferimenti:

-decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, art. 35 bis;

-decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, artt. 3 e 17.

L'art. 35 bis del d.lgs. 165/2001, aggiunto dall'art.1, comma 46 della legge 190/2012, prevede che:

“1. Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale: a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi; b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati; c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

2. La disposizione prevista al comma 1 integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari”.

Inoltre l'art. 3 del d.lgs. 39/2013 introduce un'apposita disciplina riguardo alle inconfiribilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione mentre l'art. 17 del decreto medesimo dispone la nullità degli atti e dei contratti posti in essere in violazione del predetto articolo 3.

Al fine di dare attuazione alla misura in argomento, il *Responsabile* ha emanato la [direttiva prot. n. 57499 del 29 aprile 2014](#), secondo la quale gli Uffici dell'Amministrazione con competenze ricadenti nelle fattispecie disciplinate ai punti a), b) e c) del richiamato articolo 35 bis, preliminarmente alla nomina, all'assegnazione o al conferimento di incarico, devono farsi rilasciare dai soggetti interessati apposite dichiarazioni ai sensi degli art. 46 e 47 D.P.R. 445/2000. Sulla veridicità delle dichiarazioni acquisite dovranno effettuarsi idonee verifiche ai sensi dell'art.71 del medesimo DPR.

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

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

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

Riferimenti:

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

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

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

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

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

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

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

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

4.10 Misura 10 – Formazione del personale

Riferimenti.

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

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

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

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

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

Coerentemente con quanto sopra, l'Amministrazione garantisce la promozione di specifiche attività formative in materia di anticorruzione, trasparenza, integrità e legalità rivolte al personale dipendente.

Inoltre, conformemente alle prescrizioni di cui al paragrafo 3.1.12 del Piano Nazionale Anticorruzione 2013-2016, l'Amministrazione è tenuta ad erogare attività di affiancamento a favore del personale neo assunto o da inserire in nuovi settori lavorativi anche avvalendosi dell'attività di tutoraggio prestata da personale esperto prossimo alla quiescenza.

Nel corso del 2018 sono state svolte le 100 giornate d'aula previste nel *Piano della Formazione del Personale* per il periodo di riferimento, con partecipazione di 1800 dipendenti. Si è dato particolare rilievo a iniziative formative volte a prevenire e contrastare la corruzione e l'illegalità e a diffondere negli uffici della Regione la cultura della legalità e dell'etica comportamentale.

L'attività formativa ha coinvolto l'intero territorio regionale ed è stata realizzata tramite collaborazioni con le Università degli Studi di Palermo, Catania e Messina, FormezPA, soggetti privati e, *in house*, mediante formatori interni.

L'attività di formazione svolta è stata diretta a favorire la conoscenza, da parte dei dipendenti, dei contenuti, delle finalità e degli adempimenti relativi all'attuazione della normativa vigente in materia, con particolare riferimento al Piano Anticorruzione, al Codice di comportamento dei dipendenti dell'Amministrazione e al Codice disciplinare.

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

- *livello generale*, rivolto a tutti i dipendenti, con riguardo all'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e alle tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale);
- *livello specifico*, rivolto ai *Referenti* del *RPCT*, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e ai funzionari addetti alle aree a rischio incentrato su tematiche comuni, riguardanti le politiche, i programmi e i gli strumenti di prevenzione e tematiche settoriali, in relazione agli specifici ruoli e competenze.

Gli interventi formativi sono stati effettuati attraverso varie metodologie: didattica frontale, seminari formativi d'approfondimento, anche mediante attività formative *e-learning*, percorsi di affiancamento *on the job*, nei limiti delle ridotte risorse disponibili, per la gestione dei casi meno semplici.

L'attività formativa si è completata con l'azione di monitoraggio e valutazione della formazione erogata, mediante questionari e test di autovalutazione in ingresso e in uscita.

Inoltre, anche nell'anno 2018, sono state realizzate due Giornate della Trasparenza, sulle quali ci si è già soffermati nell'ambito della misura 1.

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

Anche nel 2019 saranno avviate iniziative di formazione specifica, compatibilmente con le risorse disponibili che saranno reperite anche attingendo ai fondi comunitari.

L'ampia e variegata articolazione dell'Amministrazione regionale, con le sue numerose ramificazioni periferiche, richiede che le attività di *Risk Management* e di monitoraggio dei settori a rischio proseguano nel 2019.

