

REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana



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

AGGIORNAMENTO 2021 – 2023

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	Integrazione tra obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e Performance.....	5
1.3	Quadro normativo di riferimento e indirizzi applicativi.....	6
2	IL CONTESTO.....	9
2.1	Il Contesto esterno - Analisi sociale e criminologica: i reati contro la Pubblica Amministrazione (Sezione curata dal Dipartimento del Bilancio e Tesoro – Servizio Statistica ed Analisi Economica della Regione)	10
2.2	Il Contesto interno.....	20
3	ORGANIZZAZIONE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA.....	29
3.1	Organo di indirizzo politico.....	30
3.2	Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.....	30
3.3	Referenti per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.....	31
3.4	Modello organizzativo e di raccordo Responsabile – Referenti	32
3.5	Organismo Indipendente di Valutazione.....	32
3.6	Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD).....	33
3.7	Dirigenti dell'Amministrazione regionale	34
3.8	Dipendenti dell'Amministrazione regionale con qualifica non dirigenziale.....	34
3.9	Responsabile dell'Anagrafe unica delle stazioni appaltati (RASA).....	34
3.10	Responsabile della protezione dei dati (RPD).....	35
3.11	Consulenti e collaboratori.....	35
3.12	Portatori di interessi – stakeholder.....	36
4	MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	37
4.1	Misura 1 - Trasparenza.....	38
4.2	Misura 2 - Codice di comportamento.....	47
4.3	Misura 3 - Rotazione del personale.....	49
4.4	Misura 4 - Conflitto di interessi.....	55
4.5	Misura 5 - Autorizzazione allo svolgimento di incarichi ai dipendenti.....	57
4.6	Misura 6 - Inconferibilità e incompatibilità incarichi dirigenziali.....	58
4.7	Misura 7 - Attività successive alla cessazione dal servizio (Pantouflage).....	61
4.8	Misura 8 - Formazione di Commissioni, assegnazione agli Uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A.....	64
4.9	Misura 9 - Tutela del dipendente che effettua segnalazione di illecito - Whistleblower.....	66
4.10	Misura 10 - Formazione del personale.....	67
4.11	Misura 11 - Monitoraggio dei tempi procedurali.....	70
4.12	Misura 12 - Monitoraggio dei rapporti amministrazione / soggetti esterni.....	71
5	PROCESSI SENSIBILI – AZIONI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	73
5.1	Misura 13 - Mappatura delle aree di rischio – analisi, valutazione e gestione del rischio controllo e prevenzione.....	73
6	MISURE ULTERIORI.....	76
6.1	Misura 14 - Patti di integrità negli affidamenti.....	77
6.2	Misura 15 - Procedura per la raccolta di segnalazioni da parte della società civile.....	78
6.3	Misura 16 - Iniziative di informatizzazione dei processi	79
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.....	80
6.5	Misura 18 - Misure ulteriori (specifiche) da attivare nell'ambito dell'area di rischio contratti pubblici.....	81
7	COMUNICAZIONE – INFORMAZIONE E DIVULGAZIONE DEL PIANO.....	82

ALLEGATO A al PTPCT 2021-2023 Sezione Trasparenza – Elenco obblighi di pubblicazione

ALLEGATO B Schede mappatura aree di rischio - Aggiornamento 2020

ALLEGATO C Patto di Integrità

Acronimi e definizioni

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

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

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

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

Il presente 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*.

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

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

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

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

Inoltre, l’attività di monitoraggio affidata ai *Referenti per la prevenzione della corruzione e per la Trasparenza*, (di seguito anche *Referenti*) permette di rilevare, anche in itinere, l’andamento delle azioni programmate, i risultati ottenuti e le criticità riscontrate, nonché di valutare gli eventuali “aggiustamenti”

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, 2018-2020, 2019-2021 e 2020-2022 sono stati adottati, rispettivamente, con decreti Presidenziali n. 216 del 27 gennaio 2015, n. 228 del 27 gennaio 2016 e n. 240 del 31 gennaio 2017, quest’ultimo oggetto di due modifiche apportate con decreto Presidenziale n. 4830 del 4 settembre 2017, n. 524/GAB del 31/01/2018, anch’esso modificato con successivo DPRS n. 567 del 8 giugno 2018, n. 507/GAB del 31/01/2019 e n. 8/GAB del 31/01/2020

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* 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 2021-2023, il *Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza* della Regione Siciliana tenendo conto dell'evoluzione del contesto esterno e interno in cui l'Amministrazione opera, degli esiti delle attività poste in essere nel precedente periodo di applicazione, dei suggerimenti, osservazioni e proposte pervenute da parte dei soggetti interessati, nonché delle indicazioni dei soggetti che svolgono attività di indirizzo, in special modo *Anac* e Presidenza del Consiglio.

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

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

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

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

1.2 Integrazione tra obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e Performance

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

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

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

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

Al fine di assicurare il coordinamento tra le misure del *PTPCT* ed il su detto *Piano della Performance*, la Direttiva presidenziale prot. n. 91/Gab del 3 gennaio 2020, recante "Indirizzi per la programmazione strategica e per la formulazione delle direttive generali degli Assessori per l'attività amministrativa e la gestione per l'anno 2020" ha confermato il carattere trasversale dell'obiettivo strategico "A4 -Sviluppare la

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

cultura della trasparenza e della legalità in coerenza al P.T.P.C. 2019-2021 e successivi aggiornamenti,” finalizzato all'attuazione delle misure individuate nel PTPCT. Tale obiettivo strategico è stato conseguentemente declinato in tutte le Direttive generali per l'azione amministrativa e la gestione per l'anno 2020 e tradotto in appositi obiettivi operativi assegnati alla dirigenza apicale (Allegato “C” del Piano triennale della Performance 2020–2022” adottato con decreto presidenziale n. 617/Gab del 19 novembre 2020).

1.3 Quadro normativo di riferimento e indirizzi applicativi

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

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

Tra i primi provvedimenti emanati, possono richiamarsi:

- decreti legislativi 14 marzo 2013, n. 33⁴ e 8 aprile 2013, n. 39⁵;
- decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62⁶;
- Conferenza unificata, intesa Governo, Regioni ed Enti locali per l'attuazione art.1, commi 60 e 61, legge 6 novembre 2012, n. 190, del 24 luglio 2013;
- circolare Presidenza Consiglio dei Ministri - Dipartimento funzione pubblica, 25 gennaio 2013, n. 1⁷;
- circolare Presidenza Consiglio dei Ministri - Dipartimento funzione pubblica, 19 luglio 2013, n. 2⁸.

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

- decreto-legge 24 aprile 2014, n. 66⁹ recante, tra l'altro, misure volte a garantire la razionalizzazione, l'efficienza, l'economicità e la trasparenza dell'organizzazione degli apparati politico istituzionali e delle autonomie locali;
- decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90¹⁰ contenente, tra l'altro, misure urgenti per l'efficienza, la semplificazione e la trasparenza della Pubblica Amministrazione;
- legge 27 maggio 2015, n. 69¹¹;
- legge 7 agosto 2015, n. 124¹² (cd. legge Madia);
- decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50¹³;
- decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97¹⁴;
- decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175¹⁵;
- legge 27 dicembre 2019, n. 160¹⁶;
- decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76¹⁷;
- decreto legge 31 dicembre 2020, n. 183¹⁸.

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

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

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

⁵ “*Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50 della legge 6 novembre 2012, n. 190*”.

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

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

⁸ “*decreto legislativo. n. 33 del 2013 – Attuazione della Trasparenza*”.

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

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

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

¹² “*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*”

¹³ “*Codice dei contratti pubblici*”

¹⁴ “*Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche.*”

¹⁵ “*Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica*”, come modificato dal decreto legislativo 16 giugno 2017, n. 100

¹⁶ “*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022*”

¹⁷ “*Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale*” convertito in legge, con modificazioni, dall'art.1, comma 1, della legge 11 settembre 2020, n. 120

¹⁸ “*Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi, di realizzazione di collegamenti digitali, di esecuzione della decisione (UE, EURATOM) 2020/2053 del Consiglio, del 14 dicembre 2020, nonché in materia di recesso del Regno Unito dall'Unione europea. (20G00206)*”

- n. 50 del 4 luglio 2013 “Linee guida per l’aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità 2014-2016”
- n. 1309 del 28 dicembre 2016, “Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all’accesso civico di cui all’art. 5 co. 2 del d.lgs. 33/2013 ...”;
- n. 1310 del 28 dicembre 2016, “Prime linee guida recanti indicazioni sull’attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016”;
- n. 241 del 8 marzo 2017, “Linee guida recanti indicazioni sull’attuazione dell’art. 14 del d.lgs. 33/2013 «Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali» come modificato dall’art. 13 del d.lgs. 97/2016”;
- n. 586 del 26 giugno 2019 “Integrazioni e modifiche della delibera 8 marzo 2017, n. 241 per l’applicazione dell’art. 14, co. 1-bis e 1-ter del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 a seguito della sentenza della Corte Costituzionale n. 20 del 23 gennaio 2019.” Al riguardo è da segnalare che l’art. 1, comma 7, del decreto legge 30 dicembre 2019, 162, convertito con modificazioni dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8, recentemente modificato dal comma 16, dell’art. 1, del decreto legge 31 dicembre 2020, n. 183, dispone che “Fino alla data di entrata in vigore del regolamento di cui al terzo periodo, nelle more dell’adozione dei provvedimenti di adeguamento alla sentenza della Corte costituzionale 23 gennaio 2019, n. 20, ai soggetti di cui all’articolo 14, comma 1-bis, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ad esclusione dei titolari degli incarichi dirigenziali previsti dall’articolo 19, commi 3 e 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non si applicano le misure di cui agli articoli 46 e 47 del medesimo decreto legislativo n. 33 del 2013...”.

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

- n. 833 del 3 agosto 2016 “Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell’A.N.A.C. in caso di incarichi inconferibili e incompatibili”;
- n. 215 del 26 marzo 2019 “Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all’art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001”;
- n. 494 del 5 giugno 2019 “Linee guida recanti individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento dei contratti pubblici”;
- n. 782 del 4 settembre 2019 “Procedimento sanzionatorio avviato ex art. 54 bis co. 6 primo periodo del D.lgs. n. 165/2001”;
- n. 859 del 25 settembre 2019 “Configurabilità del controllo pubblico congiunto in società partecipate da una pluralità di pubbliche amministrazioni ai fini dell’avvio del procedimento di vigilanza per l’applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza di cui alla legge 190/2012 e al d.lgs. 33/2013”;
- n. 1201 del 18 dicembre 2019 “Indicazioni per l’applicazione della disciplina delle inconferibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione - art. 3 d.lgs. n. 39/2013 e art. 35 bis d.lgs. n. 165/2001”;
- n. 25 del 15 gennaio 2020 “Indicazioni per la gestione di situazioni di conflitto di interessi a carico dei componenti delle commissioni giudicatrici di concorsi pubblici e dei componenti delle commissioni di gara per l’affidamento di contratti pubblici”;
- n. 177 del 19 febbraio 2020 “Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche”;
- n. 345 del 22 aprile 2020 “Individuazione dell’organo competente all’adozione del provvedimento motivato di rotazione straordinaria, ai sensi dell’art.16, comma 1, lett. 1-quater) del d. lgs. 30 marzo 2001, n. 165, nelle amministrazioni”.

Per le refluente sulle misure di prevenzione e contrasto della corruzione, occorre infine ricordare:

- 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 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 decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 *“Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati). (18G00129)”*
- la legge 9 gennaio 2019, n. 3 *“Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici”*.

2 IL CONTESTO

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

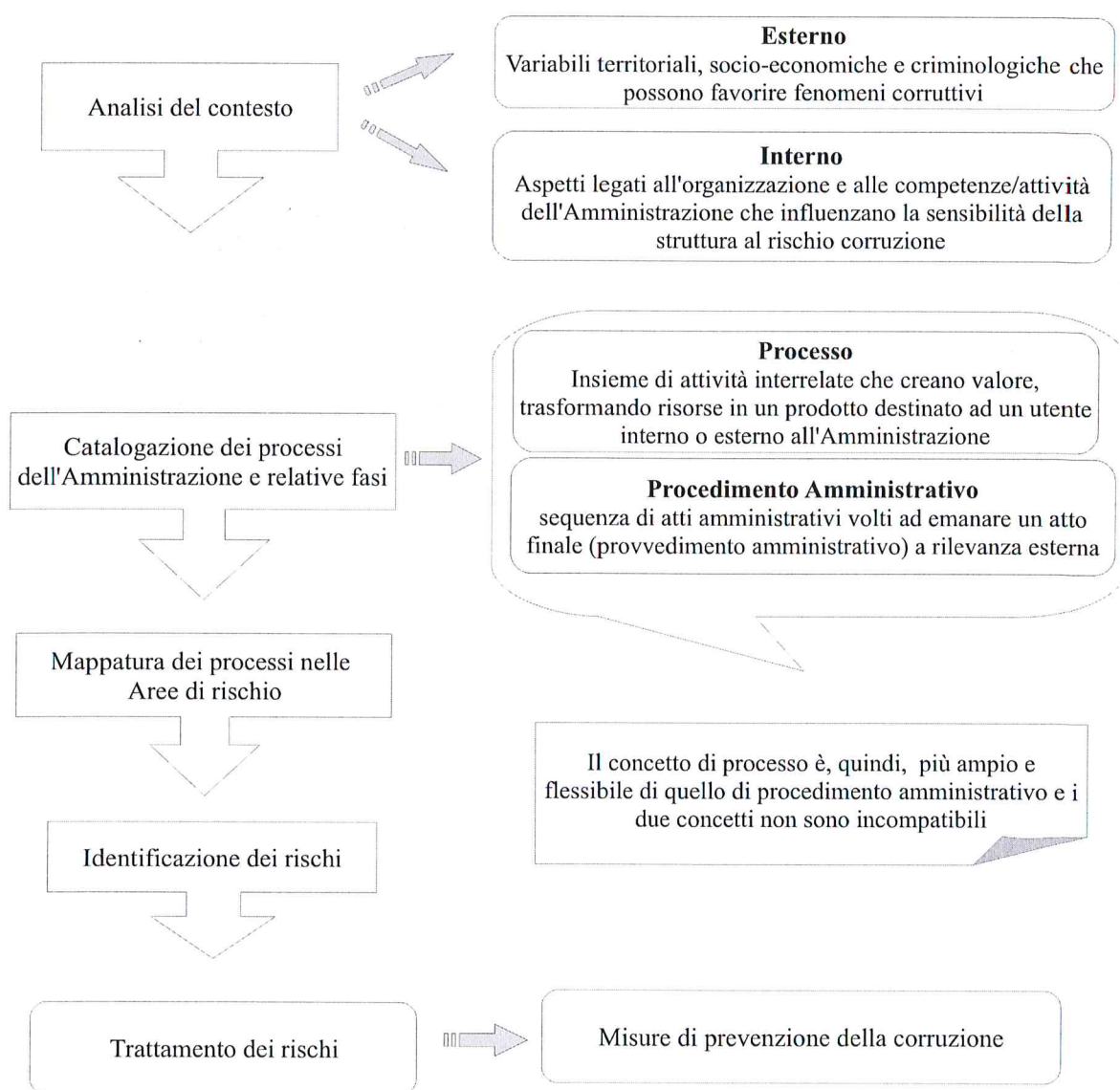
L'Anac ha più volte sottolineato la necessità che le amministrazioni si avvalgano opportunamente di tale facoltà, perché solo esse sono in grado di conoscere la propria condizione organizzativa, la situazione dei propri funzionari, il contesto esterno nel quale si trovano ad operare.

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

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

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

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



2.1 Il Contesto esterno - Analisi sociale e criminologica: i reati contro la Pubblica Amministrazione (Sezione curata dal Dipartimento Bilancio e Tesoro - Servizio Statistica ed Analisi Economica della Regione)¹⁹

L'analisi contenuta in questo paragrafo costituisce un aggiornamento dei risultati esposti nella precedente edizione, in base agli ultimi dati disponibili su indicatori oggettivi e soggettivi del fenomeno della corruzione. In dettaglio, si illustrerà l'andamento dell'indice di percezione della corruzione (CPI) elaborato da *Transparency International* con riferimento all'anno 2019 (paragrafo 2.1). Per quanto attiene ai dati più recenti sui reati contro la Pubblica Amministrazione a livello regionale, non essendo al momento ancora disponibile il rilascio degli stessi da parte dell'Istituto Nazionale di Statistica,²⁰ si riportano quelli di cui al Piano precedente.

La percezione del fenomeno

L'Indice di Percezione della Corruzione²¹ elaborato da *Transparency International* viene considerato il più efficace indicatore del fenomeno, in quanto aggrega i dati forniti da diverse fonti che registrano la valutazione di uomini d'affari ed esperti nazionali. L'indice non misura la percezione dei cittadini che risulterebbe più facilmente influenzata da fattori culturali, ambientali e sociali risultando di difficile comparabilità.

L'ultimo aggiornamento, riferito al 2019 e pubblicato il 23 gennaio 2020, vede l'Italia al 51° posto nel mondo, insieme a Malesia, Ruanda e Arabia Saudita, con un punteggio di 53 punti su 100 (la graduatoria comprende 180 paesi, con valore 100 attribuito al meno corrotto), migliorando di due posizioni nel *rank* globale rispetto all'anno precedente, ed evidenziando una progressiva ma lenta crescita della reputazione del nostro Paese. Il punteggio è migliore rispetto al 2018 di un solo punto.

Uno sguardo d'insieme permette di rilevare che oltre il 72% dei Paesi analizzati ha un punteggio inferiore a 50, che dal 2012 l'Italia è tra i Paesi che hanno visto migliorare in maniera significativa il loro punteggio (+11 punti), e che tra le nazioni che hanno subito un peggioramento evidente del punteggio si riscontrano l'Australia, il Canada, l'Ungheria e la Turchia.

