allegato 1

REGIONE ABRUZZO
GIUNTA REGIONALE

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
(ANNUALITÀ 2013 – 2016)

(predisposto ai sensi dell' art. 1, comma 8
della Legge 6 novembre 2012, n. 190)

ALLEGATO come parte integrante alla deliberazione
n. 210 del 31/3/14
IL SEGRETARIO DELLA GIUNTA
(Dott. Giuseppe Sciullo)

Elaborato dal
Responsabile della Prevenzione della Corruzione

della Giunta regionale con la collaborazione di
tutte le Strutture della Giunta e con il supporto della Task Force
(di cui alle DGR. n. 863 del 25/11/2013 e n. 73 del 10/02/2014)

Febbraio 2014

A cura di:
Elena SICO
Responsabile della Prevenzione della Corruzione

Dirigente del Servizio *Affari comunitari e Cooperazione interistituzionale*
Direzione *Affari della Presidenza, Politiche Legislative e Comunitarie, Programmazione, Parchi, Territorio, Ambiente, Energia*

Task Force
Servizio *Affari Comunitari e Cooperazione Interistituzionale*
Emilio Sinibaldi – funzionario
Pierluigi Mancini – assistente
Giulia Berardi – collaboratore
Giuliana Cavicchia – collaboratore

Ufficio *di coordinamento e supporto della Direzione*
Laura Natale – collaboratore;
Antonella Ascaride – collaboratore;

Struttura Speciale di Supporto *Avvocatura regionale*
Paolo Minazzi – funzionario

Direzione *Riforme Istituzionali, Enti Locali, Bilancio, Attività Sportive*
Filomena Ibello - direttore

Servizio *Sistemi locali e programmazione dello sviluppo montano – Sport*
Gabriella Basciani – funzionario

Ufficio *di Supporto alla Direzione*
Antonella Valente – assistente

Direzione *Risorse Umane e Strumentali, Politiche Culturali*
Servizio *Amministrazione risorse umane*
Clementina Graziani – funzionario

"Disse ancora questa parabola per alcuni che presumevano di essere giusti e disprezzavano gli altri: «Due uomini salirono al tempio a pregare: uno era fariseo e l'altro pubblicano. Il fariseo, stando in piedi, pregava così tra sé: " O Dio, ti ringrazio che non sono come gli altri uomini, ladri, ingiusti, adulteri, e neppure come questo pubblicano. Digiuno due volte la settimana e pago la decima di quanto possiedo". Il pubblicano invece, fermatosi a distanza, non osava nemmeno alzare gli occhi al cielo, ma si batteva il petto dicendo: "O Dio, abbi pietà di me peccatore". Io vi dico: questi tornò a casa sua giustificato, a differenza dell'altro, perché chi si esalta sarà umiliato e chi si umilia sarà esaltato». (Lc, 18, 9-14)

« .... Il corrotto ha sempre bisogno di paragonarsi ad altri che si presentano come coerenti con la loro stessa vita (...) per coprire la propria incoerenza, per giustificare il proprio atteggiamento. ».

Papa Francesco, *"Guarire dalla Corruzione"* – **I Corsivi**, gli e-book di Corriere della Sera, traduzione italiana, Editrice Missionaria Italiana (2013).

Indice

SEZIONE I

LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE: EVOLUZIONE, STRUMENTI E RUOLO DEL RESPONSABILE

1.1. Premessa

L'etica, l'integrità e la lotta alla corruzione sono questioni entrate a far parte in modo rilevante dell'agenda politica e amministrativa dell'Italia. L'entrata in vigore della Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*" rappresenta un importante segnale della rilevanza attribuita alle questioni etiche nei processi di sviluppo e competitività dell'economia del nostro Paese.

Numerose ricerche hanno evidenziato il legame che esiste tra i livelli di corruzione e i livelli di sviluppo socio–economico di ciascun Paese. Più precisamente **le analisi empiriche evidenziano una stretta correlazione** tra **gli indici di misurazione della corruzione** e i **livelli di investimenti diretti e di crescita del PIL**.

Le misurazioni del livello di corruzione realizzate a livello internazionale, come per esempio quelle della Banca Mondiale, mostrano una situazione nella quale l'Italia è fortemente segnata dal problema della corruzione. Una ricerca commissionata dalla Direzione generale delle politiche regionali della Commissione europea ha comparato la qualità del governo dei 27 paesi dell'Unione europea, indagando quattro indici, uno dei quali rappresentato dal controllo della corruzione. **L'Italia si colloca in fondo alla graduatoria**, sia nella classifica generale, sia in quella specifica sul controllo della corruzione, **seguita solo da Grecia, Romania e Bulgaria**. Nello stesso studio, l'analisi sulle regioni ha evidenziato una forte variabilità all'interno dei confini nazionali.

Nel contesto in esame, negli ultimi anni le strategie nazionali di contrasto alla corruzione hanno segnato una significativa evoluzione. Con la legge n.190/2012 è stato possibile passare da un approccio finalizzato alla sola repressione dei fenomeni corruttivi ad uno orientato verso una maggiore attenzione al momento della prevenzione, attraverso la promozione dell'integrità come modello di riferimento. In estrema sintesi fare leva sull'integrità significa:

a) **creare e diffondere consapevolezza** nelle amministrazioni pubbliche e nella società civile **sugli impatti negativi di comportamenti non etici;**
b) **introdurre meccanismi e strumenti finalizzati a rendere** le amministrazioni e, in particolare, **le attività a maggiore rischio di corruzione, trasparenti e socialmente controllabili**, con positive ricadute sul rendimento democratico delle istituzioni.

Tale approccio trova conferma nella Legge n.190/2012 che individua quattro assi portanti sui quali intervenire: a) **l'adozione** all'interno delle amministrazioni **di piani di prevenzione della corruzione**, nei quali individuare i settori a maggior rischio e le soluzioni organizzative volte ad abbattere o ridurre quel rischio; b) **l'adozione di misure per l'integrità dei funzionari pubblici**; c) **l'innalzamento dei livelli di trasparenza** delle amministrazioni; d) la **tutela del** *whistleblowing*.

Il *Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione* della Giunta regionale d'Abruzzo 2013-2016 intende pervenire ad una prima definizione di una serie di misure volte a prevenire, trattare e mitigare i rischi di fenomeni corruttivi, considerato che si tratta del primo Piano di prevenzione della Corruzione.

1.2. I processi internazionali di contrasto della corruzione

Prima di introdurre gli elementi che più caratterizzano la legge 190/2012 e gli strumenti istituiti per la prevenzione della corruzione, può essere utile ripercorre, seppure in modo sintetico, i processi che hanno condotto il nostro Paese a dotarsi di una disciplina sulla prevenzione della corruzione e tutte le amministrazioni pubbliche a dover dare attuazione alla stessa.

Giova rammentare che nella seconda metà degli anni novanta sono state firmate alcune convenzioni, come quella sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali del 1997, promossa dall'OCSE, e le convenzioni penale e civile sulla corruzione (1999) nell'ambito del Consiglio d'Europa, recanti indicazioni agli Stati sulla regolazione del fenomeno corruttivo.

La strategia di contrasto alla corruzione posta in essere dal Consiglio d'Europa si caratterizza per tre distinti elementi :

a) la definizione di principi giuridici di *soft law*;
b) il monitoraggio e il controllo dei progressi compiuti dagli Stati aderenti;
c) la predisposizione di programmi di assistenza e cooperazione tecnica.

Nel primo ambito operativo rientra l'adozione da parte del Consiglio d'Europa della «*Recommendation n° R (2000) 10 of the Commitee of Ministers to Member States on codes of conducts of public officials*» e della «*Resolution (97) 24 on twenty guiding principles for the fight against corruption*» che rappresentano un codice di condotta dei funzionari pubblici da prendere a modello nell'elaborazione dei codici di condotta nazionali.

In seno **al Consiglio d'Europa è stato istituito**, nel **1999**, il **Gruppo di Stati contro la corruzione (GRECO), per migliorare la capacità dei suoi membri di contrastare la corruzione**. Il Gruppo costituisce il meccanismo di monitoraggio anticorruzione più completo esistente a livello europeo. Ne fanno parte tutti gli Stati membri dell'Unione europea e vi partecipano, con lo *status* di osservatori, anche l'OCSE e la Nazioni Unite. Il **GRECO ha la funzione di vigilare sul rispetto dei 20 principi guida adottati dal Consiglio d'Europa e sull'attuazione nei singoli ordinamenti nazionali delle convenzioni penale e civile sulla corruzione e dei codici di condotta applicabili ai funzionari pubblici**. Il Gruppo contribuisce alla individuazione di lacune e carenze delle strategie nazionali contro la corruzione e alla promozione delle necessarie riforme legislative ed istituzionali per rendere l'azione di contrasto alla corruzione più efficace ed adeguata agli standard definiti dal Consiglio. Analogamente all'operato del Consiglio d'Europa, **l'OCSE ha adottato nel 1997** la *Convention on Combacting Bribery of Foreign Public official in International Business Transactions* che si occupa del solo lato attivo del patto corruttivo. Elemento centrale della Convenzione è rappresentato dal meccanismo di monitoraggio in essa previsto. Tutti gli Stati membri devono sottoporsi al meccanismo di controllo stabilito dall'art. 12 della Convenzione: due Paesi membri *(lead examiners)* esaminano un terzo Paese secondo una procedura di esame incrociato *(peer review)*; il rapporto di valutazione, contenente le eventuali raccomandazioni, viene poi sottoposto al *Working Group on Bribery* (WGB) per la approvazione definitiva; è inoltre previsto un meccanismo di *follow-up* nel quale gli Stati membri presentano al WGB le misure adottate per ottemperare alle raccomandazioni ricevute.

L'OCSE conduce, dal 2008, iniziative legate al rafforzamento dell'integrità e dell'etica pubblica in alcuni settori "caldi", particolarmente esposti ai fenomeni corruttivi. Ci si riferisce, in particolare, alle iniziative intraprese in materia di appalti pubblici e rappresentate dal "*Principles for Enhancing Integrity in public Procorement*" e alla "*Recommendation of the Council on Enhancing Integrity in Public Procurement*". L'OCSE ha intrapreso, inoltre, numerose iniziative legate alla trasparenza: nel 2010, ha approvato la "*Recommendation in Principles for Transparency and Integrity in Lobbying*".

Sulla base delle raccomandazioni dell'OCSE, gli ordinamenti nazionali dovrebbero consentire a tutti i soggetti interessati "*fair and equitable access to participate in the development of public policies*". Ciò al fine di garantire l'integrità delle decisioni e la salvaguardia dell'interesse pubblico. Gli Stati nazionali dovrebbero attendere, altresì, a una compiuta definizione di "*lobbying*" e "*lobbyist*", per evitare lacune e interpretazioni errate. **Ancora, dovrebbe essere garantita un'adeguata accessibilità alle informazioni relative agli aspetti principali dell'attività di *lobbying*, funzionale ad un efficace controllo pubblico, come pure la conoscenza del modo in cui le istituzioni pubbliche sono pervenute ad una determinata decisione, così da consentire di cogliere il "peso" rivestito dagli interessi particolari rappresentati.**

È importante inoltre evidenziare che nell'ottica della promozione della cultura dell'integrità nel settore delle *lobbies*, l'OCSE **tende inoltre a valorizzare la previsione di restrizioni rispetto all'attività dei pubblici ufficiali per il periodo successivo alla cessazione dell'incarico**. Ciò al fine di evitare conflitti di interesse, con l'uso improprio di informazioni riservate assunte precedentemente, nel corso dello svolgimento dell'incarico pubblico (cd. *pantouflage*), che come è noto costituisce una delle misure previste dal Piano Nazionale Anticorruzione che le amministrazioni pubbliche devono osservare.

1.3. La Convenzione di Merida

La **Convenzione ONU contro la Corruzione (UNODC)** firmata a Merida (Messico) nel 2003, che è entrata in vigore nel 2005, affronta il problema della corruzione come fenomeno transnazionale. Essa intende contribuire alla costruzione di un sistema di regole condivise e un allargamento del diritto internazionale.

La Convenzione sviluppa cinque temi fondamentali:

a)le misure di carattere preventivo;
b) la criminalizzazione;
c) la cooperazione internazionale;
d) il recupero dei beni quali proventi di illecito (c.d. *asset recovery);*
e) l'assistenza tecnica.