Si darà rilievo al settore, particolarmente a rischio, degli appalti pubblici, anche in considerazione delle novità apportate dalla recente riforma, a fronte della quale è ragionevole prevedere che si profilino diversi orientamenti giurisprudenziali e si abbiano ulteriori innovazioni normative, dovendosi anche tener conto che la sovrapposizione di fonti normative diverse (comunitarie, nazionali, regionali) può creare difficoltà applicative che favoriscono il manifestarsi di eventi corruttivi.

Allo stesso modo si presterà attenzione ai settori dove prevale la specificità tecnica, quali quello della programmazione, gestione, rendicontazione dei fondi strutturali, con interventi dal taglio spiccatamente operativo.

Si privilegeranno sempre più modalità formative diverse da quelle tradizionali, quali *coaching*, *learning by doing*, *role-playing*, laboratori didattici, tirocini formativi; inoltre, considerata la platea dei destinatari estesa a tantissimi uffici periferici, assumerà grande importanza la formazione a distanza, e soprattutto quella erogata con le modalità più innovative (quale il *webinar*) che consentono momenti di interazione tra i docenti e le aule virtuali.

La formazione interna è destinata a potenziarsi, non solo per far fronte alle limitate risorse finanziarie, ma anche in virtù della sua componente esperienziale.

PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE 2019-2021

Anno 2019

Formazione specifica

CONTENUTI	TIPOLOGIA	DESTINATARI	ENTE O SOGGETTO EROGATORE	n. ORE	PERIODO
Appalti pubblici di lavori, beni e servizi	Aula Laboratori didattici <i>E-learning</i>	Personale regionale operante nel settore	FormezPA Università degli Studi PA, CT, ME, Poli Universitari TP e AG e Formatori Interni	80	I e II Semestre
Appalti Fondi SIE	Aula Laboratori didattici <i>E-learning</i>	Personale regionale degli uffici dell'Autorità di Gestione e dei soggetti attuatori dei P.O.R.	FormezPA	60	I e II Semestre
Supporto ai Dipartimenti Autorità di gestione FSE e FESR	Affiancamento <i>on the job</i>	Personale regionale operante nel settore	FormezPA	60	II Semestre
Legalità e Anticorruzione nella P.A.: Aspetti normativi	Aula	Personale regionale operante in uffici che si occupano di Anticorruzione e Trasparenza	Università degli Studi PA, CT, ME, Poli Universitari TP e AG e Formatori Interni	40	II Semestre
Gruppi di condivisione e piattaforme comuni per la prevenzione della corruzione	<i>Network</i>	Amministrazioni diverse	FormezPA	Non quantificabile	II Semestre

* La realizzazione del *Piano* potrà subire modifiche in relazione alle effettive risorse del POR Sicilia, dei PON e del Bilancio regionale che saranno destinate alla formazione

Formazione di livello generale (contenutistica e valoriale)

CONTENUTI	TIPOLOGIA	DESTINATARI	ENTE O SOGGETTO EROGATORE	n. ORE	PERIODO
Legalità e anticorruzione nella PA: aspetti normativi	Aula - <i>E-learning</i> - <i>Webinar</i>	Personale regionale	FormezPA Università degli Studi PA, CT, ME, Poli Universitari TP e AG, Formatori Interni e soggetti privati	100	I e II Semestre
Legalità e anticorruzione nella PA: aspetti comportamentali	Aula e Laboratori <i>Role-playing</i> FAD	Personale regionale	FormezPA Università degli Studi PA, CT, ME, Poli Universitari TP e AG	100	I e II Semestre
Formazione valoriale contenutistica su PTPCT e Codici di Comportamento	Aula	Personale regionale	Formatori Interni	100	I e II Semestre
Formazione Formatori interni su integrità ed etica nella P.A.	Laboratori didattici	Formatori Interni	FormezPA	20	II Semestre
Cultura dell'integrità e della trasparenza: atteggiamenti e cultura organizzativa	Role - playing	Personale regionale	Università degli Studi PA, FormezPA	30	I e II Semestre
Accesso civico generalizzato	Aula e <i>E-learning</i>	Personale regionale	FormezPA Formatori Interni Università degli Studi PA, CT, ME, Poli Universitari TP e AG	60	I e II Semestre
Prevenzione corruzione e contrasto all'illegalità – Giornate della Trasparenza	Seminari	Personale regionale	Magistrature e Associazioni di Legalità	10	I e II Semestre

* La realizzazione del *Piano* potrà subire modifiche in relazione alle effettive risorse del POR Sicilia, dei PON e del Bilancio regionale che saranno destinate alla formazione

Biennio 2020 - 2021

Nel 2020 e nel 2021 le attività formative accompagneranno le evoluzioni del quadro normativo in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Va aggiunto che le auspiccate innovazioni tecnologiche, che semplificheranno i processi amministrativi correlati all'anticorruzione e alla trasparenza richiederanno adeguate azioni formative.