Le nazioni più "pulite" risultano essere, anche per il 2019, Danimarca e Nuova Zelanda con entrambe 87 punti su 100. Non ci sono variazioni nemmeno in coda alla classifica con la Somalia in fondo al *ranking* con 9 punti, preceduta da Siria e Sud Sudan con 13 e 12 punti. L'area dell'Unione Europea è quella che ha il punteggio medio più elevato (63,9 punti), mentre la regione dell'Africa sub-sahariana (con 37,4 punti) e del Medio Oriente e Nord Africa (con 38,9 punti) sono le aree con il punteggio medio più basso.

¹⁹ Con i dati e le informazioni disponibili al 2020

²⁰ 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>

²¹ Il CPI 2018 si basa su 13 sondaggi e valutazioni di esperti sulla corruzione nel settore pubblico, ognuno dei quali assegna un punteggio da 0 (altamente corrotto) a 100 (per niente corrotto). I risultati completi sono disponibili <https://www.transparency.it/indice-percezione-corruzione/>

Tab.1 - CPI 2019– Ranking e punteggio (mappa globale)

PUNTEGGIO	PAESE	POSIZIONE	67	Chile	26	53	Italy	51	42	Solomon Islands	77	36	Thailand	101	29	Maldives	130	25	Uzbekistan	153
87	Denmark	1	66	Seychelles	27	53	Malaysia	51	41	Benin	80	35	Albania	106	29	Mali	130	24	Madagascar	158
86	New Zealand	1	65	Taiwan	28	53	Rwanda	51	41	China	80	35	Algeria	106	29	Mexico	130	24	Zimbabwe	158
86	Finland	3	64	Bahamas	29	53	Saudi Arabia	51	41	Ghana	80	35	Brazil	106	29	Myanmar	130	23	Eritrea	160
85	Singapore	4	62	Barbados	30	52	Mauritius	56	41	India	80	35	Cote d'Ivoire	106	29	Togo	130	22	Nicaragua	161
85	Sweden	4	62	Portugal	30	52	Namibia	56	41	Morocco	80	35	Egypt	106	28	Dominican Republic	137	20	Cambodia	162
85	Switzerland	4	62	Qatar	30	52	Oman	56	40	Burkina Faso	85	35	North Macedonia	106	28	Kenya	137	20	Chad	162
84	Norway	7	62	Spain	30	50	Slovakia	59	40	Guyana	85	35	Mongolia	106	28	Kenya	137	20	Iraq	162
82	Netherlands	8	61	Botswana	34	48	Cuba	60	40	Indonesia	85	34	El Salvador	113	28	Lebanon	137	19	Burundi	165
80	Germany	9	60	Brunei Darussalam	35	48	Greece	60	40	Kuwait	85	34	Kazakhstan	113	28	Liberia	137	19	Congo	165
80	Luxembourg	9	60	Israel	35	47	Jordan	60	40	Lesotho	85	34	Nepal	113	28	Mauritania	137	19	Turkmenistan	165
78	Iceland	11	60	Lithuania	35	46	Croatia	63	40	Trinidad and Tobago	85	34	Philippines	113	28	Papua New Guinea	137	18	Democratic Republic of the Congo	168
77	Austria	12	60	Slovenia	35	46	Sao Tome and Principe	64	39	Serbia	91	34	Eswatini	113	28	Paraguay	137			
77	Canada	12	59	Korea, South	39	46	Vanuatu	64	39	Turkey	91	33	Zambia	113	28	Russia	137	18	Guinea Bissau	168
77	United Kingdom	12	59	Saint Vincent and the Grenadines	39	45	Argentina	66	38	Ecuador	93	32	Sierra Leone	119	28	Uganda	137	18	Haiti	168
76	Hong Kong	16	58	Cabo Verde	41	45	Belarus	66	38	Sri Lanka	93	32	Moldova	120	26	Angola	146	18	Libya	168
75	Belgium	17	58	Cyprus	41	45	Montenegro	66	38	Timor-Leste	93	32	Niger	120	26	Bangladesh	146	17	Korea, North	172
74	Estonia	18	58	Poland	41	44	Senegal	66	37	Colombia	96	31	Pakistan	120	26	Guatemala	146	16	Afghanistan	173
74	Ireland	18	56	Costa Rica	44	44	Hungary	70	37	Ethiopia	96	31	Bolivia	123	26	Honduras	146	16	Equatorial Guinea	173
73	Japan	20	56	Czech Republic	44	44	Romania	70	37	Gambia	96	31	Gabon	123	26	Iran	146	16	Sudan	173
71	United Arab Emirates	21	56	Georgia	44	44	South Africa	70	37	Tanzania	96	30	Malawi	123	26	Mozambique	146	16	Venezuela	173
71	Uruguay	21	56	Latvia	44	44	Suriname	70	37	Vietnam	96	30	Azerbaijan	126	26	Nigeria	146	15	Yemen	177
69	France	23	55	Dominica	48	43	Bulgaria	74	36	Bosnia and Herzegovina	101	30	Djibouti	126	25	Cameroon	153	13	Syria	178
69	United States of America	23	55	Saint Lucia	48	43	Jamaica	74	36	Kosovo	101	30	Kyrgyzstan	126	25	Central African Republic	153	12	South Sudan	179
68	Bhutan	25	53	Malta	50	42	Tunisia	77	36	Panama	101	29	Ukraine	130	25	Comoros	153	9	Somalia	180
			53	Grenada	51	42	Armenia	77	36	Peru	101	29	Guinea	130	25	Tajikistan	153			
							Bahrain	77					Laos	130						

Fonte: Transparency International

Limitando l'analisi ai 27 Paesi UE, l'Italia, pur migliorando nel corso degli anni, risulta ancora lontana dai punteggi ottenuti dalle altre nazioni, per le quali si rileva un punteggio medio di 63,9/100. Il nostro paese si posiziona al 21esimo posto della graduatoria, con un rank migliore solo di Slovacchia, Grecia, Croazia, Ungheria, Romania e Bulgaria, esattamente come nell'anno precedente.

Tab.2 - CPI 2019 – Ranking e punteggio (Paesi Unione Europea e Europa Occidentale)

Paese	CPI Score 2019	Rank 2019	Paese	CPI Score 2019	Rank 2019
1 Denmark	87	1	15 Slovenia	60	35
2 Finland	86	3	16 Cyprus	58	41
3 Sweden	85	4	17 Poland	58	41
4 Netherlands	82	8	18 Czech Republic	56	44
5 Germany	80	9	19 Latvia	56	44
6 Luxembourg	80	9	20 Malta	54	50
7 Austria	77	12	21 Italy	53	51
8 Belgium	75	17	22 Slovakia	50	59
9 Estonia	74	18	23 Greece	48	60
10 Ireland	74	18	24 Croatia	47	63
11 France	69	23	25 Hungary	44	70
12 Portugal	62	30	26 Romania	44	70
13 Spain	62	30	27 Bulgaria	43	74
14 Lithuania	60	35			
Media UE				63,9	

Fonte: Transparency International

Rispetto al 2012, anno dell'approvazione della legge anticorruzione, l'Italia ha registrato un miglioramento della valutazione del CPI (Fig.1) passando da un punteggio di 42/100 a 53/100 e scalando 21 posizioni nella graduatoria (da 72^a a 51^a), muovendosi in controtendenza con l'andamento della maggior parte degli altri Paesi a livello globale che faticano a migliorarsi. Il risultato degli ultimi due anni, pur essendo in miglioramento, segna però un rallentamento della scalata dell'Italia alla classifica globale dal momento che il punteggio migliora di soli 3 punti rispetto al 2017.

Fig.1 CPI 2012-2019 - Ranking e valutazione dell'Italia



Fonte: Transparency International

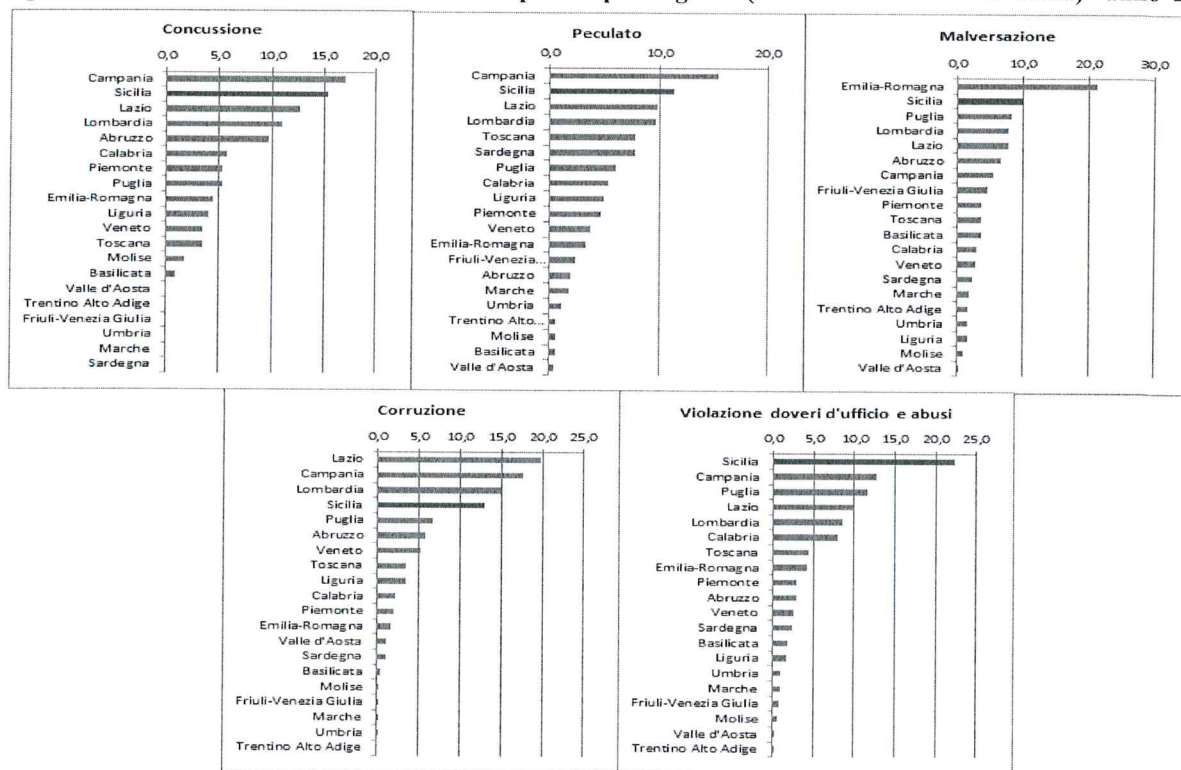
Secondo quanto riportato da *Trasparenza* il rallentamento è dovuto a “diversi problemi che il nostro Paese si trascina da sempre senza riuscire a risolverli”. In primo luogo il difficile contrasto alla criminalità organizzata, che utilizza l’arma della corruzione attraverso forme nuove, rende sempre più difficile l’identificazione delle misure più efficaci di contrasto. Inoltre si aggiunge la rilevante questione della regolamentazione del *lobbying* e dei conflitti di interesse, in carenza di adeguate leggi di contrasto. Infine, in tema degli appalti pubblici, si registra un numero ancora elevato di episodi corruttivi.

2.1 I dati di fonte amministrativa

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

Focalizzando l’attenzione solo sui reati commessi da soggetti interni alla pubblica amministrazione e per i quali ha avuto inizio l’azione penale, viene di seguito rappresentata la relativa distribuzione territoriale riferita all’anno 2017, in rapporto percentuale al totale nazionale e distinta per ciascun reato (Fig.2).

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



Fonte: Servizio Statistica della Regione- Elaborazioni su dati Istat

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

Concussione

Regione	Percentuale (%)
ABRUZZO	30
MOLISE	22
CAMPANIA	18
SICILIA	15
CALABRIA	12
UGURIA	10
LAZIO	8
ITALIA	7
LOMBARDIA	6
BASILICATA	5
PUGLIA	4
PIEMONTE	4
EMILIA ROMAGNA	3
TOSCANA	3
VENETO	3
FRIULI VENEZIA GIULIA	2
MARCHE	2
SARDEGNA	2
TRENTINO A.A.	2
UMBRIA	2
VALLE D'AOSTA	2

Malversazione

Regione	Percentuale (%)
BASILICATA	100
EMILIA ROMAGNA	90
ABRUZZO	85
FRIULI VENEZIA GIULIA	50
MOLISE	45
PUGLIA	40
SICILIA	35
UMBRIA	30
VALLE D'AOSTA	25
ITALIA	20
CALABRIA	15
MARCHE	10
TRENTINO A.A.	10
SARDEGNA	10
CAMPANIA	10
LAZIO	10
LOMBARDIA	10
TOSCANA	10
PIEMONTE	10
UGURIA	10
VENETO	10

Peculato

Regione	Percentuale (%)
SARDEGNA	100
CAMPANIA	90
UGURIA	85
CALABRIA	75
SICILIA	70
VALLE D'AOSTA	60
MOLISE	55
TOSCANA	50
ITALIA	45
PUGLIA	40
FRIULI VENEZIA GIULIA	35
ABRUZZO	30
LAZIO	25
LOMBARDIA	20
UMBRIA	15
PIEMONTE	10
MARCHE	10
BASILICATA	10
VENETO	10
EMILIA ROMAGNA	10
TRENTINO A.A.	10

Corruzione

Regione	Percentuale (%)
VALLE D'AOSTA	200
ABRUZZO	150
CAMPANIA	120
LAZIO	100
SICILIA	80
LOMBARDIA	70
UGURIA	60
PUGLIA	50
ITALIA	40
VENETO	30
CALABRIA	20
TOSCANA	15
MOLISE	10
BASILICATA	10
SARDEGNA	10
PIEMONTE	10
EMILIA ROMAGNA	10
FRIULI VENEZIA GIULIA	10
MARCHE	10
UMBRIA	10
TRENTINO A.A.	10

Violazione atti d'ufficio e abusi

Regione	Numero di violazioni
SICILIA	450
CALABRIA	400
PUGLIA	350
BASILICATA	300
CAMPANIA	250
ABRUZZO	200
MOLISE	150
ITALIA	120
LAZIO	100
SARDEGNA	80
LOMBARDIA	70
TOSCANA	60
UMBRIA	50
EMILIA ROMAGNA	40
UGURIA	30
PIEMONTE	20
VALLE D'AOSTA	10
VENETO	10
MARCHE	10
FRIULI VENEZIA GIULIA	10
TRENTINO A.A.	10

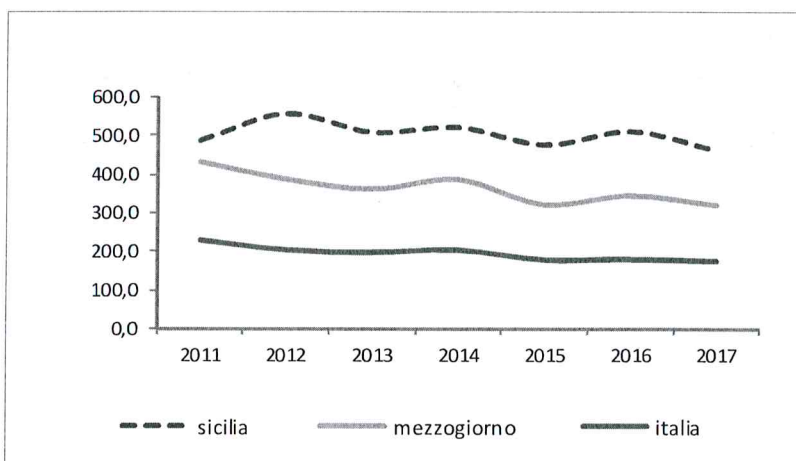
L'elaborazione mette in evidenza una diversa distribuzione del fenomeno corruttivo. Una prima osservazione è che una maggior diffusione dei fenomeni osservati si riscontra nelle regioni centro-meridionali le quali, nelle cinque graduatorie, risultano generalmente al di sopra della media nazionale, mentre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

In dettaglio troviamo al vertice del reato di concussione l'Abruzzo, con un tasso pari a 30 reati per 100.000 dipendenti pubblici a fronte di una media nazionale pari a 7, seguita dal Molise e dalla Campania. La Sicilia si colloca al quarto posto con un valore pari a 12,8. Per il reato di malversazione la Sicilia scende al settimo posto, con un valore pari a 35 reati su 100.000 dipendenti (media Italia pari a 29), lasciando il primato alla Basilicata (107) seguita da Emilia-Romagna e Abruzzo. Per il reato di peculato, la Sardegna fa registrare il tasso più elevato, pari a 104 reati su 100.000 dipendenti, seguita da Campania, Liguria e Calabria. Segue al quinto posto la Sicilia con un tasso di 60 reati su 100.000 dipendenti, di poco superiore al dato nazionale che si attesta su 45. La graduatoria per il reato di corruzione è infine quella che mostra per certi versi la situazione più sorprendente, collocando al primo posto la Valle d'Aosta che numericamente registra pochi reati (23) ma che in rapporto al numero di dipendenti pubblici fa schizzare il tasso al primo posto in Italia (194 reati su 100.000 dipendenti a fronte di un dato medio nazionale pari a 64). La Sicilia per questo reato passa al quinto posto con un valore pari a 98 reati su 100.000 dipendenti, preceduta da Abruzzo, Campania e Lazio.

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

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

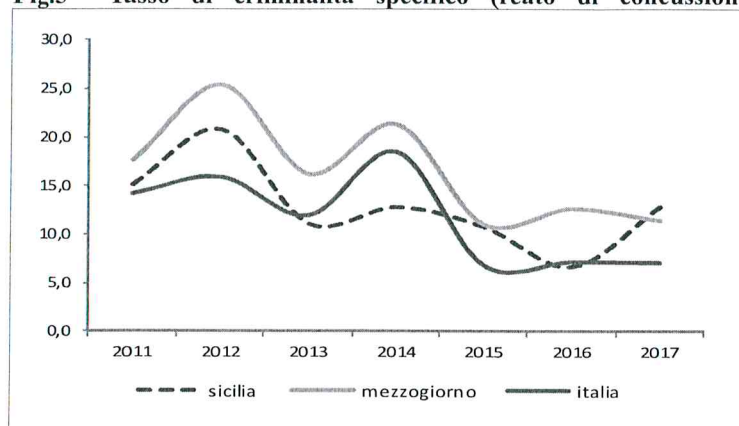
Fig.4 Tasso di criminalità specifico (reato di violazione atti d'ufficio e abusi) – x 100.000 dipendenti della P.A.