Di particolare rilievo, poi, il meccanismo di applicazione che istituisce, dall'entrata in vigore della Convenzione, una **Conferenza degli Stati** con cadenza annuale, per monitorare l'applicazione e l'implementazione della Convenzione negli Stati, per favorire lo scambio di informazioni sui modelli e le tendenze della corruzione, sulle pratiche efficaci per prevenirla e per restituire i proventi del crimine nonché, più in generale, per l'elaborazione di raccomandazioni per migliorare il testo della Convezione e la sua attuazione.

La **Conferenza assume una valenza strategica per l'adozione e l'attuazione delle politiche anti-corruzione e rappresenta un ulteriore esempio dei nuovi modelli organizzativi che già da tempo si sono affermati in seno alle organizzazioni internazionali** e che sono stati definiti con la denominazione di "regimi giuridici ad incastro". Tali modelli organizzativi sono caratterizzati dal processo costante di revisione ed integrazione ai quali sono sottoposte le Convenzioni e le azioni intraprese nel loro ambito, allo scopo di monitorare i fenomeni e di attuare politiche ispirate ad una cultura di prevenzione e continuo aggiornamento.

1.4. L'Unione Europea e le politiche di contrasto alla corruzione

Una delle prime iniziative condotte dall'Unione europea sul terreno del contrasto alla corruzione è rappresentata dalla *Convenzione sulla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell'Unione europea* del 26 maggio 1997.

La Convenzione sancisce un vero e proprio obbligo di incriminazione dei funzionari stranieri ed europei e sottolinea la necessità dell'adozione, da parte degli Stati membri, di sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive, comprensive di pene detentive i cui limiti edittali consentano l'estradizione, mentre per le condotte corruttive poste in essere dai membri delle istituzioni europee richiede l'equiparazione alle condotte corruttive imputabili ai membri delle corrispettive istituzioni nazionali, con conseguente applicazione del diritto penale dell'ordinamento interno (principio di assimilazione). Ulteriori azioni intraprese in seno all'Unione europea sono rappresentate dall'istituzione, a partire dal 28 aprile 1999, dell'Ufficio europeo anti-frode (OLAF), cui venivano attribuite funzioni di studio, prevenzione, sorveglianza e contrasto delle frodi agli interessi finanziari dell'Unione ed alla corruzione.

Nel **2003**, la **Commissione ha predisposto un documento contenente la Politica globale dell'Unione europea contro la corruzione**, sottoposto al Parlamento ed al Consiglio: **esso contiene le**

linee generali dell'azione dell'Unione negli anni a venire in materia di contrasto alla corruzione. In particolare, la Commissione europea prende le mosse da una definizione di corruzione più ampia di quella elaborata nell'ambito del diritto penale comune agli Stati membri. **Si tratta, in altri termini, di una nozione che ricomprende tutti gli «aspetti quali l'integrità, la trasparenza, la responsabilità e la buona gestione». Ciò in ragione della comprovata limitatezza dell'efficacia della sola strategia penalistica al contrasto della corruzione.**

Negli anni più recenti l'Unione europea, oltre ad aver stabilito l'adesione alla Convezione di Merida (Decisione del Consiglio 2008/801/CE), **ha adottato nel giugno del 2011**, attraverso la Commissione, **un "pacchetto anticorruzione"**, che comprende una comunicazione sulla lotta alla corruzione nell'Unione europea e una decisione intesa ad istituire la "relazione anticorruzione dell'UE". **Il Parlamento ed il Consiglio hanno risposto positivamente all'iniziativa intrapresa dalla Commissione ed è stata predisposta l'adozione della "Relazione anticorruzione dell'UE", con funzioni di monitoraggio e valutazione degli interventi posti in essere dagli Stati membri nella lotta alla corruzione e per promuovere un maggior impegno politico.**

1.5. La relazione dell'Unione Europea del 4 febbraio 2014 sulla lotta alla corruzione

Lo scorso 4 febbraio 2014 la Commissione europea, nella prima relazione dell'Unione sulla lotta alla corruzione, ha evidenziato che la corruzione continua a costituire un problema per l'Europa. Si tratta, infatti, di un **fenomeno che interessa tutti gli Stati membri e che costa all'economia europea circa 120 miliardi di euro all'anno. Soltanto in Italia la corruzione vale 60 miliardi di euro, la metà del totale UE.** In particolare è stato evidenziato che i costi diretti della corruzione nel nostro Paese ammontano al 4% del PIL. Secondo la Commissione europea l'adozione da parte dell'Italia della legge n. 190/2012 segna sicuramente un importante passo avanti, in quanto rafforza le politiche di prevenzione mirate a responsabilizzare i pubblici ufficiali e la classe politica, oltre che a bilanciare l'onere della lotta al fenomeno che attualmente ricade quasi esclusivamente sulle forze dell'ordine e sulla magistratura. In tale prospettiva, pur essendo notevoli gli sforzi profusi dall'Italia, la corruzione rimane comunque un fenomeno preoccupante. Nella relazione, **la Commissione europea suggerisce di potenziare il regime di integrità per le cariche pubbliche elettive,** attraverso l'introduzione di codici etici e di strumenti di rendicontazione del loro operato. **La Commissione consiglia anche di estendere i poteri e di sviluppare la capacità dell'autorità nazionale anticorruzione in modo che possa reggere saldamente le redini del coordinamento, garantire maggiore trasparenza degli appalti pubblici e adoperarsi ulteriormente per colmare le lacune della lotta anticorruzione nel settore privato.** E' importante inoltre rilevare che la relazione della Commissione, oltre ad analizzare la situazione in ciascuno Stato membro, rende noti anche i risultati di due ampi sondaggi d'opinione. **Per più dei tre quarti dei cittadini europei, e per il ben il 97% degli italiani, la corruzione è un fenomeno nazionale dilagante. Quasi 2 cittadini europei su 3 e l'88% dei cittadini italiani ritiene che la corruzione e le raccomandazioni siano spesso il modo più facile per accedere a una serie di servizi pubblici.**

1.6. Gli strumenti per la prevenzione della corruzione introdotti dalla Legge 190/2012

Come è noto la legge 190/2012 ha introdotto i seguenti strumenti:

a) il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.);
b) il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) per ciascuna amministrazione.

In particolare, il **Piano Nazionale Anticorruzione**, adottato dalla CIVIT (ora Autorità Nazionale Anticorruzione e per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni pubbliche) con la delibera n. 72/2013 **delinea le strategie di prevenzione della corruzione** volte a realizzare i seguenti principali obiettivi:

a) ridurre le occasioni di casi di corruzione;
b) aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
c) creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

I menzionati obiettivi devono essere conseguiti attraverso:

a) l'adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione;
b) adempimenti in materia di trasparenza;
c) adozione di codici di comportamento;
d) rotazione del personale;
e) obbligo di astensione in caso di conflitto d'interesse;
f) adozione di specifiche discipline in materia di svolgimento di incarichi di ufficio, di attività e di incarichi extra-istituzionali;
g) adozione di una specifica disciplina in materia di conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti;
h) verifica delle inconferibilità e della incompatibilità per le posizioni dirigenziali;
i) adozione di specifiche discipline in materia di: formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione;
j) adozione di specifiche discipline in materia di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro;
k) realizzazione di iniziative formative in materia di etica, legalità ed altre tematiche attinenti alla prevenzione della corruzione.

Il *Piano Nazionale Anticorruzione* indica tra i suoi destinatari anche le Regioni, fermo restando quanto previsto dalla Conferenza Unificata del 24 luglio 2013, adottata ai sensi dell'articolo 1, commi 60 e 61 della L. n. 190/2012.

Il P.T.P.C. è il documento, previsto dall'articolo 1, commi 5 e 8 della legge 190/2012, che unitamente al *Piano delle Prestazioni e al Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità* (P.T.T.I.), rappresenta uno strumento a presidio della legalità e del buon andamento dell'azione amministrativa.

Le disposizioni di prevenzione della corruzione, previste ai commi da 1 a 57 dell'articolo 1 della legge 190/2012, ivi compresa anche l'adozione del P.T.P.C., sono applicate in tutte le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e dunque anche nelle Regioni, con riferimento alle quali i successivi commi 60 e 61 dell'articolo 1 della stessa legge stabiliscono che modalità attuative e termini per l'applicazione siano definiti attraverso intese in sede di Conferenza unificata, con indicazione dei relativi termini di attuazione. L'Intesa è stata sancita in data 24 luglio 2013 e, tra l'altro, prevede:

- l'adozione del Piano triennale di prevenzione della corruzione entro il 31 gennaio 2014, la sua contestuale pubblicazione sul sito istituzionale e comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- l'adozione di norme regolamentari relative all'individuazione degli incarichi vietati ai dipendenti pubblici entro 90 giorni dalla conclusione dei lavori del Tavolo tecnico presso il Dipartimento Funzione Pubblica o comunque entro 180 giorni dal 24 luglio 2013, data di adozione dell'Intesa sopra indicata;
- l'adozione del codice di comportamento dei dipendenti, come innovato con d.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, entro 180 giorni dall'entrata in vigore dello stesso (19 giugno 2013), e cioè entro il 15 dicembre 2013;
- azioni attuative delle disposizioni dei decreti legislativi previsti dalla legge 190 medesima.

Quanto ai contenuti del P.T.P.C., essi sono indicati dal comma 9 dell'articolo 1 della legge 190/2012 e, più nel dettaglio, dal Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.).

In sintesi, il P.T.P.C. risponde alle seguenti esigenze:

- individuare le attività a più elevato rischio di corruzione;
- individuare, per tali attività, misure di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonee a prevenire il rischio di corruzione; in particolare sono indicate le misure previste obbligatoriamente

dalla L. 190/2012, dalle altre prescrizioni di legge e dal P.N.A., ed eventuali ulteriori misure facoltative;

- stabilire obblighi di informazione nei confronti del responsabile chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano;
- monitorare il rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti amministrativi;
- monitorare i 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;

Tra le attività a più elevato rischio di corruzione, il comma 16 dell'articolo 1 della legge 190/2012 individua i procedimenti di:

a) autorizzazione o concessione;
b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alle modalità di selezione prescelta ai sensi del d.lgs. 163/2006;
c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
d) concorsi e prove selettive per l'assunzione di personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del d.lgs. 150/2009.

1.7. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione

La **legge 6 novembre 2012, n. 190**, i decreti legislativi attuativi, la Circolare 25 gennaio 2013, n. 1 del Dipartimento della funzione pubblica, nonché talune deliberazioni dell'Autorità Nazionale Anticorruzione attribuiscono al Responsabile per la prevenzione alla corruzione importantissime funzioni. In sintesi, si può affermare che spetta al Responsabile per la prevenzione della corruzione proporre strategie di prevenzione del rischio dei fenomeni corruttivi, attraverso la individuazione di misure idonee a rendere effettive l'etica, l'integrità e la lotta alla corruzione.

Spetta, in particolare, al Responsabile della prevenzione della corruzione:

- **proporre** all'Organo di indirizzo politico (Giunta regionale) il *Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione*, trasmetterlo al Dipartimento della Funzione Pubblica, pubblicarlo sul sito web dell'amministrazione e darne comunicazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione;
- **definire le procedure** per la selezione e la formazione dei dipendenti che operano in settori particolarmente esposti al rischio del fenomeno corruttivo e monitorare l'efficacia della formazione;
- **indicare** nel *Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione* **i meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni** idonee a prevenire il rischio, nonché gli obblighi informativi nei confronti del Responsabile medesimo da parte dei soggetti ai quali è affidata l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione;
- **monitorare il rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti** ed i rapporti fra l'Amministrazione regionale ed i soggetti che con essa stipulano contratti;
- **individuare ulteriori specifici obblighi di trasparenza;**
- **verificare l'attuazione** del *Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione;*
- **verificare l'effettiva rotazione degli incarichi** negli uffici esposti a rischio di fenomeno corruttivo;
- **predisporre le relazioni sui risultati delle attività** e pubblicarle sul sito istituzionale dell'Amministrazione entro il 15 dicembre di ogni anno;
- **riferire,** se richiesto dalla Giunta regionale, **sui risultati** delle attività svolte;

- **informare i dipendenti** in ordine all'avvenuta adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione;
- **pianificare la sensibilizzazione** della cittadinanza;
- **monitorare l'implementazione delle misure** del *Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione*;
- **curare che siano rispettate le disposizioni** del decreto legislativo n. 39/2013 sulle cause di inconferibilità ed incompatibilità;
- **contestare l'esistenza o l'insorgenza di situazioni di incompatibilità** e a segnalare possibili violazioni all'Autorità Nazionale Anticorruzione e alla Corte dei Conti;
- **proporre all'approvazione della Giunta regionale**, avvalendosi dell'ufficio competente in materia di procedimenti disciplinari, **il Codice di comportamento** dei dipendenti, previo avvio di una procedura aperta di consultazione;
- **curare,** in raccordo con l'Ufficio competente in materia di procedimenti disciplinari, la **diffusione della conoscenza** del Codice di Comportamento;
- **comunicare all'Autorità Nazionale Anticorruzione i risultati del monitoraggio** del Codice di comportamento;
- **rilevare le violazioni del Codice di comportamento** (quantità, tipo e settori interessati);
- **dare pubblicità alle violazioni** sul sito istituzionale dell'Amministrazione.