Nel campo della formazione specifica si approfondirà sempre più l'analisi dei processi organizzativi correlata all'identificazione dei rischi di corruzione nei settori maggiormente esposti e vulnerabili, tra i quali, innanzitutto, quelli relativi alla pianificazione, gestione, rendicontazione, controllo delle risorse comunitarie e quelli concernenti gli appalti di lavori e servizi.

Particolare rilievo si darà alla formazione trasversale e, in particolare, a quella con approccio valoriale. Si privilegeranno le iniziative metodologicamente più innovative, e tra di esse le tecniche di *role playing*.

Si implementeranno le attività di formazione interna e di tutoraggio in particolare per il personale assegnato a settori a rischio o per quello di nuova assunzione.

Si potenzieranno, sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo, le attività formative *e-learning*, che consentono di raggiungere il maggior numero di dipendenti.

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

4.11 Misura 11 – Monitoraggio dei tempi procedurali

Riferimenti:

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

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

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

Nel precedente periodo di attuazione, le attività strumentali (rilevazione e pubblicazione degli esiti del monitoraggio) programmate in ordine alla verifica del rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti, sono state realizzate, nei tempi previsti, dalla maggior parte dei *Referenti* ed hanno contribuito al progressivo miglioramento della *performance* dell'Amministrazione.

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

La presente misura, di natura obbligatoria, riguarda, pertanto, l'esecuzione del prescritto monitoraggio periodico e la pubblicazione, entro il 31 marzo, dei risultati del monitoraggio riguardante i procedimenti dell'anno precedente, aggregati per tipologia.

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

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

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

4.12 Misura 12 – Monitoraggio dei rapporti amministrazione / soggetti esterni

Riferimento:

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

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

A tal fine, come riconosciuto dall'*Anac* nel parere rilasciato, su richiesta dell'Avvocatura Generale dello Stato, nell'adunanza del 18 febbraio 2015, le PP.AA. hanno la facoltà di chiedere, anche ai soggetti con i quali sono stati stipulati contratti o che risultano interessati dai suddetti procedimenti, il rilascio di una apposita dichiarazione.

Il monitoraggio deve, quindi, consistere nel preventivo esame della dichiarazione⁴⁰ del soggetto esterno di non trovarsi, né lui né i propri dipendenti, in rapporti di *coniugio*, parentela o affinità con i dirigenti e i dipendenti dell'Amministrazione deputati alla trattazione del procedimento. Ai predetti fini, oltre al rapporto di *coniugio*, rilevano i rapporti di parentela o affinità entro il secondo grado, in analogia con altre norme vigenti ed in particolare con quanto disposto dal D.P.R. n. 62/2013 e dal vigente Codice di comportamento dei dipendenti dell'Amministrazione regionale. Qualora l'azione di monitoraggio ex art. 1, comma 9, lettera e) della L. 190/2012 dovesse riscontrare eventuali rapporti di parentela o affinità, i dipendenti interessati dovranno astenersi ai sensi del comma 41 del medesimo articolo 1.

Per favorire l'attuazione alla misura, il *Responsabile* ha diramato a tutte le strutture organizzative dell'Amministrazione la [direttiva prof. n. 133740 del 24 ottobre 2014](#).

TABELLA DI PROGRAMMAZIONE AI FINI DELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA 12					
Obiettivo	Misura	Fasi per l'attuazione	Soggetti Responsabili	Tempi di realizzazione	Strumento di rilevazione del livello di attuazione
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	12 Monitoraggio dei rapporti amministrazione /soggetti esterni	Acquisizione delle dichiarazioni prodotte	<i>Referenti</i>	Dall' 1 novembre dell'anno precedente al 31 ottobre dell'anno di riferimento	- <i>Report</i> di monitoraggio sull'attuazione della misura
		Verifiche sul 100% delle segnalazioni pervenute			-Relazione sulla sostenibilità e sull'efficacia della misura
		Monitoraggio sull'attuazione della misura		Al 31 ottobre	da trasmettere entro il 10 novembre

⁴⁰ le dichiarazioni sono, ovviamente, soggette ai controlli di cui all'art.71 del D.P.R. 445 del 28 dicembre 2000.