Fonte: Servizio Statistica della Regione- Elaborazioni su dati Istat

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

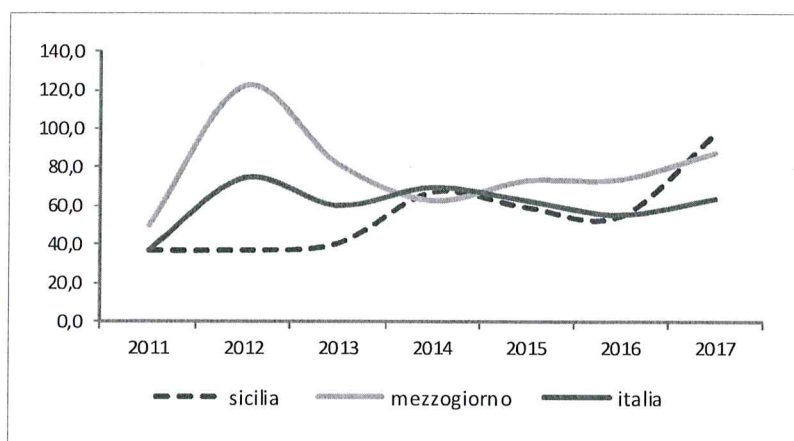
Fig.5 Tasso di criminalità specifico (reato di concussione) – x 100.000 dipendenti della P.A.



Fonte: Servizio Statistica della Regione- Elaborazioni su dati Istat

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

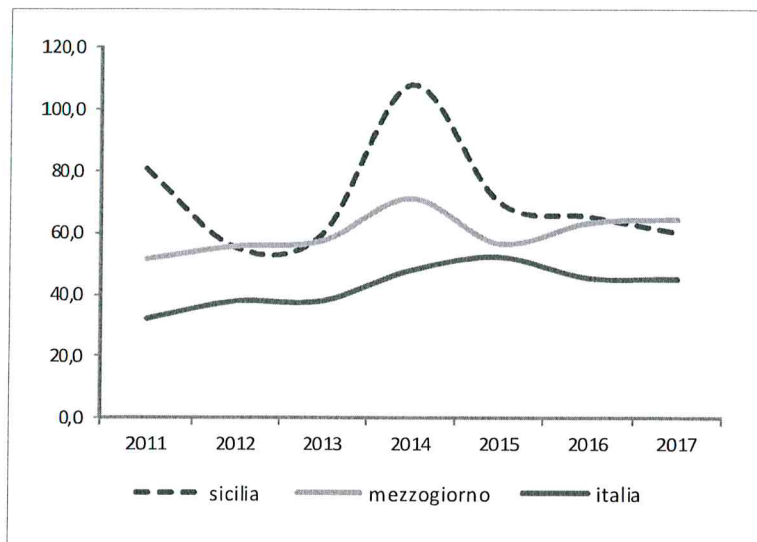
Fig.6 Tasso di criminalità specifico (reato di corruzione) – x 100.000 dipendenti della P.A.



Fonte: Servizio Statistica della Regione- Elaborazioni su dati Istat

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

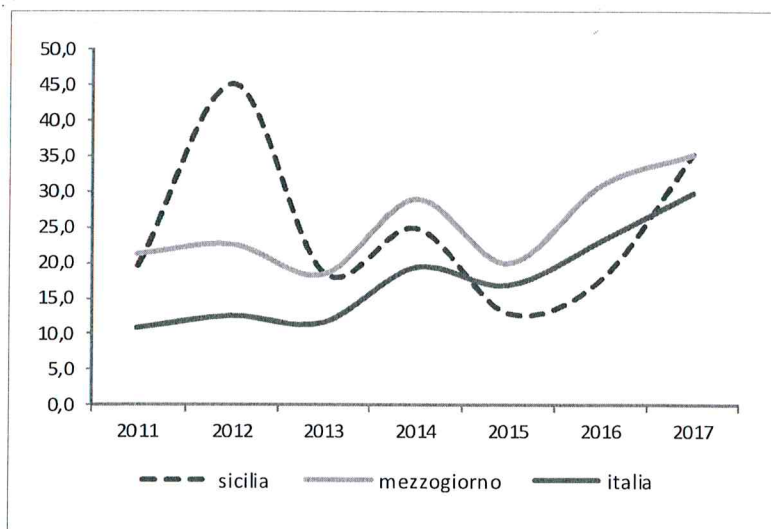
Fig.7 Tasso di criminalità specifico (reato di peculato) – x 100.000 dipendenti della P.A.



Fonte: Servizio Statistica della Regione- Elaborazioni su dati Istat

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

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



Fonte: Servizio Statistica della Regione- Elaborazioni su dati Istat

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

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

Fonte: Servizio Statistica della Regione – Elaborazione su dati ISTAT

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

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

Fonte: Servizio Statistica della Regione – Elaborazione su dati ISTAT

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

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

Fonte: Servizio Statistica della Regione – Elaborazione su dati ISTAT

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

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

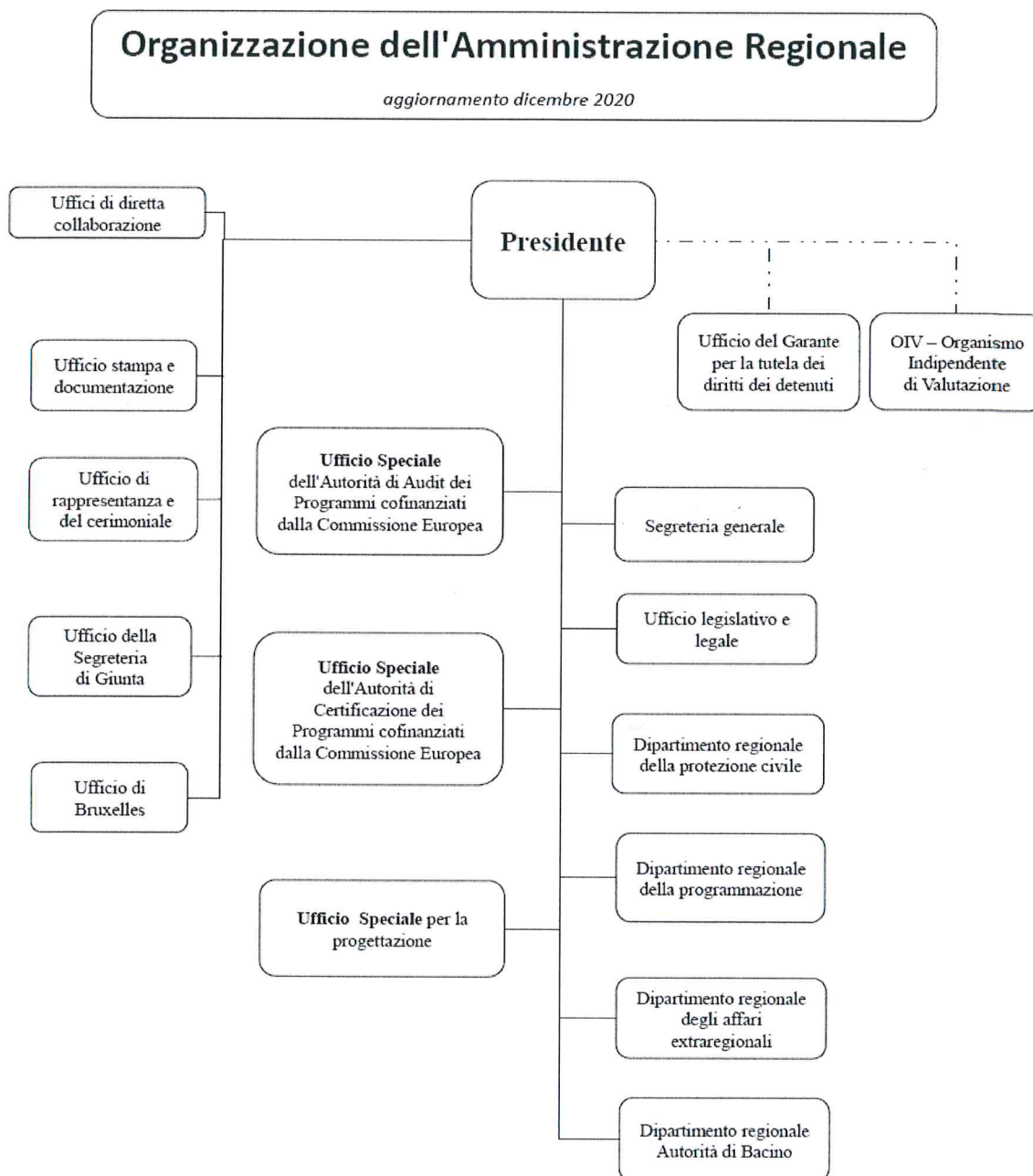
Fonte: Servizio Statistica della Regione – Elaborazione su dati ISTAT

2.2 Il Contesto interno

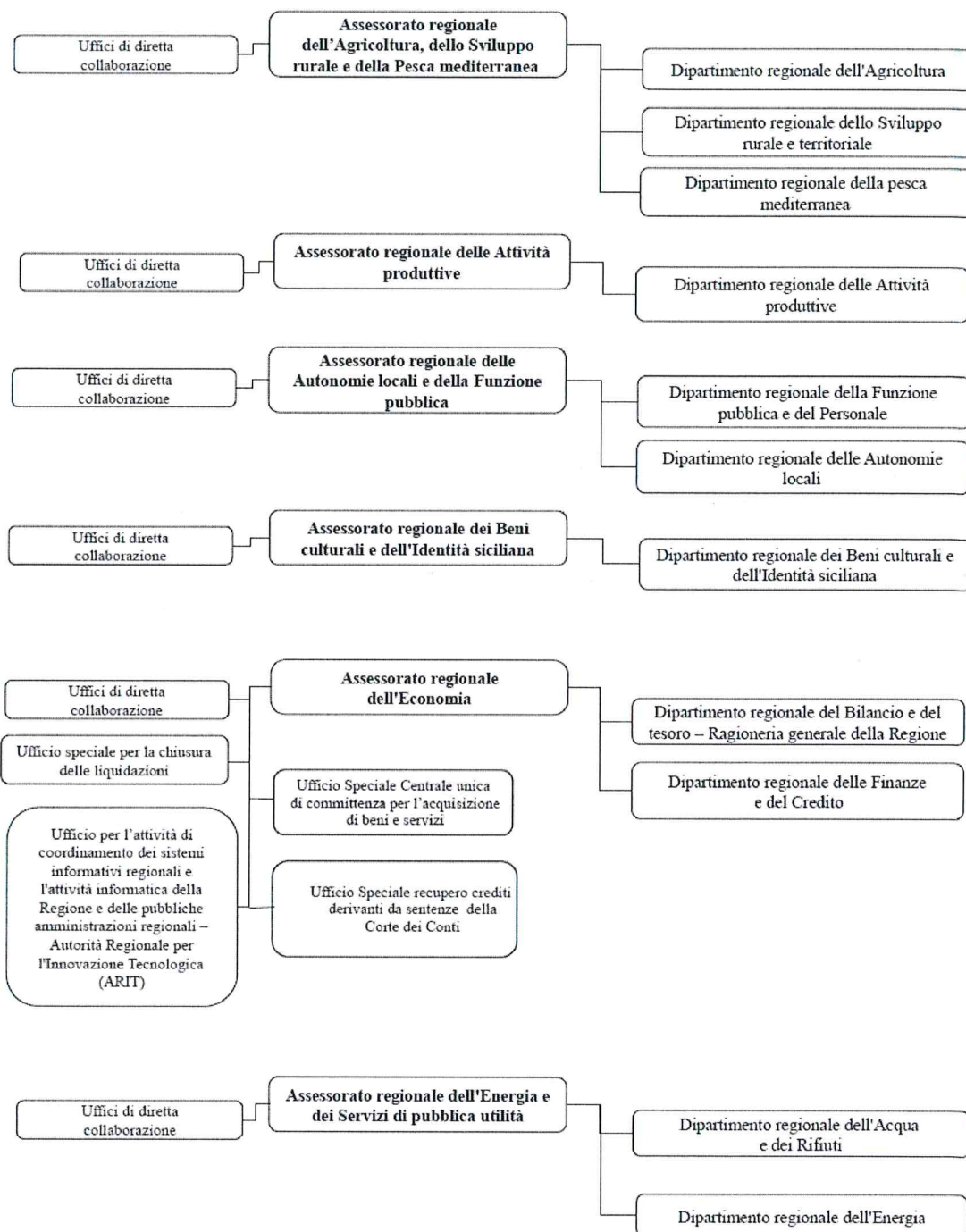
La Sicilia gode di un'autonomia speciale, regolata dallo Statuto della Regione.

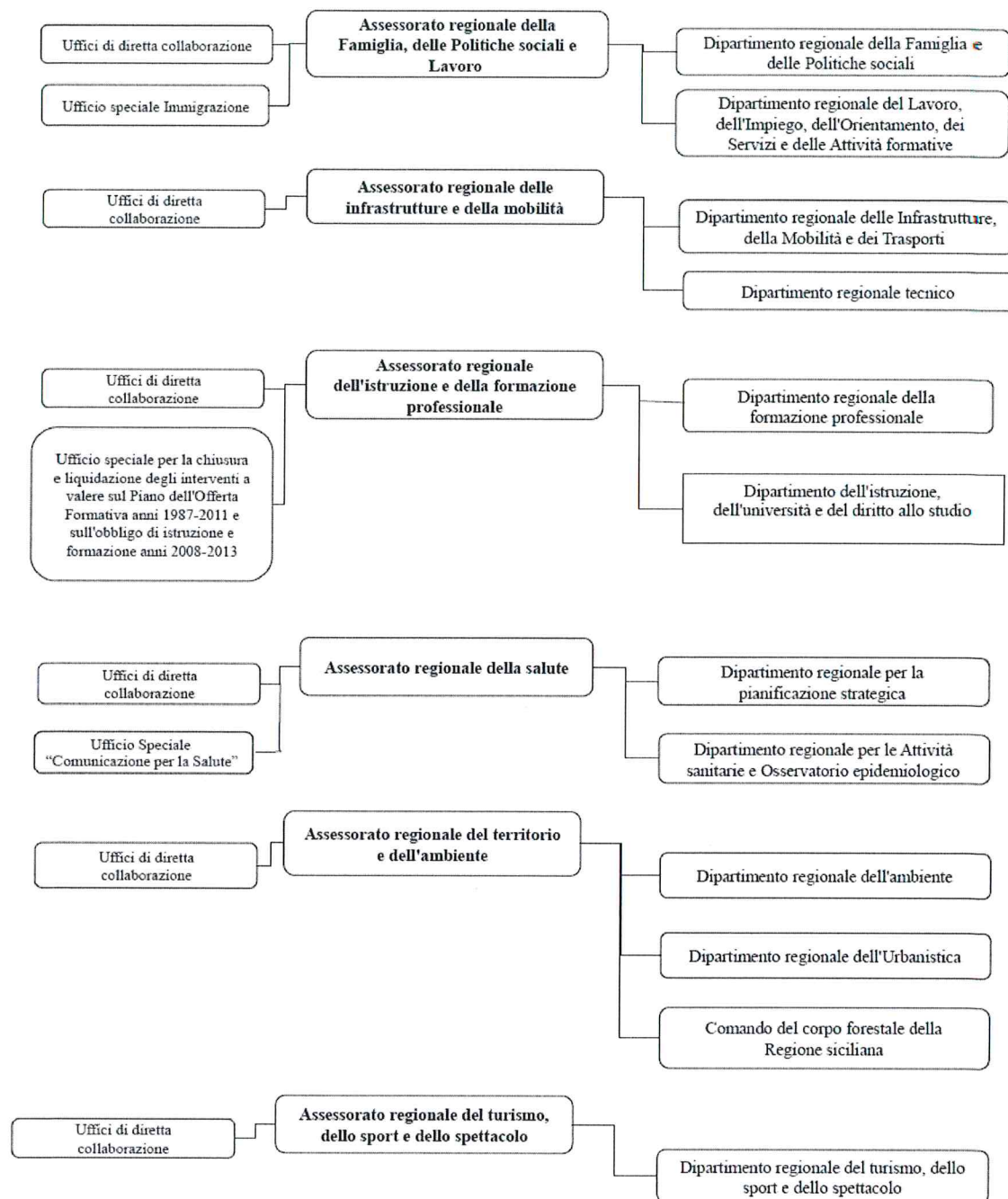
Per effetto delle previsioni dell'articolo 13, comma 3, della legge regionale 17 marzo 2016, n. 3, gli assetti organizzativi dei dipartimenti regionali sono stati rivisti - ai fini della ulteriore riduzione delle strutture dirigenziali in numero corrispondente a quelle rimaste vacanti nel biennio precedente,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

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



Assessorati e Dipartimenti Regionali





Assessorati e Dipartimenti regionali	Strutture dirigenziali *			
	Aree	Servizi	Unità operative	Totale
Presidenza della Regione				
Segreteria generale	3	7	6	16
Ufficio legislativo e legale	1	11	7	19
Dipartimento regionale della protezione civile	6	13	22	41
Dipartimento regionale della programmazione	7	6	12	25
Dipartimento regionale degli affari extraregionali	1	3	2	6
Autorità di Bacino	2	5	9	16
Totali	20	45	58	123

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

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

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

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

Assessorati e Dipartimenti regionali	Strutture dirigenziali *			
	Aree	Servizi	Unità operative	Totale
Assessorato regionale dell'economia				
Dipartimento regionale del bilancio e del tesoro – Ragioneria generale della Regione	1	22	10	33
Dipartimento regionale delle finanze e del credito	1	7	13	21
Totali	2	29	23	54

Assessorato regionale dell'energia e dei servizi di pubblica utilità	Aree	Servizi	Unità operative	Totale
Dipartimento regionale dell'acqua e dei rifiuti	2	9	13	24
Dipartimento regionale dell'energia	2	10	7	19
Totali	4	19	20	43

Assessorato regionale della famiglia, delle politiche sociali e lavoro	Aree	Servizi	Unità operative	Totale
Dipartimento regionale della famiglia e delle politiche sociali	1	10	2	13
Dipartimento regionale del lavoro, dell'impiego, dell'orientamento, dei servizi e delle attività formative	3	25	63	91
Totali	4	35	65	104

Assessorato regionale delle infrastrutture e della mobilità	Aree	Servizi	Unità operative	Totale
Dipartimento regionale delle infrastrutture, della mobilità e dei trasporti	6	20	31	57
Dipartimento regionale tecnico	6	24	94	124
Totali	12	44	125	181

Assessorato regionale dell'istruzione e della formazione professionale	Aree	Servizi	Unità operative	Totale
Dipartimento regionale dell'istruzione, dell'università e del diritto allo studio	0	7	7	14
Dipartimento regionale della formazione professionale	2	5	7	14
Totali	2	12	14	28

Assessorati e Dipartimenti regionali	Strutture dirigenziali *			
	Aree	Servizi	Unità operative	Totale
Assessorato regionale della salute				
Dipartimento regionale per la pianificazione strategica	6	10	5	21
Dipartimento regionale per le attività sanitarie e Osservatorio epidemiologico	3	10	9	22
Totali	9	20	14	43

Assessorato regionale del territorio e dell'ambiente	Aree	Servizi	Unità operative	Totale
Dipartimento regionale dell'ambiente	4	11	17	32
Dipartimento regionale dell'urbanistica	2	6	14	22
Comando del corpo forestale della Regione Siciliana	3	16	37	56
Totali	9	33	68	110

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

Assessorati e Dipartimenti regionali	Aree	Servizi	Unità operative	Totale
Totali	81	371	775	1.227

* Nella tabella non sono inclusi gli Uffici Speciali, gli Uffici alle dirette dipendenze del Presidente, nonché gli Uffici di diretta collaborazione del Presidente della Regione e degli Assessori regionali, in quanto non contemplati nel regolamento adottato con decreto presidenziale 27 giugno 2019, n. 12.