SEZIONE II

IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2013-2016 DELLA GIUNTA REGIONALE

2.1. L' elaborazione del Piano Triennale di Prevenzione Della Corruzione 2013-2016 della Giunta regionale attraverso un processo di *governance* interna ed esterna.

L'elaborazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2013-2016 compete al Responsabile per la prevenzione della Corruzione che, ai sensi dell'articolo 1, comma 8, della L. n. 190/2012 lo propone all'approvazione dell'Organo di indirizzo politico che lo adotta entro il 31 gennaio di ogni anno.

La **Giunta regionale con la deliberazione n. 410 del 3 giugno 2013** ha nominato il Responsabile della prevenzione della corruzione della Giunta regionale individuandolo nella dott.ssa Elena Sico, Dirigente pro tempore del Servizio "Affari Comunitari e Cooperazione Interistituzionale" della Direzione "Affari della Presidenza, Politiche Legislative e Comunitarie, Programmazione, Parchi, Territorio, Ambiente, Energia".

Considerato che al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione compete la definizione della strategia di prevenzione della corruzione delle strutture della Giunta, così come stabilito nell'atto di indirizzo approvato dall'Esecutivo regionale con la **deliberazione n. 863 del 25 novembre 2013**, hanno concorso alla elaborazione del Piano, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze:

a) il Segretario Generale della Presidenza, in qualità di titolare della funzione di raccordo tra i Direttori e l'Organo di direzione politica;
b) i Direttori regionali;
c) i Dirigenti;
d) i Titolari di Posizione Organizzativa e i Dipendenti che operano nelle aree di rischio di cui alla L. n. 190/2012 ed in quelle individuate nella fase di mappatura dei processi;
e) l'Organismo Indipendente di Valutazione.

Con la citata deliberazione n. 863 del 25 novembre 2013 è stato, inoltre:

a) approvato il *Modello base* per la mappatura dei processi, la valutazione dei rischi di corruzione e la definizione delle conseguenti misure;
b) è stata disposta l'istituzione di una *Task Force* temporanea di supporto al Responsabile per la prevenzione della corruzione, non essendo stato fornito al Responsabile medesimo il necessario supporto organizzativo, mediante l'assegnazione in modo stabile di risorse umane e strumentali da utilizzare per l'esercizio delle funzioni di competenza.

L'elaborazione del *Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione* è avvenuta congiuntamente alla elaborazione del Codice di Comportamento dei dipendenti della Giunta regionale, approvato dall'Esecutivo con la **deliberazione n. 72 del 10 febbraio 2014**. Nelle more della elaborazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2013-2016 con la deliberazione della Giunta regionale n. 73 del 10 febbraio 2014 sono stati formulati indirizzi per l'attuazione del Codice di comportamento dei dipendenti della Giunta regionale.

A tale riguardo si evidenzia, coerentemente con quanto affermato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione e per la Valutazione e la Trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni (A.N.AC.) con la delibera n. 75 del 24 ottobre 2013, che il Codice di comportamento di ciascuna amministrazione pubblica costituisce uno degli strumenti essenziali del proprio Piano triennale di Prevenzione della Corruzione.

L'adozione del Codice di comportamento dei dipendenti della Giunta regionale è stata preceduta da una procedura aperta alla partecipazione da parte di tutti i soggetti interessati (utenti interni ed utenti esterni) al fine di poter acquisire osservazioni utili alla definizione del testo. La partecipazione ha visto il coinvolgimento dell'utenza interna e di taluni stakeholder.

Analogamente, anche per il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2013-2016, è stata avviata la procedura aperta di consultazione che ha preso avvio in data 4 marzo 2014 e che si è conclusa in data 12 marzo 2014.

Giova infine evidenziare che, come previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione, anche il presente Piano è stato elaborato tenendo conto che il concetto di corruzione ha una accezione molto più ampia delle fattispecie penalistiche di cui agli articoli 318, 319 e 319 ter del codice penale. Infatti esso comprende non soltanto l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione ma anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza il malfunzionamento dell'amministrazione (anche con riferimento all'utilizzo delle risorse finanziarie pubbliche).

2.2. Il ruolo della dirigenza e del personale nel processo di elaborazione ed attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2013-2016.

Così come previsto dalla deliberazione n. 863 del 25 novembre 2013, i direttori e i dirigenti hanno collaborato con il Responsabile per la prevenzione della corruzione nella elaborazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2013-2016. In particolare hanno fornito le informazioni indispensabili per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è risultato più elevato il rischio del fenomeno corruttivo e hanno formulano proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo. Dopo aver concorso alla elaborazione del presente Piano i Direttori e i Dirigenti dovranno:

a) vigilare sul rispetto del Piano da parte dei dipendenti assegnati;
b) collaborare con il Responsabile per la prevenzione della corruzione;
c) attuare le misure individuate nel presente Piano e negli Allegati B e C;
d) proporre eventuali modifiche ed aggiornamenti;
e) monitorare l'attuazione delle misure e fornire i relativi esiti al Responsabile per la prevenzione della corruzione nel rispetto della tempistica indicata negli Allegati B e C del presente Piano.

Sono tenuti ad osservare il presente Piano anche i titolari di posizione organizzativa, nonché tutto il personale di categoria.

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 1, comma 14 della L. n. 190/2012, in base al quale le violazioni da parte dei dipendenti delle misure previste dal piano triennale di prevenzione della corruzione costituiscono illecito disciplinare, **si evidenzia che in base all'articolo 9 del Codice di comportamento dei dipendenti della Giunta regionale**, approvato con la DGR n. 72 del 10 febbraio 2014, la mancata o parziale attuazione delle misure contenute nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e le violazioni dello stesso dovranno essere immediatamente comunicate dal Responsabile per la prevenzione della Corruzione della Giunta regionale all'Organismo Indipendente di Valutazione.

Con specifico riferimento al Servizio in cui è incardinato l'ufficio competente in materia di procedimenti disciplinari, si evidenzia che allo stesso spetta, in particolare, anche alla luce di quanto previsto dall'articolo 16 del Codice di comportamento dei dipendenti della Giunta regionale:

a) conformare le proprie attività alle previsioni contenute nel Piano Triennale di prevenzione della corruzione;
b) svolgere le funzioni disciplinari di cui all'articolo 55-bis e seguenti del d.lgs. n. 165/2001;
c) collaborare con il Responsabile per la prevenzione della corruzione nelle attività di aggiornamento del Codice di comportamento dei dipendenti della Giunta regionale;
d) curare l'esame delle violazioni del Codice di comportamento dei dipendenti della Giunta regionale e del d.p.r. 16 aprile 2013, n. 62 (Codice di comportamento dei dipendenti pubblici);
e) curare la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate, assicurando le garanzie di cui all'articolo 54-bis del d.lgs. n. 165/2001;
f) assicurare il necessario raccordo con l'ufficio per i rapporti con il pubblico per la raccolta e la condivisione di segnalazioni utili all'aggiornamento del Codice di comportamento dei dipendenti della Giunta regionale;

g) supportare il responsabile della prevenzione della corruzione nella diffusione del Codice di comportamento e nella verifica annuale del livello di attuazione del Codice di comportamento dei dipendenti della Giunta regionale e del d.p.r. 16 aprile 2013, n. 62.

Per quanto riguarda il **Servizio regionale competente in materia di risorse umane**, spetta allo stesso programmare e realizzare interventi di formazione generale (rivolto a tutti i dipendenti e riguardante le tematiche dell'etica e della legalità) ed **interventi formativi specifici** rivolti, in particolare, ai dirigenti e al personale operante nelle aree a rischio di fenomeni corruttivi. Si rinvia, a tale riguardo, a quanto indicato negli allegati A e B al presente Piano.

Spetta pertanto a tale Servizio inserire gli interventi formativi nel Piano Triennale della Formazione di cui all'articolo 7-bis del d.lgs. 165/2001, nel rispetto delle modalità e della tempistica indicati nei citati allegati.

La **Struttura Speciale di Supporto Sistema Informativo Regionale (SIR)** collabora, in particolare, con il Responsabile per la prevenzione della Corruzione, all'istituzione di un canale differenziato e riservato per l'invio delle segnalazioni di illeciti (*whistleblowing*), così come disciplinato dall'articolo 8 del Codice di comportamento dei dipendenti della Giunta regionale.

2.3. Il ruolo dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) nel processo di elaborazione ed attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2013-2016.

Il coinvolgimento dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Giunta regionale è previsto dalla DGR n. 863/2013.

In particolare l'OIV è stato continuamente informato sullo stato di elaborazione ed attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione dal Responsabile per la prevenzione della Corruzione.

Ha espresso, inoltre, parere preventivo sulla proposta di Codice di comportamento.

2.4. Percorso per la elaborazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2013-2016

Con la menzionata **DGR. n. 863 del 25 novembre 2013** è stato delineato il percorso per la elaborazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2013-2016. In particolare con la citata deliberazione è stato approvato il modello base per la mappatura dei processi, la valutazione dei rischi specifici e la definizione delle conseguenti misure ed è stata costituita una task force temporanea di supporto al Responsabile per la prevenzione della corruzione.

In particolare il modello, elaborato in conformità al Piano Nazionale Anticorruzione, ha previsto lo svolgimento delle seguenti attività:

a) **Mappatura dei processi**
   1) Analisi dell'applicabilità dei processi ed individuazione di nuove Aree di rischio e/o Processi per l'amministrazione di appartenenza;
   2) Identificazione delle strutture regionali deputate allo svolgimento del Processo;

b) **Analisi e Valutazione dei Processi**
   1) Valutazione dei processi esposti al rischio (in termini di impatto e probabilità);

c) **Identificazione e Valutazione dei rischi**
   1) Analisi dell'applicabilità dei rischi specifici presenti nel catalogo ed individuazione di nuovi rischi specifici associati ai processi valutati come maggiormente rischiosi;
   2) Valutazione dei rischi specifici in termini di impatto e probabilità.

d) **Identificazione delle misure**
   1) Identificazione delle misure più idonee alla prevenzione/mitigazione/trattamento del rischio.

Per la mappatura dei processi è stata utilizzata una tabella che ha associato alle aree individuate dal PNA (autorizzazione o concessione, scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alle modalità di selezione prescelta ai sensi del d.lgs. 163/2006,concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati e concorsi e prove selettive per l'assunzione di personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del d.lgs. 150/2009) le Strutture regionali deputate allo svolgimento dei processi per la cui valutazione sono state somministrate alle stesse 5 domande per la probabilità e 5 domande per l'impatto. E' stato espressamente chiesto a tutte le strutture regionali di individuare ulteriori aree oltre a quelle indicate dal PNA.

La **probabilità è stata intesa come frequenza** (0 nessuna probabilità, 1 improbabile, 2 poco probabile, 3 probabile, 4 molto probabile, 5 altamente probabile) e **l'impatto è stato inteso in termini di importanza** (0 nessun impatto, 1 marginale, 2 minore, 3 soglia, 4 serio, 5 superiore).