5 PROCESSI SENSIBILI – AZIONI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

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

Riferimenti:

-legge 6 novembre 2012, n. 190. art. 1, comma 16.

-Piano Nazionale Anticorruzione 2013 (Allegato 2 e Allegato 5) e successivi aggiornamenti.

L'art. 1, comma 16, della L. n. 190/2012⁴¹, *indica, anche sulla base dell'esperienza internazionale e nazionale, le aree a rischio più ricorrenti, rispetto alle quali potenzialmente tutte le pubbliche amministrazioni sono esposte.*

Il Piano Nazionale Anticorruzione ha derivato da tale previsione quattro Aree a rischio corruzione "obbligatorie", ciascuna delle quali, a sua volta articolata in sottoaree, che devono necessariamente essere prese in considerazione da parte di ciascuna amministrazione, anche adattandole a seconda del contesto esterno ed interno e della tipologia di attività istituzionale svolta.

AREE DI RISCHIO COMUNI E OBBLIGATORIE (allegato 2 del P.N.A.)

A) Area. acquisizione e progressione del personale	<ol style="list-style-type: none">1. Reclutamento2. Progressioni di carriera3. Conferimento di incarichi di collaborazione
B) Area. affidamento di lavori, servizi e forniture	<ol style="list-style-type: none">1. Definizione dell'oggetto dell'affidamento2. Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento3. Requisiti di qualificazione4. Requisiti di aggiudicazione5. Valutazione delle offerte6. Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte7. Procedure negoziate8. Affidamenti diretti9. Revoca del bando10. Redazione del cronoprogramma11. Varianti in corso di esecuzione del contratto12. Subappalto13. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto

⁴¹ "Fermo restando quanto stabilito nell'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come da ultimo modificato dal comma 42 del presente articolo, nell'articolo 54 del codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, e successive modificazioni, nell'articolo 21 della legge 18 giugno 2009, n. 69, e successive modificazioni, e nell'articolo 11 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, le pubbliche amministrazioni assicurano i livelli essenziali di cui al comma 15 del presente articolo con particolare riferimento ai procedimenti di: a) autorizzazione o concessione; b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163; c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati; d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del citato decreto legislativo n.150 del 2009."

C) Area. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell' <i>an</i> 2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato 3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell' <i>an</i> e a contenuto vincolato 4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale 5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell' <i>an</i> 6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell' <i>an</i> 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' <i>an</i> 2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato 3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell' <i>an</i> e a contenuto vincolato 4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale 5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell' <i>an</i> 6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell' <i>an</i> e nel contenuto

L'aggiornamento 2015 al PNA ha successivamente chiarito che vi sono attività svolte in gran parte delle amministrazioni ed enti, a prescindere dalla tipologia e dal comparto, riconducibili ad aree con alto livello di probabilità di eventi rischiosi. Si richiamano, in particolare, le aree relative allo svolgimento di attività di:

- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- incarichi e nomine;
- affari legali e contenzioso.

Queste aree, insieme a quelle "obbligatorie", vengono denominate "**aree generali**", poiché incidono in maniera trasversale sull'intera Amministrazione⁴².

L'aggiornamento 2015 -sviluppando la raccomandazione del PNA 2013 di includere nel Piano Anticorruzione eventuali "**ulteriori**" aree di rischio, considerando le specificità funzionali e di contesto-evidenza che ogni amministrazione ha ambiti di attività peculiari che possono far emergere, in aggiunta alle 8 "aree generali", "**aree di rischio specifiche**", che si differenziano non perché meno rilevanti delle prime ma unicamente per la loro relazione con le caratteristiche delle singole amministrazioni, e che, in quanto tali, incidono su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio⁴³.

Elementi utili per l'individuazione di tali "aree di rischio specifiche", sono ricavabili dalle analisi di eventuali casi giudiziari e di altri passati episodi di corruzione o cattiva gestione, da notizie fornite dai responsabili degli uffici o dai portatori di interesse esterni, dalla valutazione di aree di rischio già identificate da enti similari, nonché dalla mappatura dei processi che si svolgono nell'Amministrazione.

Tra le *aree di rischio specifiche*, il PNA esemplifica le seguenti, relative alle Regioni.

- pianificazione e la gestione del territorio;
- regolazione in ambito sanitario;
- programmazione e gestione dei fondi europei.