ARAN Sicilia

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

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

Fondo Pensioni Sicilia

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

L'organizzazione e il funzionamento del Fondo sono disciplinati dal regolamento di attuazione del comma 11 dell'art. 15 della legge regionale 14 maggio 2009, n. 6, recante "*Norme per l'organizzazione del fondo di quiescenza del personale della Regione Siciliana*", adottato con decreto del Presidente della Regione del 23 dicembre 2009, n. 14, modificato con decreto del Presidente della Regione del 13 novembre 2019, n. 22. Il Fondo eroga con risorse proprie²² il trattamento di quiescenza al personale di cui al primo comma dell'articolo 10 della legge regionale 9 maggio 1986, n. 21. L'Ente corrisponde, altresì, con onere a carico del bilancio della Regione, sia il trattamento pensionistico al personale di cui ai commi 2 e 3 del medesimo articolo 10 sia l'indennità di buonuscita di tutto il personale regionale.

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

²² 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

**PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO IN SERVIZIO AL 31/10/2020
E PREVISIONE AL 31/12/2020**

Ruolo Unico Dirigenza				Cancellazioni	Assunzioni	Dotazione Organica presunta al 31/12/2020
Dotazione Organica	D.P. n. 3715 del 13/08/2020	Personale in servizio al 31/10/2020		Periodo 01/11/2020 - 31/12/2020	Periodo 01/11/2020 - 31/12/2020	
Dirigente 1° fascia	0	Dirigente 1° fascia	0	0	0	0
Dirigente 2° fascia	8	Dirigente 2° fascia	4	0	0	4
Dirigente 3° fascia	1.105	Dirigente 3° fascia	974	60	0	914
Totale	1.113	Totale	978	60	0	918

A) Personale con qualifica non dirigenziale				Cancellazioni	Assunzioni	Dotazione Organica presunta al 31/12/2020
Dotazione Organica	D.P. n. 3715 del 13/08/2020	Personale in servizio al 31/10/2020		Periodo 01/11/2020 - 31/12/2020	Periodo 01/11/2020 - 31/12/2020	
Categoria D	4.036	Categoria D	2.885	110	1	2.776
Categoria C	3.479	Categoria C	2.790	92	6	2.704
Categoria B	2.235	Categoria B	2.193	2	0	2.191
Categoria A	2.827	Categoria A	2.788	0	0	2.788
Totale	12.577	Totale	10.656	204	7	10.459

B) Corpo Forestale della Regione Siciliana				Cancellazioni	Assunzioni	Dotazione Organica presunta al 31/12/2020
Dotazione Organica	D.P. n. 604 del 22/10/2018	Personale in servizio al 31/10/2020		Periodo 01/11/2020 - 31/12/2020	Periodo 01/11/2020 - 31/12/2020	
Categoria D	157	Categoria D	109	12	0	97
Categoria C	748	Categoria C	518	41	0	477
Categoria B	25	Categoria B	19	0	0	19
Totale	930	Totale	646	53	0	593

C) Personale con contratto a tempo indeterminato R.S.E.			Cancellazioni	al 31/12/2020
ex Terme di Sciacca ed Acireale			Periodo 01/11/2020 - 31/12/2020	
L.R. 28/12/2004 n. 17 e L.R. 19/04/2007 n. 11			100	100

D) Personale con contratto a tempo determinato				Cancellazioni	Stabilizzazione	al 31/12/2020
		Personale in servizio al 31/10/2020		Periodo 01/11/2020 - 31/12/2020	Periodo 01/11/2020 - 31/12/2020	
Categoria D		Categoria D	131	1	0	130
Categoria C		Categoria C	127	0	0	127
Categoria B		Categoria B	9	0	0	9
Categoria A		Categoria A	0	0	0	0
Totale	0	Totale	267	1	0	266

Dirigenti al 31/10/2020

978

Dirigenti al 31/10/2020

918

Personale dell'amministrazione regionale con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato

che svolge compiti in altre regioni demandati allo Stato

IN SERVIZIO AL 31/10/2020

Uffici regionali con competenze statali	Dirigenti	Comparto	Corpo forestale	Totali
Motorizzazione Civile e Genio Civile	77	930		1007
Uffici centrali, Centri per l'Impiego e Ispettorati Territoriali del Dip. Lavoro	53	2185		2238
Uffici centrali, Soprintendenze, Musei, Biblioteche, Gallerie, Parchi del Dip. Beni Culturali	125	2069		2194
Comando Corpo Forestale	41	138	646	825
Servizi del Demanio marittimo *	2	86		88
Demanio Forestale Trazzerale	2	7		9
* comprensivo del personale aggregato in uffici territoriali ambiente (UTA) polifunzionali				
Totali	300	5415	646	6361
Personale in comando, assegnazione temporanea o distacco presso enti o altre amministrazioni, aspettativa				462

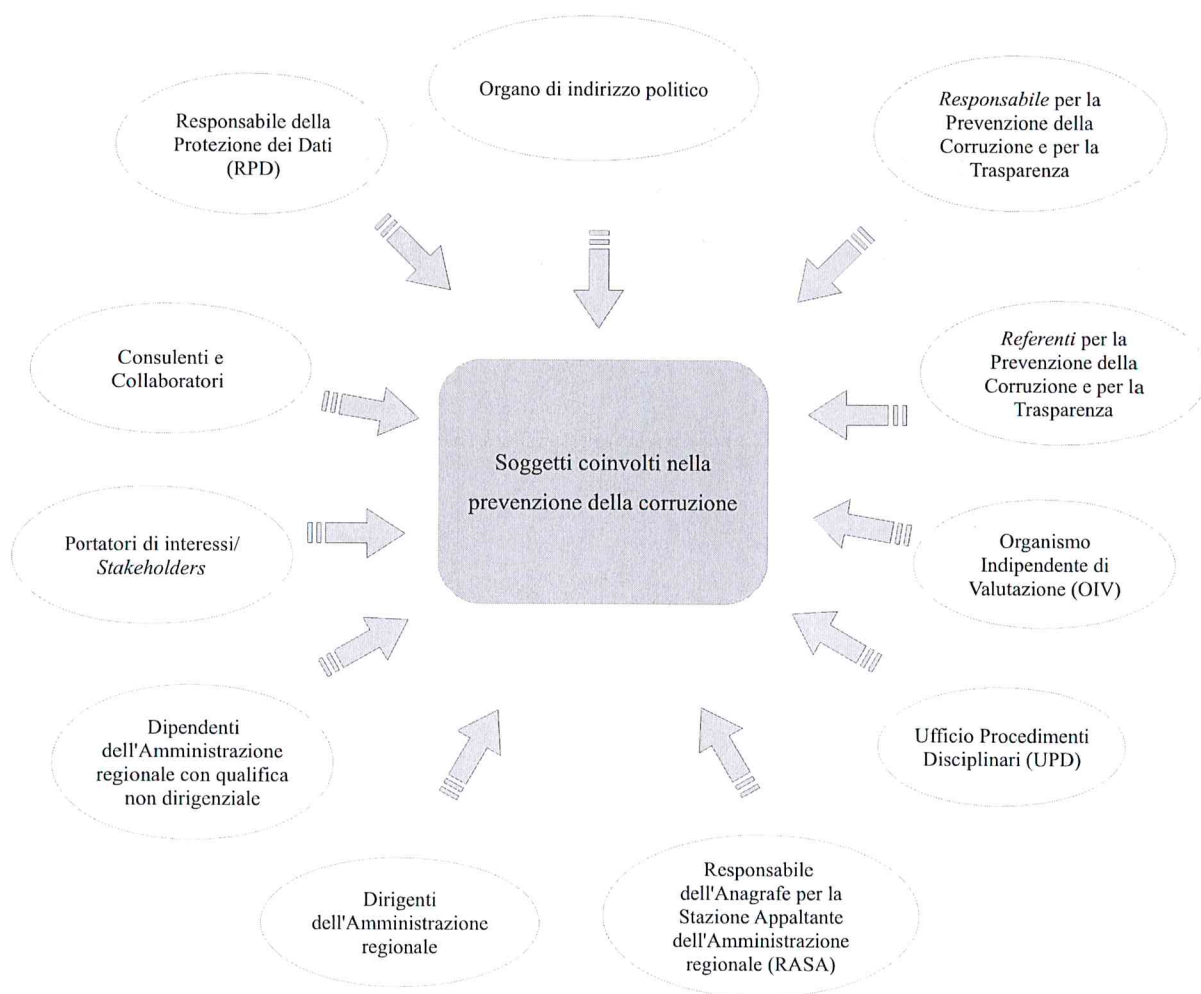
Personale dell'Amministrazione regionale **	978	11023	646	12647
Personale che svolge funzioni dello Stato	300	5415	646	6361
Personale che svolge compiti propri della Regione	678	5608	0	6286

** escluso personale esterno uffici di Gabinetto

3 ORGANIZZAZIONE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA

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

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



3.1 Organo di indirizzo politico

L'Organo di indirizzo svolge un ruolo essenziale nelle politiche di prevenzione e contrasto alla corruzione. In particolare, ai sensi dell'art. 1, della legge n. 190 del 2012:

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

3.2 Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza

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

Nell'Amministrazione regionale entrambi gli incarichi sono attribuiti (decreto del Presidente della Regione n. 190 del 20.4.2018²³ - 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 prevenzione della corruzione. Le stesse, se di carattere generale, sono pubblicate, al fine di garantirne la diffusione e il facile reperimento, nella pagina "*Atti e direttive del Responsabile*" raggiungibile mediante un apposito *link* posto nella *home page* della sezione "*Amministrazione Trasparente*";
- svolge attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente;
- segnala all'organo di indirizzo politico, all'OIV, all'*Anac* e, nei casi più gravi, all'Ufficio Procedimenti Disciplinari, le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- cura la diffusione del *PTPCT*;
- raccoglie, valuta ed esamina le proposte pervenute dai *Referenti* e dai soggetti coinvolti nelle politiche di prevenzione della corruzione, 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;

23

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

- trasmette all'Organo di indirizzo politico e all'Organismo Indipendente di Valutazione una relazione, redatta secondo lo schema fornito dall'*Anac*, recante i risultati dell'attività svolta e la pubblica nel sito web dell'Amministrazione;
- assicura la regolare attuazione dell'accesso civico, anche in sede di riesame, sulla base di quanto stabilito dagli articoli 5 e 5-bis (comma 4) del d.lgs. n. 33/2013.

I compiti e i poteri del *Responsabile* sono stati chiariti dall'*Anac* con delibera del 2 ottobre 2018, n. 840²⁴.

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 di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

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

Tale impostazione è coerente con le indicazioni dell'*Anac* secondo cui alla responsabilità del *RPCT* si affiancano, con maggiore decisione, quelle dei soggetti che, in base alla programmazione del *PTPCT*, sono responsabili dell'attuazione delle misure di prevenzione.

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

3.3 *Referenti per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza*

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

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

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

- assicurare la diffusione e la puntuale attuazione del *PTPCT* e delle correlate direttive e indicazioni diramate dal *Responsabile*, contenute nella pagina web "*Atti e direttive del Responsabile*";
- individuare il personale da inserire nei programmi formativi, privilegiando quello coinvolto in processi a maggior rischio corruttivo;
- fornire il necessario supporto conoscitivo ed informativo al *RPCT*. Va richiamato, in particolare, l'art. 1, co. 9, lett. c), della l.190/2012 ai sensi del quale il *PTPCT* stabilisce obblighi di informazione nei confronti del *RPCT*, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano, con particolare riguardo alle attività e aree di rischio e alle misure di contrasto del rischio di corruzione. L'integrazione funzionale dei poteri del *RPCT* con quelli di uffici/organismi interni all'amministrazione,

²⁴ <https://www.anticorruzione.it/portal/rest/jcr/repository/collaboration/Digital%20Assets/anadocs/Attivita/Atti/Delibere/2018/Del.840.2018.pdf>

implica che questi ultimi siano tenuti ad una collaborazione costante e costruttiva con il *RPCT* anche riscontrando tempestivamente ed esaustivamente ogni eventuale richiesta di elementi informativi;

- fornire al *Responsabile* ogni elemento utile in ordine alla verifica dell'efficace attuazione del *PTPCT*. A tal fine, i *Referenti*, sono tenuti a trasmettere al *Responsabile*, entro il 10 novembre di ogni anno, con riguardo al periodo compreso dal 1 novembre dell'anno precedente al 31 ottobre dell'anno di riferimento, appositi *report* di monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione individuate nel *PTPCT*, accompagnati dalla relazione volta ad attestarne l'efficacia e la sostenibilità;
- dare tempestiva informazione al *Responsabile* di ogni mutamento nell'organizzazione o nell'attività della propria struttura che possa avere refluente significative sul *PTPCT*;
- comunicare all'Ufficio Procedimenti Disciplinari la eventuale adozione di Codici di comportamento settoriali;
- individuare e proporre al *Responsabile* eventuali obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli già previsti dal d.lgs. n. 33/2013, in ragione della specificità delle materie di competenza delle rispettive strutture.

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

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

3.4 Modello organizzativo e di raccordo *Responsabile – Referenti*

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

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

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

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

3.5 Organismo Indipendente di Valutazione

Principali riferimenti normativi:

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

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

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

L'OIV in particolare:

- monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi;

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

3.6 Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD)

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”.

Con delibera di Giunta n. 300 del 29 giugno 2005, è stato istituito l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, attualmente, il Servizio 12 del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale.

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

Pertanto l'UPD espleta i compiti di cui all'art. 55 e ss. 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, l'aggiornamento del Codice di comportamento, ex art. 1, comma 44, della legge 190/2012, 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*”; e delle *Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche*, approvate dall'*Anac* con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020.
- riceve dai *Referenti* comunicazioni in ordine alla eventuale adozione di Codici di comportamento settoriali²⁵;
- comunica al *Responsabile* le notizie relative:
 - alla ricezione di segnalazioni che prefigurano responsabilità disciplinari o penali a carico dei dipendenti legate ad eventi corruttivi;
 - all'avvio di procedimenti disciplinari per fatti penalmente rilevanti a carico dei dipendenti, specificando se gli stessi sono riconducibili a reati relativi a eventi corruttivi e l'area di rischio cui afferiscono;
 - all'avvio di procedimenti disciplinari per violazioni del codice di comportamento, compresi i codici settoriali, anche se non configurano fattispecie penali.;
 - ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate o ai provvedimenti di archiviazione dei procedimenti con le relative motivazioni.

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

²⁵A 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.

3.7 Dirigenti dell'Amministrazione regionale

I dirigenti -le cui funzioni, compiti e responsabilità sono disciplinati, in linea generale, dalla citata l.r. 10/2000- ai sensi dell'art 16 del d.lgs. 165/2001 e dell'art. 38, comma 1, lett. b) del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, svolgono, in relazione alla natura dell'incarico e ai connessi livelli di responsabilità (di Dipartimento / Ufficio / Struttura intermedia o di base) un ruolo di primaria rilevanza nella prevenzione dei fenomeni corruttivi e nella vigilanza sul rispetto dei connessi doveri e pertanto:

- collaborano con i *Referenti* per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
- concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;
- pongono in essere iniziative finalizzate alla prevenzione dei fenomeni corruttivi, partecipando al processo di gestione del rischio;
- ricevono le comunicazioni dei dipendenti assegnati al proprio ufficio riguardanti i rapporti intercorsi con soggetti privati e le situazioni di conflitto di interesse e decidono sull'obbligo di astensione;
- monitorano le attività a rischio corruzione, nell'ambito dell'ufficio cui sono preposti, assumendo nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva i conseguenti provvedimenti relativi alla valutazione della condotta del dipendente anche ai fini dell'eventuale rotazione (*cfr.* rotazione straordinaria, trattata nell'ambito della misura 3 "*rotazione del personale*");
- vigilano sull'osservanza delle misure contenute nel *PTPCT* nonché su quella del Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Siciliana e;
- 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 di prevenzione della corruzione 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 relativa alla prevenzione corruzione, come la responsabilità disciplinare, in caso di violazione delle misure di prevenzione previste dal *PTPCT* (art.1, comma 14, L.190/2012) e degli obblighi prescritti dal Codice di comportamento.