Le domande relative alla **Probabilità**, con associate le relative possibili risposte ed i correlati punteggi sono quelle di seguito elencate:

A. PROBABILITÀ

Domanda 1: Discrezionalità

Il processo è discrezionale?	
No, è del tutto vincolato	1
E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)	2
E' parzialmente vincolato solo dalla legge	3
E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)	4
E' altamente discrezionale	5

Domanda 2: Rilevanza esterna

Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'amministrazione di riferimento?	
No, ha come destinatario finale un ufficio interno	2
Sì, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento	5

Domanda 3: Complessità del processo

Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	
No, il processo coinvolge una sola p.a	1
Sì, il processo coinvolge più di 3 amministrazioni	3
Sì, il processo coinvolge più di 5 amministrazioni	5

Domanda 4: Valore economico

Qual è l'impatto economico del processo?	
Ha rilevanza esclusivamente interna	1
Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es.: concessione di borsa di studio per studenti)	3
Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto)	5

Domanda 5: Frazionabilità del processo

Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato (es.: pluralità di affidamenti ridotti)?	
No	1
Sì	5

Domanda 6: Controlli

Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	
Sì, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione	1
Sì, è molto efficace	2
Sì, per una percentuale approssimativa del 50%	3
Sì, ma in minima parte	4
No, il rischio rimane indifferente	5

A. IMPATTO

Domanda 7: Impatto organizzativo

Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase di processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? *(se il processo coinvolge l'attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)*	
Fino a circa il 20%	1
Fino a circa il 40%	2
Fino a circa il 60%	3
Fino a circa il 80%	4
Fino a circa il 100%	5

Domanda 8: Impatto economico

Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei conti o sentenze di Organi giurisdizionali ordinari o speciali a carico di dipendenti (Direttori, Dirigenti, Dipendenti e Collaboratori esterni) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	
No	1
Sì	5

Domanda 9: Impatto reputazionale

Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	
No	0
Non ne abbiamo memoria	1
Sì, sulla stampa locale	2
Sì, sulla stampa nazionale	3
Sì, sulla stampa locale e nazionale	4
Sì, sulla stampa locale, nazionale e internazionale	5

Domanda 10: Impatto organizzativo, economico e sull'immagine

A quale livello può collocarsi il rischio dell'evento (livello apicale, livello intermedio o livello basso) ovvero la posizione/il ruolo che l'eventuale soggetto riveste nell'organizzazione è elevata, media o bassa?	
A livello di addetto	1
A livello di funzionario privo di posizione organizzativa o collaboratore esterno o	2
A livello di Dirigente di servizio ovvero di Titolare di posizione organizzativa	3
A livello di Direttore/Responsabile di Struttura Speciale di Supporto	4
A livello di Segretario generale	5

Con specifico riferimento alla domanda n. 10, si evidenza che si è reso necessario modificare l'impostazione della stessa, rispetto a quella contenuta nel Piano Nazionale Anticorruzione, al fine di adeguarla alle tipologie di personale, anche di qualifica dirigenziale, presenti nell'Amministrazione regionale.

Allo scopo di effettuare una mappatura dei processi esaustiva ed acquisire informazioni esaustive per le conseguenti valutazioni, **il Responsabile per la prevenzione della corruzione ha chiesto a tutte le strutture della Giunta regionale**, coinvolte nel processo di elaborazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, **di compilare una sintetica scheda informativa** relativa a ciascun processo e recante le seguenti specificazioni:

1. Sintetica descrizione del processo con indicazione dei principali riferimenti normativi;
2. Indicazioni delle ragioni in base alle quali si ritiene che il processo sia vincolato o parzialmente vincolato;
3. Indicazione delle motivazioni in base alle quali si ritiene che il controllo applicato al processo costituisca un efficace strumento di neutralizzazione, sia molto efficace, ovvero perché dovrebbe esserlo per una percentuale approssimativa del 50%;
4. Indicazione degli estremi delle sentenze relative ai processi oggetto di mappatura.

In linea con il Piano Nazionale Anticorruzione, i valori relativi alla probabilità e quelli relativi all'impatto sono stati conteggiati sulla base della tabella che segue:

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

Per permettere a tutte le Strutture della Giunta di pervenire ad una mappatura il più possibile vicina alle attività svolte da ciascuna **sono state organizzate, in particolare, riunioni** nel periodo compreso tra dicembre 2013 - gennaio 2014 e tali confronti sono proseguiti per tutto il periodo di elaborazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

Per la valutazione della rischiosità dei processi **è stato assunto come riferimento il valore massimo** corrispondente alle risposte relative alla probabilità e quello massimo relativo all'impatto. Rispetto alla previsione del valore medio, così come indicato nel Piano Nazionale Anticorruzione, il Responsabile per la prevenzione della corruzione ha ritenuto indispensabile assumere come riferimento il valore massimo, per le seguenti ragioni:

a) a **titolo cautelativo**, in quanto si è trattato della prima applicazione del "*Modello base*";
b) a causa **dell'assenza di banche dati** idonee a permettere verifiche sulle risposte rese;
c) a causa della **intervenuta constatazione che l'applicazione della regola del valore medio determinava un sostanziale appiattimento verso il basso**, dal punto di vista della rischiosità, dei processi oggetto di mappatura (mancata corrispondenza tra la percezione della rischiosità del processo e l'effettiva collocazione dello stesso nella 1^ matrice Impatto/Probabilità);
d) a causa **dell'acquisizione, in taluni casi, di divergenti risposte da parte delle strutture regionali**, con riferimento ai medesimi processi.

In merito al punto d) si rileva che le differenze tra **le risposte hanno riguardato soprattutto l'area degli appalti** e quella relativa alla concessione dei contributi ed in particolare con riferimento alle domande relative alla "*discrezionalità*" dei processi e al "*tipo di controllo applicato sul processo*".

A seguito della valutazione dell'Impatto e della Probabilità, per ciascun Processo è stata individuata la corrispondente collocazione nella 1^ "Matrice Impatto-Probabilità". (per Direzione/Struttura Speciale di Supporto/ Servizio – a cura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione con il supporto della Task Force).

Probabilità / Impatto	Raro 1	Poco Probabile 2	Probabile 3	Molto Probabile 4	Frequente 5
Superiore 5					
Serio 4					
Soglia 3					
Minore 2					
Marginale 1					

Dopo aver completato la valutazione dei processi, che hanno riguardato anche aree ulteriori rispetto a quelle indicate dalla L. n. 190/2012 **è stata avviata la valutazione dei rischi specifici** con riferimento ai soli processi che si sono collocati nei riquadri rossi della 1^ matrice Impatto/Probabilità. La maggior parte dei processi delle 4 aree a rischio hanno registrato valori di probabilità pari a 5 e valori di impatto pari a 3 o 4 (Probabilità x Impatto= 15/20). Solo per pochi processi è stato registrato un valore di impatto pari a 5 (Probabilità x Impatto = 25).

La **valutazione dei rischi specifici è stata effettuata associando a ciascun processo che si è collocato nei riquadri rossi della 1^ matrice Impatto/Probabilità i correlati possibili rischi specifici**. E' stato chiesto alle Strutture della Giunta di individuare ulteriori rischi specifici se ritenuti applicabili ai processi oggetto di monitoraggio ovvero di rielaborare o modificare quelli proposti dal Responsabile della prevenzione della corruzione, in collaborazione con la task force istituita con la DGR. n. 863 del 25 novembre 2013.

In particolare è stato chiesto a ciascuna struttura regionale (Direzione/Struttura Speciale di Supporto/Servizio) di **indicare se il rischio specifico era applicabile**. In caso di non applicabilità, ciascuna struttura della Giunta ne ha dovuto esplicitare le motivazioni. Al contrario, in caso di applicabilità, ciascuna struttura ha dovuto rispondere ai seguenti quesiti, con riferimento a ciascun processo e correlato rischio specifico.

I primi tre quesiti hanno riguardato la probabilità intesa come frequenza di accadimento degli eventi rischiosi. La finalità perseguita è stata quella di verificare la frequenza di accadimento storicamente rilevabile; i successivi 4 quesiti hanno riguardato, invece, la probabilità di accadimento futura (o potenziale) degli eventi rischiosi legati al processo.

Probabilità oggettiva		Probabilità soggettiva
DOMANDA 1: Ci sono state **segnalazioni** che hanno riguardato episodi di corruzione o cattiva gestione inerenti il rischio in analisi? *(Per segnalazione si intende qualsiasi informazione pervenuta con qualsiasi mezzo e-mail, telefono, ..., da compresi i reclami)* a) SI, vi sono state numerose segnalazioni (valore: ALTO); b) SI vi sono state poche segnalazioni (valore: MEDIO); c) NO, non vi sono state segnalazioni (valore: BASSO)	**DOMANDA 2:** Ci sono state **sentenze** che hanno riguardato episodi di corruzione (es. Reati contro la PA, Falso e Truffa) inerenti il rischio in analisi? a) SI, vi sono state numerose sentenze (valore: ALTO); b) SI vi sono state poche sentenze (valore: MEDIO); c) NO, non vi sono state sentenze (valore: BASSO)	**DOMANDA 3:** Secondo lei la probabilità che si verifichino eventi corruttivi o di cattiva gestione relativi al rischio in analisi è: a) L'evento è molto frequente: più di 3 casi all'anno (valore: ALTO); b) L'evento è poco frequente: 2 o 3 casi all'anno (valore: MEDIO); c) L'evento è piuttosto raro (valore: BASSO)

Impatto oggettivo			Impatto soggettivo
DOMANDA 4: A seguito di controlli sono state individuate irregolarità? a. SI, le irregolarità individuate a seguito di controlli hanno causato un grave danno (valore: ALTO); b. SI, le irregolarità individuate hanno causato un lieve danno (valore: MEDIO); c. NO, le irregolarità individuate non hanno causato danni all'amministrazione o non sono stati effettuati controlli (valore: BASSO)	**DOMANDA 5:** Ci sono stati contenziosi? a. SI, i contenziosi hanno causato elevati costi economici e/o organizzativi per l'amministrazione (valore: ALTO); b. SI, i contenziosi hanno causato medio-bassi costi economici e/o organizzativi per l'amministrazione (valore: MEDIO); c. NO, i contenziosi hanno causato costi economici e/o organizzativi trascurabili per l'amministrazione o non vi sono stati contenziosi (valore: BASSO)	**DOMANDA 6:** Nel corso degli ultimi 3 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il rischio in analisi? a. 3 o più articoli pubblicati in quotidiani nazionali e/o 4 o più articoli pubblicati in quotidiani locali (valore: ALTO); b. fino a 3 articoli pubblicati in quotidiani locali e/o almeno 1 articolo pubblicato su un quotidiano nazionale (valore: MEDIO); c. fino ad 1 articolo pubblicato su un quotidiano locale (valore: BASSO)	**DOMANDA 7:** Secondo lei il verificarsi di eventi legati al rischio può causare all'amministrazione un impatto: a. Il verificarsi degli eventi rischiosi legati alla classe di rischio in oggetto può causare un ingente danno all'amm.ne (valore: ALTO); b. Il verificarsi degli eventi rischiosi legati alla classe di rischio in oggetto può causare un danno rilevante all'amm.ne (valore: MEDIO); c. Il verificarsi degli eventi rischiosi legati alla classe di rischio in oggetto può causare un danno trascurabile all'amm.ne (valore: BASSO)

Per la valutazione dei rischi specifici associati ai correlati processi, per le risposte alla domanda n. 3 (Probabilità soggettiva) e alla domanda n. 7 (Impatto soggettivo), è stata assegnata la valutazione "Medio", nel caso in cui le risposte, sia con riferimento alla probabilità che con riferimento all'Impatto oggettivo, si sono attestate ambedue sul livello basso (lettera c)

Successivamente per ciascun processo e correlato rischio specifico è stato assunto come riferimento il valore massimo tra quelli relativi alle risposte sulla Probabilità e quello riguardante le risposte sull'Impatto. Si è ritenuto necessario assumere come riferimento, a titolo precauzionale, il valore massimo, in quanto il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2013-2016 è stato elaborato come prima applicazione al "Modello base" e considerato che il Responsabile per la prevenzione della corruzione non dispone di banche dati o registri che consentano di verificare le relative risposte. Ci si riferisce, in particolare, alle segnalazioni riguardanti episodi di cattiva gestione, ad irregolarità e alla pubblicazione su giornali o riviste di articoli aventi ad oggetto i rischi specifici emersi.

Un elemento di criticità che si rileva è dato in particolare dalla domanda n. 2 relativa alle sentenze, in quanto potrebbe accadere che esistono fenomeni corruttivi sommersi e che pertanto non vi siano sentenze.

Sulla base dei valori associati a ciascun processo e correlati rischio specifico, si è provveduto a determinare per ciascuna struttura regionale (Direzione/Struttura Speciale di Supporto/Servizio) a collocare gli stessi nella 2^ Matrice "Impatto/Probabilità" di seguito riportata:

Probabilità / Impatto	BASSO C)	MEDIO B)	ALTO A)
ALTO a)			
MEDIO b)			
BASSO c)			

Successivamente, per i processi e correlati rischi specifici che si sono collocati nei riquadri "rossi" e "gialli" della 2^ matrice "Impatto/Probabilità" si è proceduto a:

a) analizzare le misure già esistenti all'interno dell'Amministrazione regionale;
b) individuare tra le Misure del PNA quelle applicabili che, potenzialmente possono mitigare, correggere o prevenire il rischio specifico emerso;
c) individuare ulteriori misure, non specificate dal PNA, ma ritenute indispensabili;
d) classificare ciascuna tipologia di misura individuata;
e) valutare l'idoneità delle misure proposte;
f) indicare le modalità e i tempi di attuazione delle misure proposte;
g) prevedere il monitoraggio delle misure medesime.