⁴² cfr. pag. 7, PNA 2018

⁴³ cfr. pag. 7, PNA 2018

Il *PTPCT* 2018–2020, allo scopo di assicurare il completamento della programmazione precedente, ha previsto una rivisitazione della *Mappatura delle aree di rischio*. Quale attività propedeutica, il Piano ha prescritto lo svolgimento di una puntuale ricognizione di tutti i processi amministrativi, demandando a ciascun *Referente* la elaborazione di un *catalogo dei processi* afferenti alla Struttura di competenza, con relativa scomposizione in fasi, in vista della revisione, programmata per l'anno successivo, della citata *Mappatura*.

La rilevazione dei processi è stata condotta nell'anno 2018, utilizzando l'apposito *format* diramato dal *Responsabile*.

Per quanto riguarda la fase successiva alla rilevazione dei processi, va preliminarmente evidenziato che il precedente aggiornamento del Piano ne prevedeva la mappatura con riferimento alle quattro aree di rischio individuate dalla legge 190/2012, più una, eventuale, "ulteriore".

Atteso che tale limitazione non tiene conto dell'evoluzione della metodologia già indicata dal PNA e rischia di non cogliere tutte le specificità di una struttura organizzativa complessa, con competenze particolarmente numerose e diversificate, come quella della Regione Siciliana, in occasione del presente aggiornamento –fermo restando il "catalogo" già realizzato– si ritiene necessario adeguare la mappatura alle integrazioni successivamente inserite nel PNA, programmandone la revisione sulla base delle seguenti 11 aree di rischio:

- A) Acquisizione e progressione del personale
- B) Affidamento di lavori, servizi e forniture
- C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- E) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
- F) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
- G) Incarichi e nomine
- H) Affari legali e contenzioso
- I) Pianificazione e la gestione del territorio
- L) Regolazione in ambito sanitario
- M) Programmazione e gestione dei fondi europei

I processi elencati nel "catalogo", qualora riferibili alle 11 aree di rischio di cui sopra, confluiranno nelle pertinenti schede di mappatura ove, distinte le relative fasi/azioni e indicato il **livello di rischio**, secondo le indicazioni già fornite con il PNA 2013 (Allegato 5) e con l'Aggiornamento 2015⁴⁴. saranno definite le misure di prevenzione e contrasto (obbligatorie e/o ulteriori) ritenute più idonee a trattarlo, nonché i rispettivi termini di adozione stimati.

⁴⁴ principi e linee guida UNI ISO 31000 – 2010 che rappresentano l'adozione italiana della norma internazionale ISO 31000, implementata mediante il Piano Nazionale Anticorruzione 2013 (e successivi) ed i relativi allegati.

Gli schemi da utilizzare e le indicazioni operative da seguire, in aderenza alle previsioni del PNA, per il calcolo del livello di rischio saranno successivamente forniti dal *RPCT*.

L'attività di mappatura dovrà essere completata entro il 31 ottobre 2019, mentre a partire dall'anno successivo si procederà alla periodica revisione e all'eventuale aggiornamento dei documenti prodotti (*"catalogo dei processi"* e schede di mappatura delle aree di rischio).

Al fine di assicurare che la mappatura sia sempre rispondente al quadro organizzativo, nell'ipotesi di costituzione di Uffici o di modifiche a quelli esistenti, i competenti *Referenti* dovranno, entro i sei mesi successivi, effettuare la prima mappatura dei processi dei nuovi Uffici ed aggiornare quella dei preesistenti le cui competenze hanno subito cambiamenti significativi a seguito sia di riassetto organizzativo sia di modifiche rilevanti, normative e non, intervenute.

In ordine alla mappatura esistente, occorre evidenziare, infine, che ad integrazione delle schede che corredano il PTPCT 2018-2020, si allegano al presente documento (Allegato B) le schede trasmesse da 8 Dipartimenti/Uffici, nonché ulteriori 7 riguardanti Dipartimenti/Uffici che hanno apportato aggiornamenti alla mappatura già prodotta.