3.8 Dipendenti dell'Amministrazione regionale con qualifica non dirigenziale

Tutti i dipendenti del comparto non dirigenziale sono tenuti a:

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

Anche in capo ai dipendenti dell'Amministrazione con qualifica non dirigenziale gravano, oltre alle responsabilità di carattere generale (civile, penale, amministrativo-contabile) quelle di carattere specifico, direttamente discendenti dalla normativa relativa alla prevenzione della corruzione, 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 delibera n. 244 del 9 settembre 2014 la Giunta regionale, in attuazione dell'art. 33-ter del d.l. 18 ottobre 2012, n. 179, convertito con modificazioni dalla l. 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 Consulenti e collaboratori

Tutti i consulenti e collaboratori a qualsiasi titolo devono osservare le misure contenute nel *PTPCT*, conformando il proprio comportamento anche alle disposizioni del Codice di Comportamento e segnalando, altresì, le situazioni di illecito.

3.12 Portatori di interessi – *stakeholder*

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

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

Pertanto l'Amministrazione, nell'ambito della procedura di aggiornamento del *PTPCT* 2021/2023, ha avviato una consultazione mediante la pubblicazione di un avviso nell'*home page* del sito istituzionale tendente ad acquisire osservazioni e/o proposte, da trasmettere entro la prevista scadenza, per l'opportuna valutazione in sede di predisposizione del documento di programmazione.

Nel termine assegnato è pervenuta alla casella di posta elettronica del *RPCT* una osservazione da parte dell'Unione dei Comuni “Madonie” e dell’organizzazione Amapola.

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

4 MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

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

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

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

Inoltre, per favorire la pianificazione delle discendenti attività dei *Referenti*, per ciascuna misura di prevenzione è riportata una tabella di programmazione che individua, per il triennio 2021-2023, gli obiettivi, le fasi, i soggetti responsabili, i tempi di realizzazione e gli strumenti di rilevazione del livello di attuazione.

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

Particolare importanza è riconosciuta, data la complessità organizzativa dell’Amministrazione, al monitoraggio sull’attuazione delle misure condotto dai *Referenti*, ben 57 a dicembre 2020.

Gli esiti del costante monitoraggio andranno poi ricondotti, con cadenza annuale, in apposite schede di *report*, predisposte dal *Responsabile*, che, come prima accennato, i *Referenti* sono chiamati a compilare -considerando il periodo a scorrimento compreso tra l’1 novembre dell’anno precedente e il 31 ottobre dell’anno di riferimento (cfr. § 3.3)- e a trasmettere allo stesso, entro il 10 novembre di ogni anno. In considerazione dell’importanza dell’acquisizione dei relativi dati, il mancato o tardivo adempimento potrà essere oggetto di valutazione ai fini dell’eventuale segnalazione di cui all’art. 1, co. 7, della l. 190/2012.

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

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

- dei *Referenti*, per effettuare il monitoraggio sull’attuazione di ciascuna misura di prevenzione e per attestarne l’efficacia e la sostenibilità;
- del *Responsabile*, per procedere alle verifiche sulla compiuta attuazione del Piano e, al contempo, per acquisire le informazioni e i dati necessari per la predisposizione della relazione annuale sul lavoro svolto, ai sensi dell’art. 1, comma 14, della Legge n. 190/2012²⁶, entro il 15 dicembre.

Dette schede di *report*, pertanto, saranno diramate anche nel triennio a venire, modificate per quanto necessario.

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

Principali 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
- legge regionale 21 maggio 2019, n. 7
- legge 27 dicembre 2019, n. 160
- decreto legge 31 dicembre 2020, n. 183
- decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196
- Regolamento (UE) 2016/679
- decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101

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

Essa costituisce parte fondamentale del presente *PTPCT* anche in considerazione della sinergia tra il sistema della prevenzione della corruzione e quello della trasparenza nonché del ruolo che la stessa riveste quale pilastro nel contrasto dei fenomeni corruttivi.

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

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

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

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

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

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

Il raggiungimento di maggiori livelli di trasparenza costituisce, ai sensi del comma 3 dell'art. 10 del d.lgs. 33/2013, un obiettivo strategico che ogni amministrazione deve perseguire attraverso la definizione di obiettivi organizzativi e individuali da inserire nei propri documenti programmatici. Per dare esecuzione alla enunciata disposizione il presente *PTPCT*, coerentemente con gli orientamenti contenuti nel PNA 2019, è altresì agganciato, secondo un rapporto di reciproca integrazione, al Piano Triennale della *Performance* garantendosi, per tale via, il coinvolgimento di tutti i dipendenti nelle strategie di prevenzione della corruzione.

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

Al fine di assicurare il coordinamento tra le misure del PTPCT ed il su detto Piano della Performance, con la “Direttiva di indirizzo per la programmazione strategica e la formulazione delle direttive generali degli Assessori per l'attività amministrativa e la gestione per l'anno 2020” n. 91/Gab. del 3 gennaio 2020, il Presidente ha confermato il carattere trasversale dell'obiettivo strategico “A4 -Sviluppare la cultura della trasparenza e della legalità in coerenza al P.T.P.C. 2019-2021 e successivi aggiornamenti,” finalizzato all'integrale attuazione delle misure individuate nel PTPCT. Tale obiettivo, declinato in tutte le direttive assessoriali e tradotto in appositi obiettivi operativi assegnati alla dirigenza apicale, è successivamente confluito nel Piano della performance 2020-2022, adottato con decreto presidenziale n. 617/Gab del 19 novembre 2020.

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

In considerazione del 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, il puntuale assolvimento degli obblighi di pubblicazione prescritti dalle disposizioni normative vigenti.

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

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

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

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

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

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

Attuazione degli obblighi di pubblicità

Al fine del corretto e compiuto assolvimento degli obblighi di pubblicazione normativamente previsti, anche per il triennio 2021-2023 sono individuate specifiche attività, riepilogate in un apposita mappa, denominata **Allegato A Sezione Trasparenza – Elenco obblighi di pubblicazione**, che forma parte integrante della presente misura.

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

- i riferimenti normativi
- i termini di aggiornamento
- i soggetti responsabili dell'individuazione, elaborazione e trasmissione dei dati, documenti e informazioni

- i soggetti responsabili della pubblicazione del flusso informativo
- la tempistica e la modalità di pubblicazione.

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

Nell'ipotesi di modalità decentrata, per taluni obblighi, i Responsabili del procedimento di pubblicazione provvedono ad inserire i dati in un modello standard di pagina predisposto dal *Webmaster* al fine di assicurare l'uniformità delle pagine web dei dipartimenti/uffici. Quest'ultimo ha il compito di creare la pagina di riepilogo contenente i *link* da pubblicare nelle pertinenti sotto-sezioni della sezione "Amministrazione Trasparente". Il su detto iter procedurale sarà oggetto di rivisitazione non appena verrà posta in uso la sopra citata piattaforma informatica.

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

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

Il rispetto dei requisiti sopra enunciati è indispensabile per una trasparenza effettiva ed utile sia per gli *stakeholders* sia per le pubbliche amministrazioni, nonché per consentire l'accessibilità alle persone con disabilità (cfr. art. 23-ter, comma 5-bis del d.lgs. 7 marzo 2005 n. 82 e s.m.i.).

Si ribadisce l'importanza dell'utilizzo degli schemi standard appositamente predisposti al fine di assicurare agli utenti una agevole consultazione e un maggior livello di comprensibilità dei dati pubblicati nelle pertinenti sotto-sezioni.

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, co. 2, del d.lgs 33/2013.

Informatizzazione delle procedure di gestione dei dati, documenti e informazioni

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

La piattaforma informatica, programmata nell'ambito del progetto "Portale Regionale Istituzionale", avendo subito nel corso dell'anno 2020 un rallentamento a causa dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 è attualmente in avanzato stato di attuazione.

Monitoraggio sull'attuazione obblighi di pubblicazione

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

Nel corso del primo bimestre dell'anno 2020, con riferimento alle criticità rilevate in sede di svolgimento dell'attività di monitoraggio riferita agli adempimenti previsti per l'anno 2019, è stato organizzato un ciclo di incontri con i *Referenti* dei Dipartimenti/Uffici interessati, al fine di effettuare un esame congiunto delle stesse ai fini della relativa soluzione.

Durante il medesimo anno 2020, nell'ambito dell'attività di verifica attribuita al RPCT, è stata svolta un'attività di monitoraggio a campione sul flusso informativo presente nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale, finalizzato a valutare completezza, aggiornamento e qualità dei dati, documenti e informazioni ivi pubblicate.

Le eventuali difformità riscontrate sono state debitamente segnalate ai fini dell'adeguamento.

In ultimo, un'ulteriore attività di monitoraggio è stata effettuata a seguito dell'acquisizione dei *report* trasmessi dai Dipartimenti/Uffici in attuazione dell'attività programmata nella Misura 1 "Trasparenza" del PTPCT 2020/2022. Nello specifico, con riguardo ai contenuti della Griglia di rilevazione degli obblighi di pubblicazione è stata verificata la congruenza tra le informazioni ivi contenute con i dati pubblicati nelle pertinenti sotto-sezioni della sezione "Amministrazione Trasparente" del sito *web* istituzionale. Le risultanze di tale attività saranno oggetto di analisi nei primi mesi dell'anno 2021 ai fini di valutare le ulteriori iniziative.

Anche per l'anno 2021 - in ragione dei risultati positivi raggiunti in termini di graduale crescita del livello di adempimento degli obblighi normativamente previsti, anche sotto il profilo qualitativo dei dati pubblicati - si ritiene di poter adottare la medesima metodologia sopra enunciata (monitoraggio a campione e incontri con i Referenti). Al persistere dello stato di emergenza epidemiologica nel territorio siciliano le eventuali riunioni saranno effettuate a distanza.

Verifiche straordinarie potranno essere effettuate a seguito di eventuali richieste di accesso civico semplice o a seguito di rilievi o segnalazioni di soggetti portatori di particolari interessi, nonché in occasione di eventuali procedimenti attivati dall'ANAC nei confronti dell'Amministrazione.

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 del citato art. 5 attribuisce 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, inoltre, a tutti, la possibilità di accesso a dati e documenti detenuti dalla Pubblica Amministrazione, indipendentemente dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti (cd accesso civico generalizzato).

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.

In detta materia l'Amministrazione Regionale ha emanato diversi atti di indirizzo, fra i quali riveste particolare importanza la Direttiva Presidenziale adottata con decreto n. 5257 del 18 settembre 2017, contenente le modalità operative necessarie ad assicurare l'esercizio del diritto in argomento.

Considerato che l'istituto dell'accesso rappresenta uno strumento fondamentale per favorire la partecipazione del cittadino all'azione pubblica e per assicurare la trasparenza della stessa, nel corso dell'anno 2020 si è condotta una costante azione di sensibilizzazione nei confronti degli Uffici regionali richiamando il dovere di cooperazione previsto dall'art. 6, del D.P.R. n. 184 del 2006, nonché dal paragrafo 6 della citata Direttiva Presidenziale.

Il successivo comma 7 del più volte citato art. 5 prevede che l'istante, in caso di parziale accoglimento, rigetto o mancato riscontro di una richiesta di accesso civico generalizzato, può attivare l'istituto del riesame mediante presentazione di domanda al RPCT.

Il ricorso a tale istituto è riconosciuto, ai sensi del comma 9 del sopra richiamato articolo 5, anche al controinteressato.

Già negli anni precedenti, inoltre, in conformità ai suggerimenti diramati dall'ANAC nelle "Linee guida" di cui alla delibera n. 1309/2016, è stato istituito il Registro degli accessi pubblicato nella pertinente sotto-sezione della sezione "Amministrazione Trasparente".

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

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

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

Nell'ambito dell'Amministrazione Regionale, nel corso dell'anno 2020, sono state presentate al RPCT tre istanze di accesso civico semplice di cui una ha comportato un adeguamento nella pubblicazione dei dati.

Nel medesimo anno sono stati attivati 10 procedimenti di riesame di cui 2 hanno comportato l'emanazione di un provvedimento di accoglimento e per i restanti 8 è stata disposta l'archiviazione.

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.

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

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

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

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

Al riguardo il Garante ha diramato una apposita Guida²⁷ all'applicazione del Regolamento europeo in materia di protezione dei dati personali, ed ha inoltre messo a disposizione sul proprio sito una serie di risposte alle domande più frequenti in materia di "trasparenza online della P.A. e privacy"²⁸.

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

²⁷ <https://www.garanteprivacy.it/documents/10160/0/Guida+all+applicazione+del+Regolamento+UE+2016+679.pdf/2281f960-a7b2-4c53-a3f1-ad7578f8761d?version=1.4>

²⁸ <https://www.garanteprivacy.it/faq/trasparenza-online>

disciplina legislativa in materia” (art. 5-bis, co. 2, lett. a, d.lgs. 33/2013), il RPCT è tenuto a richiedere il parere del Garante della protezione dei dati.

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

Sanzioni per la violazione degli obblighi di trasparenza

L'articolo 46 del d.lgs. 33/2013, a seguito delle modifiche apportate dall'art. 1, co. 163, lett. a), della legge 27 dicembre 2019, n. 160, al comma 1 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 negativa della responsabilità dirigenziale a cui applicare la sanzione di cui all'articolo 47, comma 1-bis, ed eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione, valutata ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili”*.

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

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

- sulla già menzionata sentenza della Corte Costituzionale n. 20 del 23 gennaio 2019, che ha affermato la parziale illegittimità costituzionale dell'art. 14, comma 1-bis, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, riguardante gli incarichi dirigenziali;
- sulle collegate previsioni contenute nell'art. 1, comma 7, del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162, convertito con modificazioni dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8, recentemente modificata dal comma 16, dell'art. 1, del decreto legge 31 dicembre 2020, n. 183, che prevede una proroga dei termini per l'approvazione del regolamento in tema di pubblicazioni dei dati di cui all'art. 14, comma 1-bis, del d.lgs. 33/2013.

Il sopra citato comma 7 dell'art. 1, ora, sancisce che *“Fino alla data di entrata in vigore del regolamento di cui al terzo periodo, nelle more dell'adozione dei provvedimenti di adeguamento alla sentenza della Corte costituzionale 23 gennaio 2019, n. 20, ai soggetti di cui all'articolo 14, comma 1-bis, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ad esclusione dei titolari degli incarichi dirigenziali previsti dall'articolo 19, commi 3 e 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non si applicano le misure di cui agli articoli 46 e 47 del medesimo decreto legislativo n. 33 del 2013. Fermo restando quanto previsto alla lettera c) del presente comma, per i titolari degli incarichi dirigenziali previsti dal citato articolo 19, commi 3 e 4, del decreto legislativo n. 165 del 2001, continua a trovare piena applicazione la disciplina di cui all'articolo 14 del citato decreto legislativo n. 33 del 2013...”*

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

Sanzioni per la violazione degli obblighi di trasparenza per casi specifici

L'articolo 47 del decreto 33, a seguito delle modifiche apportate dall'art. 1, comma 163, lett. b), della legge 27 dicembre 2019, n. 160, 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, da' luogo a una sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 10.000 euro a carico del responsabile della mancata comunicazione e il relativo provvedimento e' 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. Nei confronti del responsabile della mancata pubblicazione dei dati di cui al medesimo articolo si applica una sanzione amministrativa consistente nella decurtazione dal 30 al 60 per cento dell'indennità di risultato, ovvero nella decurtazione dal 30 al 60 per cento dell'indennità accessoria percepita dal responsabile della trasparenza, ed il relativo provvedimento e' pubblicato nel sito internet dell'amministrazione o dell'organismo interessati. La stessa sanzione si applica nei confronti del responsabile della mancata pubblicazione dei dati di cui all'articolo 4-bis, comma 2.

2. La violazione degli obblighi di pubblicazione di cui all'articolo 22, comma 2, da' luogo ad una sanzione amministrativa in carico al responsabile della pubblicazione consistente nella decurtazione

dal 30 al 60 per cento dell'indennità di risultato ovvero nella decurtazione dal 30 al 60 per cento dell'indennità accessoria percepita dal responsabile della trasparenza. La stessa sanzione si applica agli amministratori societari che non comunicano ai soci pubblici il proprio incarico ed il relativo compenso entro trenta giorni dal conferimento ovvero, per le indennità di risultato, entro trenta giorni dal percepimento.

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

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

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

Con riferimento alle sanzioni previste dal comma 1 dell'art. 47 sopra riportato si ribadisce quanto evidenziato nella sezione precedente in ordine alle previsioni contenute nell'art. 1, comma 7, del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162, modificato dalla legge di conversione 28 febbraio 2020, n. 8 e, successivamente, dall'art. 1, comma 16, del decreto legge 31 dicembre 2020, n. 183.

Dati Ulteriori

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

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

Come negli anni precedenti anche per il triennio preso a riferimento, ciascun *Referente*, in ragione delle competenze ascrisse 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 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.

Per il triennio in esame, in osservanza delle indicazioni rese dall'*Anac* con parere n. 11626 del 9 febbraio 2021, in riscontro ad una apposita istanza del *Responsabile* in ordine alla possibilità di inserire una ulteriore sotto-sezione all'interno della sezione *Amministrazione Trasparente* - come richiesto dal Ministero dell'Ambiente e della tutela del Territorio e del Mare - si procederà all'ampliamento della sotto-sezione "*Dati Ulteriori*" con la creazione della pagina web denominata "*Agenda Trasparente*".