2.5 Analisi dei processi, valutazione dei rischi specifici e applicazione delle misure

Le attività volte alla mappatura e alla valutazione dei processi hanno preso avvio con la nota Prot. RA/ 298995 del 29/11/2013 e hanno determinato il coinvolgimento di tutte le strutture della Giunta regionale (Segretariato Generale della Presidenza, Direzioni, Strutture Speciali di Supporto, Servizi e Uffici di supporto ai Direttori).

Come già illustrato nel precedente paragrafo, ciascun processo è stato valutato attraverso la somministrazione del questionario contenuto nel Modello base approvato con la menzionata DGR 863 del 25 novembre 2013 al paragrafo "Analisi e Valutazione dei processi".

Con riferimento a ciascun Direttore/Ufficio di supporto, Struttura Speciale di Supporto e Servizio **i processi oggetto di mappatura**, tenuto conto delle risposte fornite, **sono stati collocati nella 1^ matrice Impatto/Probabilità**. Gli esiti delle valutazioni effettuate sono stati comunicati a ciascuno.

Per quanto concerne **la valutazione del processi, le Aree** in cui essi sono stati collocati **sono quelle di seguito indicate**:

1. Acquisizione e Progressione del Personale;
2. Affidamento lavori, servizi e forniture;
3. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto;
4. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto;
5. Ulteriore Area: Riconciliazione della certificazione dei debiti sanitari pregressi;

6. Ulteriore Area: Verifica e validazione dei dati di monitoraggio sui Programmi finanziati dal Fondo Sviluppo e Coesione;
7. Ulteriore Area: Contabilizzazione con riflessi finanziari diretti per il destinatario;
8. Ulteriore Area: Attività consultiva;
9. Ulteriore Area: Attività di Controllo;
10. Ulteriore Area: Attività Istituzionale in campo sanitario;
11. Ulteriore Area: Gestione Tributi;
12. Ulteriore Area: Certificazione spese fondi strutturali;
13. Ulteriore Area: Gestione Patrimonio Immobiliare;
14. Ulteriore Area: Gestione Procedimenti disciplinari;
15. Ulteriore Area: Attività istituzionale in campo sanitario;
16. Ulteriore Area: Attività ispettiva di controllo e vigilanza in materia sanitaria;
17. Ulteriore Area: Attività relativa al contenzioso.

Per quanto concerne i processi oggetto di valutazione, la tabella **Allegato A** al presente Piano associa le **Aree ed i Processi** con le Strutture della Giunta regionale, con particolare riferimento all'Area degli appalti.

Dall'esame della tabella si può constatare che **quasi tutte le Strutture della Giunta regionale operano in tutte le Aree** e in molti casi sui medesimi processi. La "*polverizzazione*" delle competenze ha determinato lo svolgimento di complesse ed articolate valutazioni dei processi.

È evidente che **la "polverizzazione" delle competenze** su più strutture della Giunta regionale **accresce la probabilità del verificarsi di fenomeni corruttivi**. Per questo motivo sono state applicate misure di prevenzione/mitigazione/trattamento dei rischio anche ai processi i cui rischi specifici si sono collocati nell'area gialla della seconda matrice "Impatto/probabilità".

Come già precisato, dopo **la valutazione dei processi hanno preso avvio le attività di identificazione e valutazione dei rischi** che hanno riguardato esclusivamente i processi che sono stati collocati nei riquadri rossi della 1^ matrice "Impatto/Probabilità", sulla base delle valutazioni effettuate.

Ai processi collocati nei riquadri rossi **sono stati associati alcuni rischi specifici** ed è stato previsto il campo per l'indicazione di ulteriori rischi specifici a cura di ciascuna struttura regionale.

In esito alle valutazioni dei rischi specifici **sono state individuate le conseguenti misure**. Queste ultime sono state definite tenuto conto di quelle obbligatorie previste dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA). In taluni casi sono state anche previste misure ulteriori.

L'Allegato B al presente Piano **evidenzia**, per ciascuna Struttura della Giunta regionale, **i processi, i rischi specifici**, (livello di rischio in termini di probabilità e di impatto) , **nonché le misure del Piano Nazionale Anticorruzione applicate** e quelle **ulteriori necessarie** a prevenire il verificarsi dei rischi di fenomeni corruttivi. Con specifico riferimento alle misure del Piano Nazionale Anticorruzione, si fa rinvio al successivo paragrafo in cui le stesse sono state esplicitate con l'obiettivo di comprenderne il significato e la portata rispetto alla loro applicazione al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2013-2016.

Per quanto concerne le misure, si segnala che la loro individuazione è stata preceduta da una valutazione di idoneità delle stesse rispetto alle risorse disponibili e rispetto alla loro efficacia come strumento di prevenzione/mitigazione/trattamento del rischio del fenomeno corruttivo.

Con riferimento alle misure applicate, le ultime colonne di ciascuna tabella dell'Allegato B evidenziano le fasi ed i tempi per l'attuazione delle misure del PNA nonché le fasi ed i tempi per la realizzazione delle ulteriori misure.

Per la maggior parte dei processi e dei correlati rischi specifici è stato necessario prevedere misure ulteriori.

Tenuto conto che si è in fase di prima elaborazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e che la mappatura dei processi deve essere implementata, al fine di assicurare l'applicazione di tutte le misure del Piano Nazionale Anticorruzione, **l'Allegato C** al presente Piano **sintetizza l'applicazione delle misure del Piano Nazionale Anticorruzione e di ulteriori a tutte le strutture della Giunta regionale** (a prescindere dalla riconducibilità ad un determinato processo). In particolare l'Allegato C individua per ciascuna misura del Piano Nazionale Anticorruzione:

a) le specificazioni della Misura applicata;
b) le fasi di attuazione e la tempistica (anche con riferimento alle attività già svolte nel 2013);
c) le Strutture e/o i soggetti che attuano le misure;
d) le comunicazioni da rendere al Responsabile per la prevenzione della corruzione per la elaborazione e la pubblicazione della relazione sullo stato di attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

2.5.1. Punti di forza e punti di debolezza del processo di elaborazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2013-2016.

Al di là degli adempimenti prescritti dal Legislatore nazionale, il principale punto di forza del processo messo in atto è dato dai risultati delle attività di valutazione svolte, dai quali partire immediatamente dopo l'approvazione del Piano, per prendere in esame gli aspetti ed i profili da sviluppare nei prossimi Piani di prevenzione della corruzione. L'elemento che caratterizza il punto di forza dello svolgimento dell'intero processo è dato dal continuo e proficuo confronto tra il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, tutta la Dirigenza regionale, i Titolari delle posizioni organizzative ed il personale di categoria.

Lo sforzo compiuto da tutti è stato orientato a fare del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione uno strumento utile all'Amministrazione e a coloro che nell'ambito dell'Amministrazione operano seriamente, nel pieno perseguimento dell'interesse pubblico ed avendo come riferimento i principi del buon andamento e dell'imparzialità dell'azione amministrativa. La predisposizione del Piano ha portato tutti a ragionare sulle dinamiche e sugli assetti organizzativi e soprattutto sugli elementi sui quali è necessario intervenire per migliorare l'organizzazione nel suo complesso della strutture della Giunta. L'elaborazione del Piano ha comportato altresì la necessità di assicurare il pieno coordinamento tra esso ed il Codice di comportamento dei dipendenti della Giunta regionale che costituisce, insieme al Piano, uno dei principali strumenti per la prevenzione della corruzione. In sintesi, si può affermare che il processo di predisposizione del Piano di prevenzione della corruzione ha aperto la strada ad un percorso che potrà essere arricchito di contenuti nelle prossime annualità e che, se portato avanti in modo costruttivo e positivo, sicuramente renderà possibile introdurre miglioramenti alla "macchina" organizzativa regionale, con l'obiettivo di renderla maggiormente rispondente ai bisogni dell'utenza.

I principali punti di debolezza dell'intero processo risiedono nel fatto che il Piano Nazionale Anticorruzione non tiene conto delle specificità che caratterizzano le Regioni e che i criteri contenuti nel Piano Nazionale Anticorruzione per la valutazione dei processi e dei rischi specifici presentano criticità applicative. Ne consegue che il Piano Nazionale Anticorruzione dovrà registrare aggiustamenti ed adeguamenti assolutamente fisiologici, al fine di poter assurgere nel modo migliore a documento di riferimento per tutte le amministrazioni pubbliche e per le Regioni in particolare.

Con specifico riferimento alle Regioni, si rende assolutamente indispensabile la costituzione di un gruppo di lavoro che veda la partecipazione di tutti i Responsabili della Prevenzione della Corruzione delle Regioni e che possa avere quale sede di confronto la Conferenza delle Regioni e delle Province autonome.

2.6. Le misure del Piano Nazionale Anticorruzione applicate al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2013-2016 della Giunta regionale.

In fase di prima applicazione, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2013-2016 della Giunta regionale ha recepito tutte le misure obbligatorie previste dal Piano Nazionale Anticorruzione. Tali misure dovranno essere implementate progressivamente negli anni successivi allo scopo di poter sviluppare un adeguato sistema di prevenzione dei fenomeni corruttivi, sia tenuto conto delle specificità della Giunta, sia avuto riguardo della evoluzione normativa e dei cambiamenti organizzativi che potranno verificarsi con l'avvio della nuova legislatura nella seconda metà del 2014.

La Tabella che segue sintetizza le misure contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione:

MISURA	DESCRIZIONE	FINALITA'
1) Trasparenza	Consiste in una serie di attività volte alla diffusione di informazioni rilevanti sull'amministrazione. Ad esempio: - Informatizzazione dei processi; - Accesso telematico; - Monitoraggio termini procedimentali	Migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa attraverso la piena conoscenza delle attività dell'amministrazione e delle responsabilità per il loro corretto svolgimento
2) Codice di Comportamento	Deve essere definito sia a livello nazionale che dalle singole amministrazioni; le norme in essi contenute regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti e, per tal via, indirizzano l'azione amministrativa	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.
3) Rotazione del Personale	Consiste nell'assicurare l'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure in determinate aree considerate a maggior rischio corruttivo.	Ridurre il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione.
4) Astensione in caso di Conflitto di Interessi	Consiste nel: • obbligo di astensione per il responsabile del procedimento, il titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento finale ed i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziale; • dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti.	Evitare situazioni di potenziale conflitto di interessi.
5) Svolgimento incarichi d'ufficio attività ed incarichi extra-istituzionali	Consiste nell'individuazione: • degli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche; • dei criteri generali per disciplinare i criteri di conferimento e i criteri di autorizzazione degli incarichi istituzionali; • in generale, di tutte le situazioni di potenziale conflitto di interessi derivanti da attività ed incarichi extra-istituzionali;	Evitare un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale.
6) Conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti	Consiste nella definizione di criteri e procedure chiare per l'affidamento di incarichi a: • soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni; • soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico;	Evitare: • il rischio di un accordo corruttivo per conseguire un vantaggio in maniera illecita (lo svolgimento di certe attività/funzioni possono agevolare la precostituzione di situazioni favorevoli per essere successivamente destinatari di incarichi dirigenziali e assimilati); • la costituzione di un humus favorevole ad illeciti scambi di favori, attraverso il contemporaneo svolgimento di alcune attività che possono inquinare l'azione imparziale della pubblica amministrazione; • l'affidamento di incarichi dirigenziali che comportano responsabilità su aree a rischio di corruzione a soggetti con condanne penali (anche se non definitive);

7) Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali	Si tratta "dell'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di 15 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".	Evitare situazioni di potenziale conflitto di interessi.
8) Lo svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro	Consiste nel divieto ai dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di una PA di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.	Evitare che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto
9) Commissioni, assegnazioni uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la PA	Consiste nel divieto di nominare come membri di commissioni di aggiudicazione di gare, in qualità di segretari, o funzionari di uffici preposti alla gestione di risorse finanziarie (etc.), soggetti che hanno riportato condanne, anche non passate in giudicato, per reati contro la PA (ai sensi del capo I Titolo II, secondo libro del c.p.).	Evitare che, all'interno degli organi che sono deputati a prendere decisioni e ad esercitare il potere nelle amministrazioni, vi siano soggetti condannati (anche con sentenza non definitiva) per Reati e Delitti contro la PA
10) Whistleblowing	Si tratta della messa in opera di misure a tutela dei dipendenti pubblici che segnalano illeciti.	Garantire: • la tutela dell'anonimato; • il divieto di discriminazione nei confronti del *whistleblower*;
11) Formazione	Si tratta della realizzazione di attività di formazione dei dipendenti pubblici chiamati ad operare nei settori in cui è più elevato il rischio di corruzione sui temi dell'etica e della legalità.	Assicurare la diffusione di valori etici, mediante l'insegnamento di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati e di una maggiore conoscenza e consapevolezza delle proprie azioni all'interno dell'amministrazione.
12) Patti di Integrità	Si tratta di un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare e permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo.	Garantire la diffusione di valori etici, valorizzando comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.
13) Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	Consiste nell'attivare forme di consultazione con la società civile.	Assicurare la creazione di un dialogo con l'esterno per implementare un rapporto di fiducia e che possono portare all'emersione di fenomeni corruttivi altrimenti "silenti".
14) Monitoraggio dei rapporti tra l'Amministrazione ed i soggetti esterni	Consiste nel monitorare i rapporti tra l'Amministrazione ed i soggetti con i quali sono stati stipulati contratti, interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici, ai fini della verifica di eventuali relazioni di parentela o affinità con i dipendenti	Evitare situazioni di potenziale conflitto di interessi

A) Trasparenza

La misura della Trasparenza si prefigge di migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, attraverso la piena conoscenza delle attività dell'Amministrazione regionale e delle responsabilità per il loro corretto svolgimento. In particolare la trasparenza costituisce uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione in quanto è strumentale a rendere conoscibile da parte dell'utenza:

a) il responsabile di ciascun procedimento amministrativo (con conseguente responsabilizzazione dei funzionari regionali);
b) i presupposti per l'avvio e lo svolgimento dei procedimenti amministrativi;
c) il modo attraverso il quale sono impiegate le risorse pubbliche e se tale utilizzo potrebbe essere deviato verso finalità improprie;
d) la situazione patrimoniale dei politici e dei dirigenti e, di conseguenza, il controllo in ordine ad arricchimenti anomali verificatisi durante lo svolgimento del mandato.

Come noto la legge n. 190/2012 è intervenuta in modo penetrante sul fronte della trasparenza dell'attività amministrativa stabilendo che costituisce "*livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali*

e civili ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m) della Costituzione, secondo quanto previsto all'articolo 11 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.". In tal senso la legge n. 190 prevede che essa è assicurata mediante la pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche delle informazioni stabilite dalla legge.

Con il **decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33** (*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*), adottato dal Governo ai sensi dell'art. 1, comma 35 della L.190/2012, è stata rafforzata la qualificazione della trasparenza intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche. In tale prospettiva, la trasparenza deve essere intesa come lo strumento indispensabile per avere un'amministrazione che opera in modo eticamente corretto e che svolge l'azione amministrativa valorizzando *l'accountability* verso i cittadini.

Per l'individuazione delle misure della trasparenza, dei soggetti attuatori, dei tempi di attuazione degli obblighi previsti dalle vigenti norme e dalle delibere dell'Autorità Nazionale Anticorruzione si fa rinvio al Programma Triennale della Trasparenza e dell'Integrità la cui elaborazione è di competenza del Responsabile della Trasparenza. Si evidenzia a tale riguardo che, nel momento in cui il presente Piano è elaborato, non si è ancora provveduto alla nomina del Responsabile della Trasparenza della Giunta regionale. Si segnala tuttavia che il legislatore regionale con l'articolo 1 della legge 12 febbraio 2014, n. 9 (*Modifiche alla L.R. n. 77/1999, alla L.R. n. 50/2013, alla L.R. n. 59/2013 e alla L.R. n. 2/2014)* ha novellato l'articolo 14 della legge regionale n. 77/1999 introducendo il comma 4 bis. Quest'ultimo prevede che: "*Il Dirigente della Struttura Speciale di Supporto di cui al comma 2, lett. f), è, altresì, il Responsabile della trasparenza ai sensi del D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", nonché il responsabile della prevenzione della corruzione ai sensi della L. 6 novembre 2012, n. 190 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.".* Il medesimo articolo ha introdotto una disposizione transitoria che così recita: "*Il Responsabile per la prevenzione della corruzione incaricato alla data di entrata in vigore della presente legge continua a svolgere le funzioni di sua competenza fino alla data di approvazione da parte della Giunta regionale del Piano della Prevenzione della Corruzione 2013-2016.".*

In ogni caso, **al fine di assicurare l'attuazione delle misure della trasparenza, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, in assenza del Responsabile della Trasparenza** nella fase di elaborazione del Piano di Prevenzione della Corruzione 2013-2016, **ha ritenuto indispensabile applicare la misura della Trasparenza,** intesa come **pubblicazione degli atti, dei documenti e delle informazioni di cui al d.lgs. 33/2013 e alla legge n. 190/2012, alla quasi totalità dei processi e dei correlati eventi rischiosi indicati nell'allegato B** al presente Piano.

Con specifico riferimento, invece, alle attività volte alla diffusione di informazioni rilevanti sull'amministrazione regionale, l'**Allegato C** al presente Piano, indica **quale particolare misure della Trasparenza quella relativa al monitoraggio dei tempi procedimentali** previsto dall'articolo 1, comma 9, lettera d) della legge n. 190/2012. A tal proposito si evidenzia che il **Piano Nazionale Anticorruzione indica il "Monitoraggio dei tempi** procedimentali**" quale misura da prevedere nell'ambito dei Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.**

In materia di procedimenti amministrativi, è utile richiamare la legge regionale 1 ottobre 2013, n. 31 (*Legge organica in materia di procedimento amministrativo, sviluppo dell'amministrazione e semplificazione del sistema amministrativo regionale e locale e modifiche alla L.R. n. 2/2013 e alla L.R. n. 20/2013)* che:

a) detta la disciplina per lo svolgimento dei procedimenti amministrativi di competenza della Regione;
b) disciplina la conoscibilità degli atti amministrativi regionali, sia da parte della collettività che dei singoli interessati e detta le modalità con le quali gli atti medesimi sono disponibili presso gli uffici regionali;

c) incentiva l'uso della telematica nei rapporti interni, con le altre amministrazioni e con i privati anche al fine di favorire processi di dematerializzazione;
d) provvede all'innalzamento del livello di qualità dell'azione amministrativa attraverso misure atte a conseguire concreti risultati di semplificazione dei procedimenti amministrativi, di rimozione e riduzione degli oneri e degli adempimenti amministrativi a carico dei cittadini e delle imprese e dei tempi burocratici;
e) individua le azioni e gli interventi strategici di semplificazione amministrativa, di riordino e di semplificazione del complesso normativo regionale al fine di favorire lo sviluppo, la competitività, la crescita economica e l'innovazione anche tecnologica del sistema produttivo regionale, nonché le azioni e gli interventi strategici che potenziano l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa nei rapporti con i cittadini e le imprese.

Per questo motivo l'allegato C specifica, nell'ambito della misura della Trasparenza:
a) le fasi di attuazione;
b) i soggetti e/o le strutture che attuano le misure;
c) gli obblighi di comunicazioni al Responsabile della Prevenzione della corruzione sullo stato di attuazione delle misure. Ciò al fine di permettere al Responsabile per la prevenzione della corruzione di verificare la necessità di apportare correttivi e aggiornamenti al Piano e di costruire in progress la relazione sullo stato di attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

In sintesi:
- nell' **Allegato B**: la "Trasparenza", intesa come pubblicazioni nella sezione Amministrazione Trasparente, è stata applicata alla quasi totalità dei processi e dei correlativi eventi rischiosi. Per ciascun processo ed evento rischioso sono indicati: la Direzione/Struttura Speciale di Supporto, il Servizio e/o l'Ufficio che devono attuare la misura di che trattasi.
- nell'**Allegato C:** la "Trasparenza", intesa in particolare **come monitoraggio dei tempi procedimentali,** è una misura applicata a tutte le Strutture della Giunta regionale (Direttori e Dirigenti) , ciascuno per i procedimenti di propria competenza.

Con specifico riferimento al **monitoraggio del rispetto dei termini procedimentali, l'Allegato C** individua, quale misura trasversale da applicare a tutte le Strutture della Giunta regionale, la definizione di un sistema di monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti, previsto dall'art. 1, comma 9, lett. d) della l. 190/2012 in base al quale il Piano risponde all'esigenza di "*monitorare il rispetto dei termini previsti dalla legge o dai regolamenti per la conclusione dei procedimenti*". Detta disposizione normativa deve essere letta in combinato disposto con l'articolo 1, comma 28 della medesima legge n. 190/2012 in base al quale "*Le amministrazioni provvedono al monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedimentali attraverso la tempestiva eliminazione delle anomalie. I risultati del monitoraggio sono consultabili nel sito web istituzionale di ciascuna amministrazione.*". Il d.lgs. n. 33/2013 dà a sua volta attuazione a detta ultima disposizione normativa con l'articolo 24, comma 2, in base al quale "*Le amministrazioni pubblicano e rendono consultabili i risultati del monitoraggio periodico concernente il rispetto dei tempi procedimentali effettuato ai sensi dell'articolo 1, comma 28, della legge 6 novembre 2012, n. 190*".

Ciò premesso, al fine di assicurare lo svolgimento di tale monitoraggio, così come previsto dall'**Allegato C)** del Piano, **in sede di prima applicazione entro il 31 ottobre 2014 e a regime entro il 10 giugno ed il 31 di ottobre di ogni anno**, i direttori ed i dirigenti **comunicano** al Responsabile della prevenzione della corruzione quanto meno i seguenti elementi:
a) il numero, la tipologia dei procedimenti di competenza ed i termini di conclusione degli stessi;
b) il n. procedimenti conclusi nei termini;
c) il n. procedimenti che non si sono conclusi nei termini con indicazione delle cause (esempio: non riferibili all'amministrazione regionale, riferibili a processi di riorganizzazione, riferibili a situazioni di emergenza, altro).

Sulla base dei dati acquisiti, il Responsabile della prevenzione della corruzione elabora e pubblica in Amministrazione Trasparente specifiche tabelle di sintesi.

B) Codice di comportamento

Con la Delibera n. 75/2013, recante l'approvazione delle "*Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni* (art. 54, comma 5, d.lgs. 165/2001)", l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha stabilito che l'Organo di indirizzo politico-amministrativo, su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, adotti il Codice di comportamento, tenuto conto della disciplina dettata dal DPR 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 stesse Linee guida. La menzionata delibera n. 75/2013 prevede che il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, ai fini della predisposizione del Codice di comportamento, si avvalga dell'Ufficio competente in materia di procedimenti disciplinari.

Per la elaborazione del Codice di comportamento dei dipendenti della Giunta regionale, il Responsabile della prevenzione della corruzione si è avvalso, come previsto dalla menzionata DGR. n. 863 del 25 novembre 2011, del Servizio "*Amministrazione risorse umane*" in cui è incardinato l'Ufficio "*Contenzioso e Disciplina*" che ha competenza in materia di procedimenti disciplinari.

Prima dell'approvazione da parte della Giunta regionale, in **data 2 gennaio 2014** è stata avviata la procedura aperta di consultazione al fine di poter acquisire osservazioni da parte degli stakeholder ed è stato acquisito il parere preventivo dell'Organismo Indipendente di Valutazione. Successivamente la Giunta regionale ha approvato **il Codice di comportamento dei dipendenti della Giunta regionale con la deliberazione n. 72 del 10 febbraio 2014.** In particolare esso definisce i comportamenti che i dipendenti della Giunta regionale sono tenuti ad osservare al fine di assicurare, tenuto conto che la fondamentale regola di condotta alla quale deve attenersi il dipendente è quella di servire l'interesse pubblico e di agire esclusivamente nell'ambito di essa. Il Codice di comportamento di che trattasi si applica, in quanto compatibile, oltre che ai dipendenti della Giunta regionale, anche:

a) ai soggetti ai quali sono stati conferiti, nell'ambito dell'Ufficio di diretta collaborazione del Presidente della Giunta, incarichi di vertice, dirigenziali, di responsabilità di posizione organizzativa, nonché al personale assegnato all'Ufficio medesimo e a quello che presta servizio presso le segreterie degli Assessori;
b) ai collaboratori e ai consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo che operano presso le Strutture della Giunta regionale;
c) ai collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'amministrazione regionale e che svolgono la propria attività all'interno delle strutture della Giunta regionale;
d) a soggetti impegnati in tirocini e stage presso le strutture della Giunta regionale, ovvero praticanti iscritti ad albi professionali comunque denominati.