TABELLA DI PROGRAMMAZIONE AI FINI DELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA 13					
Obiettivo	Misura	Fasi per l'attuazione	Soggetti Responsabili	Tempi di realizzazione	Strumento di rilevazione del livello di attuazione
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	13 Mappatura delle aree a rischio, analisi, valutazione e gestione del rischio – controllo e prevenzione	Revisione della mappatura delle aree di rischio sulla luce dei processi catalogati da ciascuna Struttura organizzativa	<i>Referenti</i>	Al 31 ottobre 2019	Schede di mappatura delle aree a rischio da trasmettere entro il 10 novembre 2019
		Revisione ed eventuale aggiornamento del <i>catalogo dei processi</i> e delle schede di mappatura delle aree di rischio		Al 31 ottobre	- <i>Report</i> annuale di monitoraggio sull'attuazione della misura
		Monitoraggio sull'attuazione della misura			- Relazione sulla sostenibilità e sull'efficacia della misura da trasmettere entro il 10 novembre

6 MISURE ULTERIORI

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

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

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

6.1 Misura 14 – Patti di integrità negli affidamenti

Riferimento:

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

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

Il Patto di Integrità rappresenta una ulteriore misura preventiva di cui possono dotarsi le pubbliche amministrazioni per il contrasto dei fenomeni corruttivi nelle procedure di appalto e per l'implementazione della legalità, prevedendo un controllo incrociato e sanzioni nel caso di tentativi di elusione. Al riguardo, il PNA 2013 ha previsto che le pubbliche amministrazioni *di regola, predispongono ed utilizzano protocolli di legalità o patti di integrità per l'affidamento di commesse. A tal fine inseriscono negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito la clausola di salvaguardia che il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto.*

Per dare attuazione alla misura il *Responsabile* ha diramato a tutti i *Referenti* la [direttiva prot. n. 125930 del 29 settembre 2015](#). Attraverso l'inserimento di apposita clausola negli avvisi, nei bandi di gara o nelle lettere di invito per la selezione del privato contraente, con specifico richiamo nel contratto successivamente concluso, si costituisce una ulteriore reciproca formale obbligazione finalizzata a prevenire il verificarsi di fenomeni di natura corruttiva.

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

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

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

Riferimento:

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

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

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

Detti canali, la Mail del Cittadino, *cittadino@regione.sicilia.it*, e lo Sportello del cittadino e delle imprese⁴⁵, agevolano il consolidarsi del rapporto fiduciario tra Amministrazione e cittadinanza, requisito essenziale per una efficace azione anticorruzione consentendo, altresì, di raccogliere osservazioni e proposte atte al miglioramento delle correlate attività di prevenzione e di contrasto.

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

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

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

⁴⁵ Numero Verde 800894318, attivo tutti i giorni dalle ore 09:00 alle ore 13:00 e nelle ore pomeridiane il mercoledì dalle ore 16:00 alle ore 18:00

6.3 Misura 16 – Iniziative di informatizzazione dei processi

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

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

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

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

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

Riferimento:

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

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

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

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

Va, infine, richiamata la determinazione *Anac* n. 1134 dell'8 novembre 2017 *Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici*, diramata con nota del *Responsabile* prot. n. 136418 del 5 dicembre 2017.

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

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

Riferimento:

-Piano Nazionale Anticorruzione 2015, paragrafo 4.3.5.

In ossequio alle indicazioni fornite dal PNA, Aggiornamento 2015, per la predisposizione e la gestione delle misure di prevenzione della corruzione nell'area di rischio relativa ai contratti pubblici per l'affidamento di lavori, servizi e forniture, il *Referente* del Dipartimento Bilancio e Tesoro, presso la cui Struttura organizzativa è incardinata la Centrale Unica di Committenza⁴⁶, in ragione delle competenze ascritte ex art.55, legge regionale n. 9/2015, attiverà, tra le misure indicate al paragrafo 4.3.5 del medesimo PNA (pag.33), quelle ritenute più idonee, tenuto conto dello specifico contesto interno ed esterno in cui l'Amministrazione opera.

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

⁴⁶ Ufficio che accentra i processi di acquisizione di beni e servizi, oltre che per i diversi rami dell'Amministrazione regionale, anche per gli Enti e le Aziende del Servizio Sanitario Regionale, per gli enti regionali e per le società a totale o maggioritaria partecipazione regionale

7 COMUNICAZIONE – INFORMAZIONE E DIVULGAZIONE DEL PIANO

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

Dell'adozione dell'aggiornamento 2019-2021, che sarà pubblicato nella sezione “*Amministrazione Trasparente*” del sito *web* istituzionale, sarà data informazione a mezzo *e-mail* a tutti i dipendenti.

Il presente aggiornamento, al pari dei precedenti:

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

Disposizioni Finali

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

Entro il 31 gennaio 2020, conformemente alle disposizioni di cui all'art. 1, comma 8, della legge 190/2012, si provvederà al prescritto aggiornamento.