In detta pagina dovranno essere pubblicati, in modalità decentrata, i dati relativi all'Agenda pubblica degli incontri dei decisori pubblici con i portatori di interesse; il flusso informativo sarà garantito dal *Referente* del Dipartimento regionale Autorità di Bacino del Distretto Idrografico della Sicilia secondo lo schema di cui alla scheda A) allegata al Decreto del Ministro dell'Ambiente e della tutela del Territorio e del Mare n. 257 del 01/08/2018, in ultimo modificato con D.M. 242 del 25/11/2020, con le modalità esemplificative riportate nella scheda B) allegata all'appena citato D.M. 242/2020.

Pertanto, i dati ulteriori ad oggi individuati dall'Amministrazione sono:

- gli elenchi degli incarichi commissariali conferiti a soggetti interni o esterni all'Amministrazione;
- i risultati del monitoraggio periodico concernente il rispetto dei tempi procedurali, in coerenza con quanto previsto dall'art. 1, co. 28 della L. n. 190/2012;
- gli atti con i quali sono stati determinati i criteri e le modalità seguiti dagli Uffici per il controllo delle dichiarazioni ai sensi dell'articolo 71 del DPR 445/2000 e la relazione contenente gli esiti dei controlli;
- elenco dei responsabili del procedimento di pubblicazione dei contenuti sul sito istituzionale regionale;
- elenco referenti per le proposte di semplificazione;
- Agenda Trasparente.

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

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

Tra gli obblighi ivi indicati taluni risultano non pertinenti rispetto alle caratteristiche organizzative e funzionali dell'Amministrazione regionale. Ciò avviene, nello specifico, per le disposizioni normative di seguito elencate:

- art. 14, co. 1-bis, d.lgs. 33/2013 (Titolari di incarichi di amministrazione, di direzione o di governo)
- art. 28, co. 1, d.lgs. 33/2013 (Rendiconti dei gruppi consiliari regionali e provinciali)
- art. 39, co. 2, d.lgs. 33/2013 (Trasparenza dell'attività di Pianificazione e governo del territorio)
- art. 41, commi 1-bis e 6, del d.lgs. n. 33/2013 (Trasparenza del servizio sanitario nazionale)
- art. 1, co. 7, del d.p.r. n. 108/2004 (Ruolo dei dirigenti).

Ai fini del monitoraggio annuale sull'attuazione della misura, il Responsabile, anche nell'anno 2021, trasmetterà ai *Referenti* una scheda di *report* finalizzata alla verifica dell'avvenuto assolvimento degli adempimenti connessi nel rispetto dei termini assegnati nella seguente tabella di programmazione.

TABELLA DI PROGRAMMAZIONE MISURA 1 - TRASPARENZA					
Obiettivo	Misura	Fasi per l'attuazione	Soggetti responsabili	Tempi di realizzazione	Strumento di rilevazione del livello di attuazione
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	1 Trasparenza	Garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge	Dirigenti dei Dipartimenti/Uffici	Costante, nel triennio di riferimento, nel rispetto dei termini previsti dalla delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016 e dall'allegato "A" al PTFCT 2021 – 2023	entro il 10 novembre, trasmettere: <i>Report</i> di monitoraggio sull'attuazione della misura al 31 ottobre 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	Annualmente, nel triennio di riferimento	
		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	entro il 10 novembre, trasmettere 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	Annualmente, nel triennio di riferimento	

4.2 Misura 2 - Codice di comportamento

Principali riferimenti:

- decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, art. 54, comma 1
- decreto presidenziale 16 aprile 2013, n. 62 (*Regolamento recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici*)

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

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

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

Procedura di adozione

L'adozione 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" richiede il coinvolgimento di diversi soggetti, interni ed esterni all'Amministrazione (cfr § 11 delle *Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche*, approvate dall'Anac con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020).

Il presente Piano conferma il Codice di comportamento "Allegato B" al PTPCT 2018-2020, suddiviso in 17 articoli che seguono, in linea di massima, lo schema contenuto nel sopracitato D.P.R. n. 62/2013. Esso si inserisce in un quadro di riferimento regionale già comprendente:

- a) il "Codice disciplinare" costituito dall'articolo 74 del "Contratto Collettivo Regionale di lavoro del personale del comparto non dirigenziale della Regione Siciliana e degli enti di cui all'art.1 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10" - Triennio normativo ed economico 2016-2018;
- b) il "Codice antimafia e anticorruzione della Pubblica Amministrazione di cui all'art.15 della legge regionale 5 aprile 2011, n. 5", adottato dalla Giunta regionale con delibera n. 514 del 4 dicembre 2009;
- c) il "Codice di condotta per la tutela del diritto alle pari opportunità, alla valorizzazione del benessere di chi lavora e in contrasto alle discriminazioni, alle molestie e al *mobbing*" adottato dal Dirigente Generale del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale, con decreto 4 maggio 2020, n. 1888

Procedura di aggiornamento

Le Linee guida di cui alla citata delibera Anac n. 177/2020, riconoscono (§ 6) che *i codici di amministrazioni sono tendenzialmente stabili nel tempo, salve le integrazioni o le modifiche dovute all'insorgenza di ripetuti fenomeni di cattiva amministrazione che rendono necessaria la rivisitazione di specifici doveri di comportamento in specifiche aree o processi a rischio. È, infatti, importante che il sistema di valori e comportamenti attesi in un'amministrazione si consolidi nel tempo e sia così in grado di orientare il più chiaramente possibile i destinatari del codice. Se i cambiamenti fossero frequenti si rischierebbe di vanificare lo scopo della norma.*

Laddove l'Amministrazione ravvisi l'opportunità di un aggiornamento, quest'ultimo (cfr § 16 delle *Linee guida*) è curato dall'UPD, in collaborazione con il RPCT ed è sottoposto a consultazione pubblica come nella fase di prima adozione. La consultazione è avviata mediante la pubblicazione di un apposito "Avviso" rivolto agli *Stakeholder* per l'acquisizione di osservazioni, suggerimenti e proposte.

Successivamente, l'eventuale schema di aggiornamento, corredato di apposita relazione, è inoltrato all'Organismo Indipendente di Valutazione per l'acquisizione del relativo parere obbligatorio²⁹.

Codici settoriali

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

²⁹ Art. 54, comma 5, del D.lgs 30 marzo 2001, n. 165

prossimo triennio si riconferma la necessità di una valutazione annuale sull'opportunità di definire, a integrazione del Codice già adottato, codici di comportamento settoriali atti a prevedere regole comportamentali differenziate.

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

Nell'anno 2020 l'Ufficio Legislativo e Legale ha adottato un Codice di Comportamento settoriale.

Dal *report* redatto dall'Ufficio Procedimenti Disciplinari è emerso che nel periodo considerato non sono pervenute richieste di parere relative all'applicazione del Codice di Comportamento, né sono stati segnalati casi di violazione dello stesso.

Ai fini del monitoraggio annuale sull'attuazione della misura, il *Responsabile*, anche nell'anno 2021, trasmetterà ai *Referenti* una scheda di *report* finalizzata alla verifica dell'avvenuto assolvimento degli adempimenti connessi nel rispetto dei termini assegnati nella seguente tabella di programmazione.

TABELLA DI PROGRAMMAZIONE MISURA 2 – CODICE DI COMPORTAMENTO					
Obiettivo	Misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto Responsabile	Tempi di realizzazione	Strumento di rilevazione del livello di attuazione
Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	2 Codice di comportamento	Pubblicazione sulla <i>home page</i> del sito istituzionale di un Avviso per gli <i>stakeholders</i> finalizzato all'eventuale aggiornamento del codice di comportamento	Referente del Dipartimento regionale della funzione pubblica e del personale	Entro il 31 maggio	entro il 10 novembre, trasmettere il <i>Report</i> di monitoraggio sull'attuazione della misura
		Acquisizione osservazioni e proposte, ed eventuale elaborazione dello schema di aggiornamento, in collaborazione con il <i>RPCT</i> , e acquisizione del parere obbligatorio dell'OIV		Entro il 30 novembre	
		Trasmissione al <i>RPCT</i> dell'eventuale Schema di aggiornamento, munito di relazione e parere dell'OIV		Entro il 15 dicembre	
		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	

4.3 Misura 3 - Rotazione del personale

Principali 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

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

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

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

La rotazione ordinaria

La rotazione va attuata in sinergia con altre misure:

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

Vincoli nell'attuazione della misura

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

• Vincoli oggettivi

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

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

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

Al riguardo, va inoltre richiamato quanto evidenziato dall'*Anac* nella propria delibera n. 13 del 4 febbraio 2015, per l'attuazione dell'art. 1, co. 60 e 61, della l. 190/2012, successivamente ribadito nel PNA 2019, Allegato 2, ove si esclude che la rotazione possa implicare il conferimento di incarichi a soggetti privi delle competenze necessarie per assicurare la continuità dell'azione amministrativa.

- *Vincoli soggettivi*

Attengono all'esigenza di tenere in debito conto anche eventuali specifici diritti dei dipendenti interessati. In tali casi il PNA 2019 (*cf. allegato 2, § 3*) richiama, a titolo esemplificativo:

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

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

Misure alternative alla rotazione

Non sempre la misura della rotazione è di agevole realizzazione. In casi del genere è anzitutto necessario che le ragioni della mancata applicazione dell'istituto siano adeguatamente esplicitate nei *Programmi di rotazione* che secondo le previsioni del presente Piano ciascuna Struttura organizzativa è tenuta a predisporre/aggiornare con cadenza annuale.

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

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

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

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

Principali criteri per l'attuazione della misura

Quanto ai criteri da prendere in considerazione per l'attuazione della misura, gli Uffici regionali, considerando le specificità di ciascuna Struttura Organizzativa, dovranno fare riferimento nel rispettivo Programma di rotazione, a quelli esplicitati dall'*Anac*³⁰, ai sensi dell'art. 1, comma 4, lett. e), della l. 190:

- *la priorità* per il personale impegnato in processi più esposti al rischio di corruzione;
- *la gradualità*: considerare innanzitutto, il personale responsabile di procedimenti nelle aree a più elevato rischio di corruzione e quello addetto a funzioni e compiti a diretto contatto con il pubblico. La rotazione, obbligatoria per i dirigenti e funzionari operanti nei settori particolarmente esposti alla corruzione³¹, va estesa a tutti i dipendenti dell'Amministrazione -ancorché non siano responsabili di procedimento o titolari di altre posizioni di particolare rilievo- a partire da quelli operanti in aree di rischio corruzione, ben potendo i medesimi occultare, anche in assenza di incarichi specifici, comportamenti prodromici alla consumazione di episodi corruttivi.³² Al fine di garantire la costante presenza di personale esperto nel settore, è opportuno che la rotazione dei soggetti con qualifica dirigenziale avvenga con modalità temporali diverse rispetto a quella relativa al personale non dirigenziale del medesimo ufficio.
- *il periodo di permanenza* individuato da ciascun *Referente*, nei limiti indicati nei due paragrafi che seguono, del personale dirigenziale e non, nel settore ad alto rischio;
- *la periodicità*: mediante programmazione triennale a scorrimento.

Rotazione del personale dirigenziale

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

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

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

Rotazione del personale non dirigenziale

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

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

Soggetti responsabili dell'attuazione della misura

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

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

³⁰ l'art. 19, co. 15, del d.l. 90/2014, convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114, 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 ...".

³¹ articolo 1, commi 4, lett. e), e 5, lett. b), della legge n. 190/2012

³² 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);

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

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

Programma di rotazione triennale

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

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

Parte prima:

- **premessa:** deve contenere una breve disamina delle caratteristiche della Struttura;
- **criteri:** traendo spunto da quelli indicati nell'apposita sezione della presente misura, il *Programma* deve esplicitare quelli adottati per l'attuazione della stessa;
- **prospetto "Articolazione del Dipartimento/Ufficio"** nel quale ad ogni struttura (Area/Servizio/U.O.) andrà attribuito un livello di esposizione al rischio di corruzione, tenendo conto delle tipologie di processi dalla stessa trattati.

Parte seconda:

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

Una volta ruotato, il dipendente, se dirigente, non potrà essere assegnato allo stesso incarico, se appartenente al comparto non dirigenziale non potrà occuparsi degli stessi processi nell'ambito della medesima Struttura, se non allo spirare di un periodo di raffreddamento di almeno due anni.

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

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

La Rotazione straordinaria

La rotazione oggetto della presente misura, prevista in via ordinaria e programmata, si distingue dalla rotazione, detta “straordinaria” specificamente disciplinata dal d.lgs. 165/2001 il quale, all’art. 16, co. 1, lett. 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 tutti i dipendenti. Mentre per il personale non dirigenziale la rotazione straordinaria si traduce in una assegnazione ad altro ufficio, nel caso di personale dirigenziale, come precisato nel PNA, comporta la revoca dell’incarico e l’eventuale attribuzione di altro incarico.

L’Istituto in esame è stato trattato dall’Anac nella Delibera n. 215 del 26 marzo 2019 recante “Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all’art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001” al cui contenuto si rinvia limitandosi a richiamarne, di seguito, i passaggi salienti.

Nel documento di cui sopra l’Autorità -rivedendo la posizione precedentemente assunta- ha ritenuto che l’elencazione dei reati per “fatti di corruzione” (delitti rilevanti previsti dagli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale) di cui all’art. 7 della legge n. 69 del 2015, possa essere adottata anche ai fini della individuazione delle “condotte di natura corruttiva” che impongono la misura della rotazione straordinaria ai sensi dell’art.16, co. 1, lettera l-quater, del d.lgs.165 del 2001³³.

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

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

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

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

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

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

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

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

Altra disposizione di rilevante interesse in tema di rotazione straordinaria è contenuta nell’articolo 21 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10, il cui comma 10 prevede che “Allorché nei confronti di dipendente dell’Amministrazione regionale e di ente, istituto ed azienda di cui all’articolo 1 della legge regionale 30 aprile 1991, n. 10, venga adottato decreto di rinvio a giudizio per reato associativo di tipo mafioso o

³³ Cfr. § 3.3 Ambito oggettivo, lett. A) Reati presupposto, della Delibera Anac n. 215/2019

delitto contro la pubblica amministrazione, l'organo competente provvede al suo trasferimento ad altro assessorato se trattasi di dipendente regionale. Il dipendente di amministrazione differente da quella regionale è trasferito ad ufficio diverso da quello in cui presta servizio con attribuzione di funzioni analoghe, per inquadramento e mansione, a quelle svolte in precedenza.”

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

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

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

Nel corso dell'anno 2020 la maggior parte dei Dipartimenti/Uffici ha predisposto o aggiornato il Programma di rotazione relativo al triennio di riferimento ed attuato le relative prescrizioni. Alcune Strutture hanno, inoltre, presentato richieste di attivazione di corsi di formazione destinati al personale da ruotare, di cui si è tenuto conto ai fini dell'aggiornamento del *Piano della Formazione del Personale 2021-2023*.

Ai fini del monitoraggio annuale sull'attuazione della misura, il Responsabile, anche nell'anno 2021, trasmetterà ai Referenti una scheda di report finalizzata alla verifica dell'avvenuto assolvimento degli adempimenti connessi nel rispetto dei termini assegnati nella seguente tabella di programmazione.

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

4.4 Misura 4 - Conflitto di interessi

Principali riferimenti:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La suddetta disposizione contiene una tipizzazione delle relazioni personali o professionali sintomatiche del possibile conflitto di interessi e una norma di chiusura di carattere generale riguardante le "gravi ragioni di convenienza" che, seppure non tipizzate, potrebbero essere idonee a interferire con lo svolgimento dei doveri pubblici e inquinare l'imparzialità amministrativa o l'immagine imparziale del potere pubblico in sintonia con quanto disposto per l'astensione del giudice all'art. 51 c.p.c..

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

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

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

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

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

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

- a) in caso di dirigente di struttura di massima dimensione, la segnalazione dovrà essere indirizzata al competente Organo politico (Presidente o Assessore) che, operate le proprie valutazioni, nel caso in cui ritenga sussistente il conflitto, affida la trattazione della questione ad altro dirigente di struttura di massima dimensione posta alle proprie dipendenze. Ove nel ramo dell'Amministrazione non siano presenti altre strutture di massima dimensione, l'Assessore competente propone l'affidamento dell'attività ad altro Dirigente Generale individuato con decreto del Presidente della Regione;
- b) in caso di dirigente di un Ufficio speciale, di un Ufficio di diretta collaborazione o di un Ufficio alle dirette dipendenze del Presidente, la sostituzione sarà disposta, con proprio decreto, dall'Organo politico di riferimento.

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

Nel corso dell'anno 2020 i Dipartimenti interessati, attenendosi alle indicazioni di cui alla presente misura, hanno proceduto alla istruttoria di 2 segnalazioni pervenute. All'esito non sono emerse violazioni.

Ai fini del monitoraggio annuale sull'attuazione della misura, il *Responsabile*, anche nell'anno 2021, trasmetterà ai *Referenti* una scheda di *report* finalizzata alla verifica dell'avvenuto assolvimento degli adempimenti connessi nel rispetto dei termini assegnati nella seguente tabella di programmazione.

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

4.5 Misura 5 - Autorizzazione allo svolgimento di incarichi ai dipendenti

Principali riferimenti:

- legge 6 novembre 2012, n. 190, art. 1, commi 42, lett. a), b), c)
- decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, artt. 60 e seguenti
- decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, articolo 53
- circolare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, n. 6/2014 e 4/2015

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

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

In particolare, allo scopo di evitare che le attività extra istituzionali impegnino eccessivamente il dipendente a danno dei doveri d'ufficio o che possano interferire con i compiti istituzionali, è prevista un'autorizzazione da parte dell'amministrazione di appartenenza per i dipendenti pubblici che intendano svolgere incarichi retribuiti conferiti da altri soggetti, pubblici o privati.

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

Per dare attuazione alla misura prevista nel Piano, il *Responsabile* ha diramato, a tutte le strutture organizzative, la direttiva prot. n. 81745 del 20 giugno 2014 nella quale, oltre all'enumerazione dei casi di conferimento di incarico autorizzabili, previa formale richiesta da inoltrare utilizzando il modello allegato alla direttiva medesima, sono state esaminate le tre categorie di incarichi vietati dalle disposizioni normative vigenti in materia³⁴.