Nelle more della elaborazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione da parte del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e al fine di assicurare il pieno raccordo tra il Codice ed il Piano, la Giunta regionale, su proposta del Responsabile per la prevenzione della corruzione, ha approvato **la DGR n. 73 del 10 febbraio 2014** recante alcuni indirizzi per l'attuazione del Codice di comportamento dei dipendenti della Giunta regionale. E' stato stabilito, in particolare, che:

a) la Direzione regionale competente in materia di organizzazione e risorse umane avvii, entro e non oltre venti giorni dall'adozione della deliberazione medesima, le attività volte all'adeguamento del vigente sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni dei dipendenti della Giunta regionale, tenuto conto delle previsioni contenute nel Codice stesso;
b) la Direzione regionale competente in materia di organizzazione e risorse umane dia avvio, entro e non oltre venti giorni dall'adozione della deliberazione medesima, alle attività volte a definire sistemi di controllo di tipo automatizzato per l'accertamento della presenza in servizio dei

dipendenti con qualifica dirigenziale ai fini del riconoscimento dei buoni pasto, anche alla luce degli orientamenti applicativi dell'ARAN in materia;

c) la Direzione regionale competente in materia di organizzazione e risorse umane predisponga con ogni possibile urgenza, attraverso i competenti servizi ed in raccordo con il Responsabile per la prevenzione della corruzione, la modulistica da utilizzare per le comunicazioni e le dichiarazioni previste dal Codice di comportamento dei dipendenti della Giunta regionale;

d) che il Responsabile per la prevenzione della corruzione, nella elaborazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2013-2016, tenga conto degli indirizzi di cui alla DGR. n. 73/2014 e delle disposizioni contenute nel Codice di comportamento dei dipendenti della Giunta regionale, allo scopo di applicare, nell'ambito del Piano Triennale, tutte le misure previste dal Piano Nazionale Anticorruzione;

e) il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2013-2016 evidenzi le misure relative alla rotazione del personale, compreso quello di qualifica dirigenziale, con particolare riferimento a quello che opera negli ambiti di cui all'articolo 1, comma 16 della legge n. 190/2012;

f) il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2013-2016 indichi le misure per la trasparenza e la pubblicità relative al conferimento degli incarichi dirigenziali;

g) il Responsabile della prevenzione della corruzione assicuri forme di raccordo e collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), istituito presso la Giunta regionale.

Nell'area intranet, nella sezione "Anticorruzione", nonché mediante pubblicazione nel sito istituzionale della Regione (Giunta regionale) è stata assicurata la massima conoscenza del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 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 del Codice di comportamento dei dipendenti dei dipendenti della Giunta regionale. Competente ad emanare eventuali pareri sull'applicazione del Codice di comportamento è la struttura competente in materia di personale.

Per assicurare il rispetto del **Codice di comportamento dei dipendenti della Giunta regionale** (che specifica ed integra le disposizioni contenute nel d.p.r. 62/2013), la misura consistente nelle **"Verifiche sul rispetto del Codice di comportamento da parte di tutti i soggetti che intervengono nei processi"** è stata applicata alla quasi totalità dei processi contenuti nell'**Allegato B** del Piano. Talune volte, il profilo di applicazione del Codice di comportamento ha riguardato la "tracciabilità dei processi decisionali", come specificato nel menzionato allegato B.

Considerato tuttavia che il rispetto del Codice di comportamento interessa tutte le strutture della Giunta, a prescindere dalla valutazione dei rischi specifici di cui all'Allegato B), il Responsabile della Prevenzione della Corruzione ha ritenuto indispensabile inserire la misura del Codice di comportamento nell'ambito dell'**Allegato C** che interessa tutte le strutture della Giunta, nonché il Responsabile medesimo. L'**Allegato C) specifica**, nell'ambito della misura della Codice di comportamento:

a) le fasi di attuazione;

b) i soggetti e/o le strutture che attuano le misure;

c) gli obblighi di comunicazioni al Responsabile della Prevenzione della corruzione sullo stato di attuazione delle misure. Ciò al fine di permettere al Responsabile per la prevenzione della corruzione di verificare la necessità di apportare correttivi e aggiornamenti al Piano e di costruire in progress la relazione sullo stato di attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

In sintesi:

- nell' **Allegato B**: la misura del "Codice di comportamento " è intesa come verifica del rispetto dello stesso con riferimento, in particolare, agli eventi rischiosi che l'allegato medesimo associa a ciascun processo nell'ambito di ciascuna struttura della Giunta. Per ciascun processo ed evento

rischioso sono indicati: la Direzione/Struttura Speciale di Supporto, il Servizio e/o l'Ufficio che devono attuare la misura di che trattasi.

- nell'**Allegato C:** la misura del "Codice di comportamento" è intesa come esplicitazione di una serie di fasi di competenza della strutture della Giunta e del Responsabile della Prevenzione della corruzione che prevedono: l'elaborazione e la pubblicizzazione del Codice; la predisposizione della modulistica per le dichiarazioni e le comunicazioni previste dal Codice medesimo; la vigilanza e controllo sull'osservanza del Codice; la proposta di modifica del vigente sistema di valutazione nonché le comunicazioni al Responsabile della prevenzione della Corruzione, da parte della Direzione regionale competente in materia di risorse umane, sull'attuazione del Codice, sui provvedimenti disciplinari e sulle sentenze pronunciate nei confronti dei dipendenti della Giunta regionale. Infine, l'**Allegato C),** allo scopo di assicurare l'effettivo monitoraggio del Codice di comportamento, prevede la elaborazione di un report da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione.

C) Rotazione del personale

Il Piano Nazionale Anticorruzione dispone che le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001 siano tenute a prevedere adeguati criteri per realizzare la rotazione del personale dirigenziale e del personale con funzioni di responsabilità operante nelle aree a più elevato rischio di corruzione.

In materia di rotazione del personale, quale misura per mitigare/trattare/prevenire fenomeni corruttivi, è utile richiamare in primo luogo l'articolo 1, comma 4 della legge n. 190/2012 che affida al Dipartimento della Funzione Pubblica la definizione dei criteri per assicurare la rotazione "*dei dirigenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione e misure per evitare sovrapposizioni di funzioni e cumuli di incarichi nominativi in carico ai dirigenti pubblici anche esterni*". Il successivo comma 5 prevede che le pubbliche amministrazioni definiscano e trasmettano al Dipartimento della funzione pubblica le "*procedure appropriate per selezionare e formare, in collaborazione con la Scuola superiore della pubblica amministrazione, i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari*". Il successivo comma 10 prevede che il Responsabile della prevenzione della corruzione verifichi, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione ed individui il personale da inserire nei programmi di formazione.

La misura della rotazione deve essere adottata salvo che non vi siano motivati impedimenti connessi alle caratteristiche organizzative dell'amministrazione.

Stante la complessità delle competenze e dell'articolazione delle strutture della Giunta regionale, si ritiene che l'applicazione *tout court* del criterio della rotazione del personale potrebbe riflettersi negativamente sulla funzionalità delle diverse articolazioni amministrative della Giunta. Per questo motivo l'Allegato C) del Piano prevede che la Direzione regionale competente in materia di risorse umane elabori la proposta alla Giunta regionale, previa informativa sindacale ed in raccordo con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione della delibera recante la fissazione di criteri generali oggettivi volti ad individuare le modalità di attuazione della rotazione, ivi comprese le eventuali eccezioni possibili, e a prevedere la revoca o l'assegnazione ad altro incarico per l'avvio del procedimento penale o disciplinare.

In particolare con la citata deliberazione:

a) dovranno essere individuate le modalità di attuazione della rotazione;
b) dovrà essere previsto il criterio della rotazione nell'atto di indirizzo relativo ai criteri per il conferimento degli incarichi;
c) dovrà essere prevista la revoca o l'assegnazione ad altro incarico per l'avvio del procedimento penale o disciplinare;

d) dovrà prevedere modalità per attuare la rotazione in modo tale da assicurare, compatibilmente con le professionalità disponibili, la piena funzionalità ed il mantenimento delle necessarie competenze, salvaguardando la continuità della gestione amministrativa;
e) dovrà prevedere la possibilità di assegnare ad altra struttura/servizio funzionalmente e logisticamente distinti da quello di appartenenza, il dipendente che possa essere coinvolto in procedure nell'ambito delle quali non si è avuto il rispetto dei principi di lealtà, imparzialità e diligenza ai quali il dipendente medesimo è tenuto.

In considerazione del fatto che il prossimo 25 maggio 2014 si svolgeranno le elezione regionali e che l'attuazione della misura in questione richiede il pieno coinvolgimento dell'Organo di indirizzo politico, **si è ritenuto necessario fissare al 31 dicembre 2014 il termine per presentare detta deliberazione all'approvazione della Giunta regionale**. Di conseguenza, la rotazione sarà attuata, al più tardi, all'inizio del 2015, fatte salve le eventuali rotazioni intervenute per i processi di riorganizzazione di inizio legislatura.

Una volta definiti i criteri della rotazione, essi saranno applicati di norma a tutte le strutture della Giunta regionale che operano nelle aree individuate dall'articolo 1, comma 16 della L.n. 190/2012 ed in quelle ulteriori individuate dal presente Piano.

L'Allegato C) specifica, nell'ambito della misura della Rotazione del personale:
a) le fasi di attuazione;
b) i soggetti e/o le strutture che attuano le misure;
c) gli obblighi di comunicazioni al Responsabile della Prevenzione della corruzione sullo stato di attuazione delle misure. Ciò al fine di permettere al Responsabile per la prevenzione della corruzione di verificare la necessità di apportare correttivi e aggiornamenti al Piano e di costruire in progress la relazione sullo stato di attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

In sintesi:
- nell'Allegato C: la misura della Rotazione del personale è intesa come un insieme di attività da porre in essere per applicare concretamente la rotazione del personale quanto meno a partire dal 2015.

D) Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse

L'obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse è disciplinato dall'articolo 7 del d.p.r. 62/2013 e dall'articolo 7 del Codice di comportamento dei dipendenti della Giunta regionale. Giova a tale riguardo evidenziare che la legge n. 190/2012 ha introdotto l'articolo 6-bis nella legge 241/1990 ai sensi del quale il responsabile del procedimento ed i titolari degli uffici competenti ad adottare pareri, valutazioni tecniche, atti endoprocedimentali ed il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto di interesse, anche potenziale.

L'articolo 7 del Codice di comportamento dei dipendenti della Giunta regionale pone in capo al dipendente l'obbligo di comunicare al dirigente, al momento della presa in carico dell'attività o del procedimento, la necessità di astenersi, indicando le ragioni dell'astensione.

Le valutazioni sono di competenza del dirigente che, se ritiene che sussiste l'obbligo di astensione, deve affidare l'attività di che trattasi ad altri dipendenti, ovvero, in assenza di idonee professionalità, avocando dette attività a se stesso.

Se il dovere di astensione riguarda un dirigente, analoga procedura è attuata dal direttore della direzione di appartenenza. Se il dovere di astensione riguarda un direttore, lo stesso è tenuto ad informarne la direzione competente in materia di risorse umane, il cui direttore formula la proposta di deliberazione per affidare lo svolgimento dell'attività oggetto di astensione ad altro direttore.

Infine, l'articolo 7 del Codice di comportamento dei dipendenti della Giunta regionale prevede che i direttori ed i dirigenti informino annualmente, entro il 20 novembre di ogni anno il Responsabile della prevenzione della corruzione, dei casi di astensione che si sono verificati nel corso dell'anno.

L'Allegato C) specifica, nell'ambito della misura dell'Astensione in caso di conflitto di interesse:

a) le fasi di attuazione;
b) i soggetti e/o le strutture che attuano le misure;
c) gli obblighi di comunicazioni al Responsabile della Prevenzione della corruzione sullo stato di attuazione delle misure. Ciò al fine di permettere al Responsabile per la prevenzione della corruzione di verificare la necessità di apportare correttivi e aggiornamenti al Piano e di costruire in progress la relazione sullo stato di attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

In sintesi:

- nell' Allegato B: la misura dell'astensione in caso di conflitto di interesse è intesa come specifica misura da applicare al correlato processo per mitigare/trattare il correlato evento rischioso. Per ciascun processo ed evento rischioso sono indicati: la Direzione/Struttura Speciale di Supporto, il Servizio e/o l'Ufficio che devono attuare la misura di che trattasi;
- nell'Allegato C: la misura dell'Astensione in caso di conflitto di interesse è intesa come obbligo di osservanza delle disposizioni citate e comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione dei casi di astensione che si verificano nelle annualità 2014, 2015 e 2016.