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

Nel corso dell'anno 2020 sono pervenute 5 segnalazioni relative alla misura in argomento; per una è stata rilevata una violazione, per le rimanenti 4, sono in corso accertamenti.

Ai fini del monitoraggio annuale sull'attuazione della misura, il *Responsabile*, anche nell'anno 2021, trasmetterà ai *Referenti* una scheda di *report* finalizzata alla verifica dell'avvenuto assolvimento degli adempimenti connessi nel rispetto dei termini assegnati nella seguente tabella di programmazione.

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

³⁴ 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

Principali 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, 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, ci si atterrà al seguente iter procedurale, ove sono individuati gli organi che, in via sostitutiva, subentreranno nel conferimento di incarichi dirigenziali nel periodo di interdizione dei titolari:

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

Incompatibilità

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

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

Verifiche

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

- la preventiva acquisizione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità da parte del destinatario dell'incarico;
- la successiva verifica entro un congruo arco temporale;
- la pubblicazione contestuale dell'atto di conferimento dell'incarico, ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013, e della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità, ai sensi dell'art. 20, co. 3, del d.lgs. 39/2013.

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

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

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

Nell'anno 2020, dai *report* dei *Referenti* emerge che sulle dichiarazioni acquisite sono state condotte le prescritte verifiche.

In particolare dalle risultanze dei monitoraggi pervenuti è emerso che sono state effettuate n. 315 verifiche di inconferibilità e n. 382 verifiche di incompatibilità sulle quali non sono state segnalate violazioni.

Non sono pervenute segnalazioni riguardanti situazioni di incompatibilità /inconferibilità a carico dei dirigenti dell'Amministrazione.

Ai fini del monitoraggio annuale sull'attuazione della misura, il *Responsabile*, anche nell'anno 2021, trasmetterà ai *Referenti* una scheda di *report* finalizzata alla verifica dell'avvenuto assolvimento degli adempimenti connessi nel rispetto dei termini assegnati nella seguente tabella di programmazione.

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

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

Principali riferimenti:

- decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, art. 53, comma 16 ter
- legge 6 novembre 2012, n. 190 articolo 1, co. 43
- decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, art. 21

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

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

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

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

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

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

L'art. 21 del d.lgs. 39/2013 ha, infatti, precisato che ai fini dell'applicazione dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. 165/2001, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi considerati nel medesimo decreto, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo.³⁵.

Con riguardo all'*esercizio dei poteri* cui si riferisce l'art.53, co. 16-ter, l'Anac ha già precedentemente osservato che *"nel novero dei poteri autoritativi e negoziali rientrano sia i provvedimenti afferenti alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi per la p.a. sia i provvedimenti che incidono unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari. Tenuto conto della finalità della norma, può ritenersi che fra i poteri autoritativi e negoziali sia da ricomprendersi l'adozione di atti volti a concedere in generale vantaggi o utilità al privato, quali autorizzazioni, concessioni, sovvenzioni, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere"*.³⁶

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 amministrazione³⁷.

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.

³⁵ cfr: Pag. 56 e 56, PNA 2019

³⁶ (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>

³⁷ cfr: Pag.58 PNA 2019

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

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

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

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

Nel corso dell'anno 2020 dai *report* inviati dalla quasi totalità delle strutture organizzative interessate dall'attuazione della misura, è emerso il rispetto delle indicazioni prescritte. Non sono pervenute segnalazioni.

Ai fini del monitoraggio annuale sull'attuazione della misura, il *Responsabile*, anche nell'anno 2021, trasmetterà ai *Referenti* una scheda di *report* finalizzata alla verifica dell'avvenuto assolvimento degli adempimenti connessi nel rispetto dei termini assegnati nella seguente tabella di programmazione.

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

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

Principali riferimenti:

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

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

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

Va evidenziato, come ribadito dall'*Anac* con delibera n. 1201 del 18 dicembre 2019, che:

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

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

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

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

Si richiama, in merito, anche la direttiva del *Responsabile* prot. n. 57499 del 29 aprile 2014.

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

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

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

Da notare che mentre la nomina in contrasto con l'art. 35-bis determina la illegittimità del provvedimento conclusivo del procedimento, gli atti e i contratti posti in essere in violazione delle limitazioni di cui all'art. 3 incorrono nella sanzione della nullità ai sensi dell'art. 17 del d.lgs. n. 39 del 2013. Si ricorda, inoltre, che a carico dei componenti di organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli sono applicate le specifiche sanzioni previste dall'art. 18 del decreto stesso.

Si evidenzia, infine, che le limitazioni previste dalle citate disposizioni non si configurano come misure sanzionatorie di natura penale o amministrativa, bensì hanno natura preventiva e mirano a evitare che i principi di imparzialità e

buon andamento dell'agire amministrativo siano o possano apparire pregiudicati a causa di precedenti comportamenti penalmente rilevanti, proprio con riguardo ai reati contro la Pubblica Amministrazione.

Nel corso dell'anno 2020 non sono pervenute segnalazioni e non sono emerse violazioni.

Ai fini del monitoraggio annuale sull'attuazione della misura, il *Responsabile*, anche nell'anno 2021, trasmetterà ai *Referenti* una scheda di *report* finalizzata alla verifica dell'avvenuto assolvimento degli adempimenti connessi nel rispetto dei termini assegnati nella seguente tabella di programmazione.

TABELLA DI PROGRAMMAZIONE - MISURA 8					
Obiettivo	Misura	Fasi per l'attuazione	Soggetti Responsabili	Tempi di realizzazione	Strumento di rilevazione del livello di attuazione
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	8 Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A.	Acquisizione di dichiarazioni in ordine all'assenza di precedenti penali di cui all'art. 35 bis del del d.lgs. n. 165/2001	Referenti	Dall'1 novembre dell'anno precedente al 31 ottobre dell'anno di riferimento	entro il 10 novembre, trasmettere: - Report di monitoraggio sull'attuazione della misura - Relazione sulla sostenibilità e sull'efficacia della misura
		Verifica di almeno il 15% delle dichiarazioni acquisite, ai sensi dell'art.71 del DPR. 445/2000			
		Verifiche sul 100% delle eventuali segnalazioni pervenute			
		Monitoraggio sull'attuazione della misura		A131 ottobre	

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

Principali 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
- Regolamento *Anac* del 01 luglio 2020, approvato con delibera n.690
Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'art. 54 bis Decreto legislativo n. 165/2001

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 ha attivato un'applicazione *on line* per le segnalazioni di illeciti o irregolarità e comunicazioni di misure ritorsive. È possibile accedere all'applicazione tramite il portale dei servizi ANAC al seguente url: <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/>

A maggior tutela dell'identità del segnalante, l'applicazione è resa disponibile anche tramite rete *TOR* al seguente indirizzo: <http://bsxsptv76s6cjht7.onion/>

Il 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 ambito regionale, in attesa dell'emanazione del su detto atto di indirizzo, preannunciato anche nel PNA 2019, il già attivo canale diretto (<http://whistleblower.regione.sicilia.it>) che garantisce l'assoluta riservatezza delle informazioni fornite dal dipendente segnalante, i cui dati anagrafici vengono immediatamente trasformati in un codice identificativo. Si richiama, in proposito, la direttiva del *RPCT*, prot. n. 69628 dell'11 maggio 2016.

Nessuna segnalazione è pervenuta nell'anno 2020.

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

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

4.10 Misura 10 - Formazione del personale

Principali riferimenti:

- legge 6 novembre 2012, n. 190, articolo 1, commi: 5, lett. b), 8, 10 lett. c), 11
- decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 70

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

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

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

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

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

Nel corso del 2020 l'attività formativa erogata, che ha dato rilievo soprattutto agli aspetti valoriali, è stata specificamente dedicata alla prevenzione della corruzione prevista dal *PTPCT 2020 – 2022*.

Tale attività, ha subito una diminuzione sul numero delle giornate d'aula rispetto alle previsioni di cui al "*Piano della Formazione 2020–2022*" per motivi legati all'emergenza Covid19 e alle regole di distanziamento sociale. Ciò nonostante, con l'intensificazione della formazione in modalità *e-learning*, si è potuto garantire un livello alto di partecipazione dei dipendenti. Seppur con le difficoltà sopra evidenziate, la misura può ritenersi sostenibile ed efficace.

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*.

Di seguito si riportano la scheda dell'attività formativa programmata per l'anno 2021 e le ulteriori previsioni per il biennio 2022-2023

Piano della formazione del personale

Anno 2021

Formazione specifica

CONTENUTI	TIPOLOGIA	DESTINATARI	ENTE o SOGGETTO EROGATORE	n. ORE	PERIODO
Appalti pubblici di lavori, beni e servizi. Nuovo codice appalti alla luce delle ultime modifiche legislative ed anche emergenziali	Aula Laboratori didattici E-learning	Dirigenti e dipendenti che operano nel settore	FormezPA Università degli Studi PA, CT, ME, Poli Universitari TP e AG e Formatori Interni	80	I e II Semestre
Aggiornamento accesso civico generalizzato	Aula E-learning Webinar	Dirigenti e dipendenti di uffici Autorità di Gestione e Soggetti attuatori dei P.O.R.	FormezPA Università degli Studi PA, CT, ME, Poli Universitari TP e AG e Formatori Interni	60	I e II Semestre
Aggiornamento sull'istituto del Wisteblogging:	Aula E-learning Webinar	Dirigenti e dipendenti che operano nel settore	FormezPA Università degli Studi PA, CT, ME, Poli Universitari TP e AG e Formatori Interni	30	II Semestre

Formazione di livello generale (contenutistica e valoriale)

CONTENUTI	TIPOLOGIA	DESTINATARI	ENTE o SOGGETTO EROGATORE	n. ORE	PERIODO
Legalità e anticorruzione nella PA: aspetti normativi	Aula - E-learning - Webinar	Dirigenti e dipendenti	FormezPA Università degli Studi PA, CT, ME, Poli Universitari TP e AG, Formatori Interni	60	I e II Semestre
Legalità e anticorruzione nella PA: aspetti comportamentali	Aula e Laboratori Role-playing FAD	Dirigenti e dipendenti	FormezPA Università degli Studi PA, CT, ME, Poli Universitari TP e AG, Formatori Interni	60	I e II Semestre

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

Biennio 2022 - 2023

Per il biennio 2022-2023, la formazione sarà orientata per lo più ad un approfondimento specifico in ordine alle misure di prevenzione della corruzione e alla *performance*. In particolare saranno affrontate le tematiche dell'accesso nelle sue varie forme, la revisione del D.lgs. 33/2013 da parte del D.lgs. 97/2016, la compatibilità tra le norme sulla trasparenza e la nuova disciplina della tutela dei dati personali (Reg. UE 2016/679), il PNA 2019 approvato dall'*Anac* con Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019.

L'attività formativa sarà sempre più volta a favorire:

- la capacità di cogliere gli aspetti salienti della riforma operata dall'impianto normativo anticorruzione, il rispetto dei principi dell'etica e della legalità, nonché le refluente penali e amministrative del fenomeno corruttivo;
- il rispetto delle indicazioni contenute nei piani adottati dall'Amministrazione (*Piano Triennale per la Prevenzione della corruzione e per la Trasparenza, il Ciclo di Gestione delle Performance*) nel Codice di Comportamento delle pubbliche amministrazioni, in particolare di quello della Regione Siciliana anche ai fini di una più agevole individuazione delle situazioni di rischio.

Ancor più che nel passato, anche a causa degli effetti dell'emergenza sanitaria ancora oggi presente, si farà ricorso ad attività formativa erogata con modalità *e-learning*, in considerazione dell'evoluzione tecnologica che consente tecniche sempre più raffinate tali da garantire la più efficace interazione tra docenti e discenti. Come nella programmazione del triennio precedente, si continueranno a privilegiare metodologie più innovative, quali il *role playing*, e si implementeranno le iniziative di formazione interna principalmente destinate ai dipendenti assegnati ai settori a più elevato rischio corruttivo. Ciò, anche in considerazione di possibili assunzioni, oltre che a seguito di provvedimenti di rotazione, avverrà attraverso attività di affiancamento da parte di personale esperto.

Infine, come già operato negli anni precedenti, per accertare l'efficienza del *Piano della Formazione*, si farà ricorso ad un sistema di monitoraggio attraverso la somministrazione di questionari di gradimento e verifica dell'apprendimento.

TABELLA DI PROGRAMMAZIONE - MISURA 10

Obiettivo	Misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto Responsabile	Tempi di realizzazione	Strumento di rilevazione del livello di attuazione
Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	10 Formazione del Personale	Svolgimento annuale di almeno 290 ore di attività formativa	Referente del Dipartimento regionale della funzione pubblica e del personale	Dall'1 novembre dell'anno precedente al 31 ottobre dell'anno di riferimento	entro il 10 novembre, trasmettere.
		Acquisizione istanze da parte dei Referenti sulle esigenze formative emerse alla luce della programmata rotazione del personale		A 31 luglio	- Report di monitoraggio sull'attuazione della misura -Relazione sulla sostenibilità e sull'efficacia della misura
		Aggiornamento/modifica "Piano della Formazione del Personale" relativo al triennio di riferimento		A 31 ottobre	-Piano della Formazione del Personale relativo al triennio di riferimento
		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	entro il 10 novembre, trasmettere.
		Monitoraggio sull'attuazione della misura		A 31 ottobre	- Report di monitoraggio sull'attuazione della misura -Relazione sulla sostenibilità e sull'efficacia della misura

4.11 Misura 11 - Monitoraggio dei tempi procedurali

Principali riferimenti:

- legge 6 novembre 2012, n. 190. art. 1, commi: 9, lett. d), e art. 28
- legge regionale 21 maggio 2019, n. 7, art. 2, comma 7

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 art. 28, della legge 190/2012.

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

La presente misura prevede, in particolare, l'esecuzione del prescritto monitoraggio periodico riguardante i procedimenti di ciascun anno.

Detto 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.

Si ricorda che, come previsto dall'*Allegato A* al presente Piano, entro il 31 marzo dell'anno successivo deve procedersi alla pubblicazione dei risultati del predetto monitoraggio aggregando i procedimenti per tipologia.

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 al 31 ottobre 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 relativa risoluzione.

A titolo esemplificativo, per i procedimenti svolti nell'anno 2021: si procederà, anzitutto, a monitorare il rispetto dei tempi; gli esiti di tale attività, aggregando i procedimenti per tipologia, andranno pubblicati entro il 31 marzo 2022. Successivamente, entro il 31 ottobre 2022, occorrerà redigere l'apposita relazione di cui sopra, da trasmettere all'organo politico del rispettivo ramo di amministrazione e al *RPCT*.

Nell'anno 2020 la quasi totalità dei *Referenti*, ha predisposto la richiesta relazione. Inoltre, circa il 96% delle Strutture organizzative ha provveduto a pubblicare gli esiti del monitoraggio sul rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi di competenza del proprio Dipartimento/Ufficio nella sezione *“Amministrazione Trasparente”* del sito istituzionale dell'Amministrazione regionale.

Ai fini del monitoraggio annuale sull'attuazione della misura, il *Responsabile*, anche nell'anno 2021, trasmetterà ai *Referenti* una scheda di *report* finalizzata alla verifica dell'avvenuto assolvimento degli adempimenti connessi nel rispetto dei termini assegnati nella seguente tabella di programmazione.

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

4.12 Misura 12 - Monitoraggio dei rapporti amministrazione / soggetti esterni

Principale 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.

Restano ovviamente escluse dal novero dei soggetti esterni le "società in house" che secondo un'interpretazione ormai pacifica della giurisprudenza, costituiscono, in realtà, un'articolazione in senso sostanziale della pubblica amministrazione da cui promanano e non soggetti giuridici ad essa esterni e da essa autonomi.

Ai fini dell'attuazione della misura gli Uffici interessati chiedono ai soggetti con i quali andranno stipulati contratti o che risultano interessati dai suddetti procedimenti, il rilascio di apposite dichiarazioni al riguardo, da rendersi ai sensi degli art. 46 e 47 DPR. 445/2000.

Tenuto conto della difficoltà di richiedere la predetta dichiarazione nell'ipotesi in cui a rilasciarla debba essere un ente o un'impresa con un elevato numero di dipendenti, il monitoraggio deve consistere nell'acquisizione della dichiarazione del soggetto esterno (rappresentante legale o procuratore incaricato da imprese o enti a trattare con la Pubblica Amministrazione) di non trovarsi, né lui né i propri procuratori o dipendenti comunque incaricati di trattare con l'Amministrazione, in rapporti di coniugio, parentela, affinità, con i dirigenti e i dipendenti dell'Amministrazione deputati alla trattazione del procedimento.

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

Sulla veridicità delle dichiarazioni acquisite dovranno effettuarsi idonee verifiche ai sensi dell'art.71 del medesimo DPR 445/2000. In considerazione della particolare complessità e vastità dei controlli, gli stessi potranno essere svolti secondo criteri di sostenibilità, ragionevolezza, economicità ed efficienza da definirsi nei limiti delle risorse umane e strumentali disponibili e, comunque, in misura non inferiore al 15% delle dichiarazioni acquisite.

Per quanto riguarda le modalità del controllo, in assenza di specifiche indicazioni normative può farsi riferimento al parere rilasciato dall'Anac nell'adunanza del 18 febbraio 2015, su richiesta dell'Avvocatura Generale dello Stato. Sul punto l'Autorità ha ritenuto che rientri nella discrezionalità delle Amministrazioni *vigilare sulla fondatezza delle dichiarazioni ricevute, attraverso richieste di informazioni, certificazioni da parte di altre amministrazioni, accesso ad archivi pubblici.*

A mero titolo esemplificativo, potranno essere richiesti ai Comuni interessati i certificati storici, di famiglia e di residenza del rappresentante legale delle ditte (anche estratte a campione, secondo criteri prestabiliti e nel rispetto della percentuale minima sopra indicata) e dei soggetti coinvolti nel procedimento (dirigente, funzionari o istruttori della Struttura organizzativa che hanno curato le relative pratiche).

Una volta acquisite le informazioni potrà procedersi all'incrocio dei dati verificando le eventuali coincidenze di cognomi, di rapporti di coniugio e di residenza tra i soggetti esterni ed interni all'Amministrazione. Per il controllo di dati societari si può consultare la banca dati delle Camere di Commercio.

Nel corso dell'anno 2020 tutti i *Referenti* dei Dipartimenti/Uffici che hanno avuto rapporti con i soggetti esterni hanno acquisito le dichiarazioni di che trattasi, sulle quali la maggior parte ha condotto le prescritte verifiche. Essendo state segnalate criticità inerenti alle difficoltà di condurre le verifiche, la presente misura è stata revisionata dedicando maggiore spazio alla corrispondente sezione. A fronte dei controlli eseguiti non sono state rilevate violazioni, né sono pervenute segnalazioni da parte di terzi.

Ai fini del monitoraggio annuale sull'attuazione della misura, il *Responsabile*, anche nell'anno 2021, trasmetterà ai *Referenti* una scheda di *report* finalizzata alla verifica dell'avvenuto assolvimento degli adempimenti connessi nel rispetto dei termini assegnati nella seguente tabella di programmazione.

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

5 PROCESSI SENSIBILI – AZIONI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

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

Principali riferimenti:

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

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

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

Il PTPCT 2019-2021, allo scopo di adeguarsi a tale impostazione -partendo dalla ricognizione dei processi amministrativi condotta nell'anno 2018 da ciascun *Referente* (che ha elaborato un *catalogo dei processi* afferenti alla Struttura di competenza, con relativa scomposizione in fasi)- ha previsto una rivisitazione della *Mappatura delle aree di rischio*, articolata nelle seguenti 11 aree, di cui 8 generali e 3 specifiche:

- A) Acquisizione e progressione del personale³⁸
- 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, sono confluiti nelle pertinenti schede di mappatura ove, distinte le relative fasi/azioni e indicato il **livello di rischio**, sono state definite le misure di prevenzione e contrasto (obbligatorie e/o ulteriori) ritenute più idonee a trattarlo, nonché i termini di adozione rispettivamente stimati.

L'esito di tale attività di mappatura ha costituito *Allegato B* al Piano 2020-2022.

Con l'Allegato 1 del PNA 2019, l'*Anac*, superando l'Allegato 5 del PNA 2013, ha definito una nuova metodologia per l'analisi e la gestione del rischio che dedica ampio spazio alla motivazione della valutazione. Coerentemente con l'approccio di tipo qualitativo, il PNA 2019 ha suggerito di tradurre operativamente i criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio in indicatori di rischio (*key risk indicator*) definiti preliminarmente. Per la misurazione, è stato infine consigliato di applicare una scala ordinale (es. alto, medio, basso) e di motivare adeguatamente ogni valutazione.

³⁸ Comprende anche i processi attinenti alla gestione del personale (ad es. Gestione assenze-presenze, permessi, premialità, autorizzazioni)

Il presente *PTPCT*, ponendosi in continuità con il precedente, nel recepire le indicazioni dell'Autorità -stante la complessità dell'organizzazione della Regione siciliana, articolata in una molteplicità di Strutture, la considerevole consistenza numerica dei processi mappati in precedenza, gli effetti della pesante emergenza sanitaria, purtroppo ad oggi in corso, e l'imminente riorganizzazione amministrativa programmata per il 2021, ai sensi dell'art. 13, co. 3, della L.R. 3/2016- prevede di proseguire nel percorso di mappatura dei processi secondo un criterio di gradualità teso ad approdare, nel triennio a venire, ad una attenta analisi del rischio corruzione nelle singole fasi di ciascun processo.

Nell'ambito dell'attività di ricognizione dei processi di propria competenza, l'Amministrazione regionale, con delibera della Giunta, n. 381 del 10 settembre 2020, ha conferito agli stessi uniformità e completezza esprimendo apprezzamento sul documento "*Mappa dei processi dell'Amministrazione regionale*"³⁹ che costituisce valido riferimento anche ai fini dell'attuazione della presente misura.

Pertanto, nell'arco temporale 2021-2023, nel rispetto della seguente calendarizzazione:

- **entro il 31 ottobre 2021**, anche al fine di assicurare la costante aderenza delle misure di prevenzione ai mutamenti del contesto, ciascun Dipartimento/Ufficio, attingendo dalla su richiamata *Mappa dei processi* dell'Amministrazione regionale, individuerà quelli di rispettiva competenza e, una volta articolati in fasi, li farà confluire nelle pertinenti 11 aree di rischio. I processi non ricadenti in nessuna delle aree sopra individuate non necessitano di scomposizione in fasi e vanno contrassegnati con *codice Z*. L'attività di cui sopra sarà espletata, al fine di assicurarne l'omogeneità, utilizzando un apposito schema denominato "*Imputazione dei processi alle aree di rischio*", che sarà diramato con direttiva del *Responsabile*. Il citato schema dovrà essere compilato dai Dipartimenti/Uffici e trasmesso al *RPCT* entro il 10 novembre 2021.

- **entro il 31 ottobre 2022**, ciascun Dipartimento/Ufficio dovrà proseguire l'elaborazione della mappatura delle aree di rischio procedendo, per ognuna delle fasi precedentemente distinte, all'analisi dei fattori abilitanti e, applicando un'apposita batteria di indicatori⁴⁰, alla stima del livello di esposizione al rischio. Quest'ultimo sarà il risultato di un'attività di autovalutazione svolta dai *Referenti* delle strutture medesime, che ricorreranno al nuovo approccio valutativo, articolato nella scala di misurazione ordinale: alto, medio, basso.

Tenendo conto dei valori di rischio attribuiti a ciascuna fase e della rilevanza della stessa, si dovrà, quindi, stimare il livello di esposizione al rischio dell'intero processo, esprimendone una misurazione sintetica (alto, medio, basso) adeguatamente motivata.

Quindi, si dovrà procedere al trattamento del rischio attraverso l'individuazione di idonee misure di prevenzione e contrasto della corruzione, stabilendone tempistiche e modalità di attuazione.

La mappatura così elaborata, utilizzando lo schema denominato "*Schede di mappatura delle aree di rischio*", che sarà fornito con apposita direttiva, dovrà pervenire al *RPCT* entro il 10 novembre 2022 e verrà pubblicata in allegato al *PTPCT* - Aggiornamento 2023-2025.

- **entro il 31 ottobre 2023**, sulla base delle schede di mappatura di cui sopra, il *Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la Trasparenza*, procederà, avvalendosi della collaborazione dei *Referenti* interessati, alla valutazione di secondo livello, alle verifiche, a campione, sulla correttezza delle stime già effettuate e sull'adeguatezza del nuovo sistema di valutazione del rischio e alla introduzione delle eventuali modifiche da apportare.

All'esito, verrà pubblicata, in allegato al *PTPCT* 2024-2026, la mappatura aggiornata.

Resta comunque confermato che per assicurare che la mappatura sia sempre rispondente al quadro di riferimento, nell'ipotesi di modifiche normative o organizzative (come ad esempio costituzione di nuovi Uffici o modifiche a quelli esistenti) i competenti *Referenti* dovranno, entro il termine massimo dei tre mesi successivi:

- redigere il catalogo dei processi dei nuovi Uffici ed aggiornare quello dei preesistenti;
- procedere alla relativa mappatura delle aree di rischio;
- trasmettere la mappatura al *Responsabile* onde consentirne la pubblicazione quale allegato al successivo aggiornamento del Piano.

³⁹ comprendente, tre macro aree di attività (governo – operativi – supporto), 23 macroprocessi e 96 processi mappati per ciascuna struttura dell'Amministrazione, classificati tramite codici e rappresentati in formato elettronico.

⁴⁰ scelti tra quelli di cui all'Allegato 1 PNA 2019, box n. 9 e 10

Si precisa che, anche nella considerazione che l'adozione delle misure di prevenzione deve essere contestuale all'avvio dell'attività dell'Ufficio, ove nel pre citato arco temporale di tre mesi sia compreso il termine del 31 dicembre, esso costituisce la scadenza cui far riferimento per l'attuazione degli adempimenti di cui sopra.

Analoga attività di revisione dovrà essere condotta in presenza di ripetuti episodi di corruzione o di cattiva gestione.

Inoltre, ciascuna struttura organizzativa, nel rispetto delle scadenze indicate ed elaborando la documentazione richiesta nella tabella di programmazione della presente Misura, assicurerà il monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione indicate nella mappatura vigente, verificandone il rispetto delle tempistiche e delle relative modalità.

Va rilevato che il Consiglio dell'Anac, nell'adunanza del 2 dicembre 2020 ha deliberato di ritenere che la concentrazione delle istruttorie concernenti le procedure di affidamento di competenza della Centrale Unica di Committenza nella persona di un unico RUP non è conforme alle indicazioni del PNA, accentuando il rischio di un uso distorto del potere discrezionale e del verificarsi di fenomeni corruttivi. Per l'effetto il Consiglio ha raccomandato di provvedere all'implementazione delle misure di prevenzione della corruzione nell'area di rischio "Contratti pubblici", con particolare riferimento ai procedimenti di competenza della Centrale unica di committenza, introducendo criteri più stringenti volti ad assicurare l'effettiva rotazione dell'incarico di RUP.

Il Referente dell'Ufficio Speciale Centrale Unica di Committenza per l'acquisizione di beni e servizi ha provveduto all'aggiornamento delle schede di mappatura in cui afferiscono i processi di competenza dell'Ufficio ritenuti a rischio. Inoltre, in coerenza con le superiori raccomandazioni, ha altresì aggiornato le schede di mappatura dell'area "B", in cui ricadono i processi relativi ai contratti pubblici.

Le superiori schede, unitamente a quelle sottoposte ad aggiornamento da parte di talune Strutture organizzative (in totale 22, di cui 16 Dipartimenti e n. 6 Uffici), che sostituiscono le mappature precedenti, sono state raccolte nel documento "Schede mappatura aree di rischio - Aggiornamento 2020" che costituisce Allegato B al presente Piano.

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

TABELLA DI PROGRAMMAZIONE - MISURA 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 di rischio, analisi, valutazione e gestione del rischio – controllo e prevenzione	Elaborazione schema "Imputazione dei processi alle aree di rischio" della Struttura organizzativa Monitoraggio sull'attuazione della misura (con riferimento al periodo 1 novembre 2020-31 ottobre 2021)	Referenti	entro il 31 ottobre 2021	entro il 10 novembre, trasmettere: -documento "Imputazione dei processi alle aree di rischio" della Struttura organizzativa - Report annuale di monitoraggio sull'attuazione della misura -Relazione sulla sostenibilità e sull'efficacia della misura
		Elaborazione "Schede di mappatura delle aree di rischio" secondo l'approccio valutativo di cui allegato 1 del PNA 2019 Monitoraggio sull'attuazione della misura (con riferimento al periodo 1 novembre 2021-31 ottobre 2022)		entro il 31 ottobre 2022	entro il 10 novembre, trasmettere: - "Schede di mappatura delle aree di rischio" - Report annuale di monitoraggio sull'attuazione della misura -Relazione sulla sostenibilità e sull'efficacia della misura
		Monitoraggio sull'attuazione della misura (con riferimento al periodo 1 novembre 2022-31 ottobre 2023)		A1 31 ottobre 2023	entro il 10 novembre, trasmettere: - Report annuale di monitoraggio sull'attuazione della misura -Relazione sulla sostenibilità e sull'efficacia della misura

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

Principale riferimento:

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

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

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

L'Autorità Nazionale Anticorruzione, nelle Linee Guida n. 15, recanti *Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici*, approvate con Delibera n. 494 del 05 giugno 2019, ha raccomandato, al paragrafo 11, l'inserimento nei patti di integrità, di specifiche prescrizioni a carico dei concorrenti e dei soggetti affidatari. Si fa riferimento, in particolare, all'obbligo di dichiarare la sussistenza di possibili conflitti di interesse, rispetto ai soggetti che intervengono nella procedura di gara o nella fase esecutiva e di comunicare qualsiasi conflitto di interesse che insorga successivamente.

Ancora, l'Autorità ha invitato a prevedere nei Patti di Integrità sanzioni a carico dell'operatore economico, sia in veste di concorrente che di aggiudicatario, nel caso di violazione degli impegni sottoscritti, secondo la gravità accertata e la fase in cui la stessa violazione è posta in essere, oltre che nel rispetto del principio di proporzionalità.

A seguito delle suddette raccomandazioni è apparso necessario aggiornare, previa consultazione dei *Referenti*, avviata con nota prot. n. 761/RPCT del 10.12.2020, lo schema di patto di integrità diramato con direttiva prot. n. 125930 del 29 settembre 2015. Il nuovo modello, denominato "*Patto di Integrità*" elaborato anche tenendo conto dei suggerimenti pervenuti, costituisce *Allegato C* al presente Piano.

Nel 2020 i *Referenti* hanno comunicato di non aver rilevato violazioni sui Patti di Integrità sottoscritti. Non sono pervenute segnalazioni in merito.

Ai fini del monitoraggio annuale sull'attuazione della misura, il *Responsabile*, anche nell'anno 2021, trasmetterà ai *Referenti* una scheda di *report* finalizzata alla verifica dell'avvenuto assolvimento degli adempimenti connessi nel rispetto dei termini assegnati nella seguente tabella di programmazione.

TABELLA DI PROGRAMMAZIONE - MISURA 14

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

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

Principale 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 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 la semplificazione dell'attività amministrativa.

Detti canali, la *e-mail* del Cittadino, cittadino@regione.sicilia.it, e lo Sportello del cittadino e delle imprese⁴¹, 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.

Nell'anno 2020 dai *report* acquisiti è emerso che sono pervenute n. 3 segnalazioni a seguito delle quali sono state accertate n. 2 violazioni.

Ai fini del monitoraggio annuale sull'attuazione della misura, il *Responsabile*, anche nell'anno 2021, trasmetterà ai *Referenti* una scheda di *report* finalizzata alla verifica dell'avvenuto assolvimento degli adempimenti connessi nel rispetto dei termini assegnati nella seguente tabella di programmazione.

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

⁴¹ 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 i *Referenti* possono individuare nell'ambito della rispettiva Struttura organizzativa i processi rivolti al pubblico per i quali intensificare o avviare l'attività di informatizzazione, attraverso l'utilizzo di applicativi informatici che consentono la gestione trasparente dei relativi procedimenti.

Tale misura si attua, negli uffici interessati, secondo un approccio di miglioramento continuo, basato sul ciclo di PDCA (*Plan-Do-Check-Act*), che prevede l'iterazione annuale delle fasi di programmazione, attuazione, verifica, consolidamento/ripetizione, declinate nel rispettivo cronoprogramma triennale.

Nell'anno 2020 i processi da informatizzare individuati dai *Referenti* interessati sono stati inseriti nel rispettivo cronoprogramma 2020-2022.

Ai fini del monitoraggio annuale sull'attuazione della misura, il *Responsabile*, anche nell'anno 2021, trasmetterà ai *Referenti* una scheda di *report* finalizzata alla verifica dell'avvenuto assolvimento degli adempimenti connessi nel rispetto dei termini assegnati nella seguente tabella di programmazione.

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

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

Principale riferimento:

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

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

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

Il *Responsabile*, per dare compiuta attuazione alla normativa in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione, ha diramato diverse direttive tutte richiamate 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.

Nell'anno 2020 i Dipartimenti/Uffici che esercitano attività di vigilanza nei confronti di enti e società partecipate hanno fornito i *report* di monitoraggio richiesti, accompagnati dalla relazione sulla sostenibilità ed efficacia della presente misura. Da alcune relazioni pervenute emergono criticità nell'attuazione e nella piena sostenibilità della misura, determinate prevalentemente, da difficoltà di interlocuzione con gli enti interessati.

Ai fini del monitoraggio annuale sull'attuazione della misura, il *Responsabile*, anche nell'anno 2021, trasmetterà ai *Referenti* una scheda di *report* finalizzata alla verifica dell'avvenuto assolvimento degli adempimenti connessi nel rispetto dei termini assegnati nella seguente tabella di programmazione.

TABELLA DI PROGRAMMAZIONE – MISURA 17					
Obiettivo	Misura	Fasi per l'attuazione	Soggetti Responsabili	Tempi di realizzazione	Strumento di rilevazione del livello di attuazione
Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	17 Attività di vigilanza nei confronti di enti e società partecipate o controllate con riferimento all'adozione e attuazione del PTPCT 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	entro il 10 novembre, trasmettere: - <i>Report</i> di monitoraggio sull'attuazione della misura - Relazione sulla sostenibilità e sull'efficacia della misura

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

Principale riferimento

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

In ossequio alle indicazioni fornite dal PNA 2015 –la cui validità è stata confermata dall'*Anac* nel PNA 2019, 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* dell'Ufficio Speciale Centrale Unica di Committenza per l'acquisizione di beni e servizi⁴², 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.

Nell'anno 2020 il *Referente* della Centrale Unica di Committenza ha comunicato l'attivazione di 10 tra le misure indicate nel citato PNA.

Ai fini del monitoraggio annuale sull'attuazione della misura, il *Responsabile*, anche nell'anno 2021, trasmetterà al *Referente* dell'Ufficio interessato una scheda di *report* finalizzata alla verifica dell'avvenuto assolvimento degli adempimenti connessi nel rispetto dei termini assegnati nella seguente tabella di programmazione.

TABELLA DI PROGRAMMAZIONE - MISURA 18					
Obiettivo	Misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto Responsabile	Tempi di realizzazione	Strumento di rilevazione del livello di attuazione
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	18 Misure ulteriori (specifiche) da attivare nell'ambito dell' "area di rischio: contratti pubblici"	Monitoraggio sull'attuazione delle misure attivate	<i>Referente</i> dell'Ufficio Speciale Centrale Unica di Committenza per l'acquisizione di beni e servizi	A131 ottobre	entro il 10 novembre, trasmettere: - <i>Report</i> di monitoraggio sull'attuazione della misura - Relazione sulla sostenibilità e sull'efficacia della misura

⁴² Ufficio Speciale 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 2021-2023, 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.