E) Incarichi vietati ai dipendenti della Giunta regionale e disciplina incarichi istituzionali ed extraistituzionali

Ai sensi dell'articolo 53, comma 2 del d.lgs. 165/2001, le pubbliche amministrazioni non possono conferire ai dipendenti incarichi, non compresi nei compiti e doveri di ufficio, che non siano espressamente previsti o disciplinati da legge o altre fonti normative, o che non siano espressamente autorizzati. Al fine di rendere effettiva tale disposizione, il legislatore con la legge n. 190/2012 ha novellato il menzionato articolo 53 introducendo, tra gli altri, anche il comma 3 bis. Quest'ultimo prevede che, con appositi regolamenti emanati su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e semplificazione, di concerto con i Ministri interessati, siano individuati, secondo criteri differenziati, in rapporto alle diverse qualifiche e ruoli professionali, gli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche.

Il provvedimento volto ad individuare gli incarichi vietati dovrà essere definito entro 90 giorni dalla conclusione dei lavori del tavolo tecnico appositamente istituito presso il Dipartimento della funzione pubblica e comunque non oltre 180 giorni dalla data dell'intesa della Conferenza Unificata n. 79/CU del 24 lglio 2013.

La misura relativa agli incarichi vietati ai dipendenti della Giunta regionale è di carattere trasversale e dovrà essere attuata a prescindere dalla sua specifica e diretta riconducibilità ai processi e correlati eventi rischiosi indicati nell'Allegato B). Per questo motivo è stata inserita nell'Allegato C) che specifica, nell'ambito della misura "*Incarichi vietati ai dipendenti della Giunta regionale e disciplina degli incarichi istituzionali ed extraistituzionali*":

a) le fasi di attuazione;
b) i soggetti e/o le strutture che attuano le misure;
c) gli obblighi di comunicazioni al Responsabile della Prevenzione della corruzione sullo stato di attuazione delle misure. Ciò al fine di permettere al Responsabile per la prevenzione della corruzione di verificare la necessità di apportare correttivi e aggiornamenti al Piano e di costruire in progress la relazione sullo stato di attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

In sintesi:

nell'**Allegato C:** la misura degli **Incarichi vietati ai dipendenti della Giunta regionale e disciplina degli incarichi istituzionali ed extraistituzionali** è intesa come obbligo della Direzione competente in materia di risorse umane di elaborare la disciplina relativa agli incarichi vietati e di assolvere agli obblighi di comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione, così come specificato nel medesimo allegato.

F) Inconferibilità ed incompatibilità per incarichi e nomine di cui al d.lgs. 39/2013, anche con riferimento agli incarichi dirigenziali e direttoriali.

Il decreto legislativo n. 39/2013 ha disciplinato casi di inconferibilità ed incompatibilità per gli incarichi e le nomine relativi in particolare a:

a) incarichi amministrativi di vertice nelle amministrazioni statali, regionali e locali;
b) gli incarichi di amministratore di ente pubblico, di livello nazionale, regionale e locale;
c) gli incarichi dirigenziali, interni e esterni, comunque denominati, nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici e
d) negli enti di diritto privato in controllo pubblico di livello nazionale, regionale e locale;
e) gli incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale, regionale e locale;
f) gli incarichi di direttore generale, direttore sanitario, direttore amministrativo nelle aziende sanitarie locali del servizio sanitario nazionale.

Ciò premesso si evidenzia che la verifica della insussistenza delle cause di inconferibilità ed incompatibilità riguarda sia conferimenti di incarichi di competenza della Giunta regionale, sia le nomine effettuate con decreto del Presidente della Regione.

La misura relativa alle verifiche della insussistenza della cause di inconferibilità ed incompatibilità è indicata nell'**Allegato B**) con riferimento ai processi che riguardano i conferimenti degli incarichi dirigenziali e direttoriali, allo scopo di mitigare e prevenire i rischi specifici correlati ai processi oggetto di mappatura e valutazione.

Si **ritiene tuttavia indispensabile applicare tale misura a tutte le strutture della Giunta regionale** che presentano proposte che prevedono conferimenti di incarichi o nomine che rientrano nel campo di applicazione del d.lgs. n. 39/2013. Per questo motivo, tale misura è stata inserita anche nell'**Allegato C)** in cui sono specificate le fasi di attuazione e la tempistica. A tale riguardo **l'Allegato C) evidenzia attività riconducibili a tale misura, già in parte realizzate** (Predisposizione modulistica dichiarazioni e pubblicazione sul sito istituzionale della Regione; definizione di i indirizzi da parte della Giunta regionale, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione recante prime indicazioni sull'applicazione del d.lgs. 39/2013 ed acquisizioni delle dichiarazioni prima del conferimento degli incarichi e delle nomine). In tal senso la Giunta regionale già con la deliberazione n. 720 del 14 ottobre 2013 ha dettato indirizzi a tale riguardo.

La misura indicata nell'**Allegato C)** specifica che l'acquisizione delle dichiarazioni sulle cause di inconferibilità ed incompatibilità (mediante dichiarazione sostitutiva di dichiarazione ai sensi del DPR 445/2000) debba avvenire obbligatoriamente prima della presentazione della proposta di incarico. E' stato **necessario prevedere** che, **nel caso in cui il nominativo del soggetto interessato debba essere designato dalla Giunta senza la preventiva acquisizione della dichiarazione** (nel caso in cui il nominativo non sia indicato nella proposta) la **struttura regionale proponente è tenuta ad acquisire dal designato la dichiarazione di che trattasi e ad allegarla alla conseguente proposta di conferimento dell'incarico. Ciò al fine di evitare che la Giunta o il Presidente della Regione formalizzino incarichi o nomine in violazione del menzionato decreto legislativo 39/2013, con applicazione delle conseguenti sanzioni.** A tale riguardo giova rammentare che ai sensi dell'articolo 18 del d.lgs. 39/2013 i componenti degli organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli sono

responsabili per le conseguenze economiche degli atti adottati e non possono conferire per tre mesi incarichi di loro competenza.

L'**Allegato C)**, nelle more della elaborazione del Programma Triennale della Trasparenza e dell'Integrità, specifica inoltre gli obblighi da assolvere attraverso le pubblicazioni in "Amministrazione trasparente".

Le contestazioni nel caso di cause di inconferibilità emerse nel corso dell'incarico o di incompatibilità sono effettuate dal Responsabile della prevenzione della corruzione. Al fine di rendere effettiva la misura in esame è previsto che la Struttura Speciale di Supporto competente in materia di controllo ispettivo contabile effettui controlli ex post ai sensi dell'articolo 28 della LR 77/1999 sulle dichiarazioni relative alle cause di inconferibilità ed incompatibilità di cui al d.lgs. 39/2013.

L'**Allegato C) specifica**, nell'ambito della misura **"Inconferibilità ed incompatibilità per incarichi e nomine di cui al d.lgs. 39/2013, anche con riferimento agli incarichi dirigenziali e direttoriali"**:

a) le fasi di attuazione;
b) i soggetti e/o le strutture che attuano le misure;
c) gli obblighi di comunicazioni al Responsabile della Prevenzione della corruzione sullo stato di attuazione delle misure. Ciò al fine di permettere al Responsabile per la prevenzione della corruzione di verificare la necessità di apportare correttivi e aggiornamenti al Piano e di costruire in progress la relazione sullo stato di attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

In sintesi:

- nell' Allegato B): la misura relativa all'inconferibilità ed incompatibilità per incarichi e nomine di cui al d.lgs. 39/2013, con riferimento agli incarichi dirigenziali e direttoriali, è intesa come specifica misura da applicare al correlato processo per mitigare/trattare il correlato evento rischioso. Per ciascun processo ed evento rischioso sono indicati: la Direzione/Struttura Speciale di Supporto, il Servizio e/o l'Ufficio che devono attuare la misura di che trattasi
- nell'Allegato B: la misura relativa all'inconferibilità ed incompatibilità per incarichi e nomine di cui al d.lgs. 39/2013, non solo con riferimento agli incarichi dirigenziali e direttoriali ma a tutti gli incarichi e le nomine cui esso si applica, è intesa come processo da seguire per assicurare il pieno rispetto del d.lgs. 39/2013 e soprattutto per evitare il rischio di accordi corruttivi per conseguire vantaggi in maniera illecita, ovvero per evitare situazioni di potenziale conflitto di interesse.

G) Attività successiva alla cessazione dal servizio - *Pantouflage - revolving doors.*

In base all'articolo 53, comma 16 ter, del d.lgs. 165/2001, come novellato dalla legge 190/2012, i dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. La disposizione in esame prevede che i contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di tale disposizione siano nulli e che sia fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati ad essi riferiti.

Al fine di rendere effettiva l'applicazione di tale clausola è previsto nell'**Allegato C**) che tutte le strutture della Giunta:

- **inseriscano nei bandi di gara o negli atti presupposti agli affidamenti la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti** che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;

- **dispongano l'esclusione dalle procedure di affidamento** nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente;

L'Allegato C) specifica, nell'ambito della misura del *"Pantouflage"*:

a) le fasi di attuazione;
b) i soggetti e/o le strutture che attuano le misure;
c) gli obblighi di comunicazioni al Responsabile della Prevenzione della corruzione sullo stato di attuazione delle misure. Ciò al fine di permettere al Responsabile per la prevenzione della corruzione di verificare la necessità di apportare correttivi e aggiornamenti al Piano e di costruire in progress la relazione sullo stato di attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

In sintesi:

- nell'**Allegato C**: la misura relativa del *Pantouflage* è applicata alle strutture della Giunta che operano nell'area degli appalti, al fine di evitare che durante il periodo di servizio il dipendente possa precostituirsi situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare a proprio vantaggio la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro conveniente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto.

H) Formazione commissioni, assegnazioni uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la PA

Il novellato articolo 35 bis del d.lgs. 165/2001 prevede che coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

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

A tale disposizione si aggiungono quelle contenute nel Capo II del d.lgs. 39/2013 che disciplinano le fattispecie di inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione.

In applicazione delle disposizioni di che trattasi, **è necessario che le strutture della Giunta verifichino la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti ai quali si intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze**:

- **all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di commissioni di concorso;**
- **all'atto dell'assegnazione di dipendenti agli uffici che presentano le caratteristiche indicate alla lettera b);**

L'accertamento sui precedenti penali avverrà mediante acquisizione d'ufficio ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del d.P.R. n. 445 del 2000.

Se all'esito della verifica risultano a carico del personale interessato dei precedenti penali per delitti contro la pubblica amministrazione, la struttura della Giunta interessata provvede a disporre l'assegnazione a favore di altro soggetto.

L'**Allegato C) specifica**, nell'ambito della misura relativa alla **Formazione commissioni, assegnazioni uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la PA:**

a) le fasi di attuazione;
b) i soggetti e/o le strutture che attuano le misure;
c) gli obblighi di comunicazioni al Responsabile della Prevenzione della corruzione sullo stato di attuazione delle misure. Ciò al fine di permettere al Responsabile per la prevenzione della corruzione di verificare la necessità di apportare correttivi e aggiornamenti al Piano e di costruire in progress la relazione sullo stato di attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

In sintesi:

- nell' Allegato B: la misura relativa alla Formazione commissioni, assegnazioni uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la PA è intesa come specifica misura da applicare al correlato processo per mitigare/trattare il correlato evento rischioso. Per ciascun processo ed evento rischioso sono indicati: la Direzione/Struttura Speciale di Supporto, il Servizio e/o l'Ufficio che devono attuare la misura di che trattasi
- nell'Allegato C: la misura relativa alla Formazione commissioni, assegnazioni uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la PA è applicata al fine di evitare che, all'interno degli organi che sono deputati a prendere decisioni e ad esercitare il potere nelle amministrazioni, vi siano soggetti condannati (anche con sentenza non definitiva) per reati contro la PA. Al fine di uniformare le dichiarazioni, l'allegato C prevede che il relativo format sia predisposto entro il 30 aprile 2014, dalla Direzione competente in materia di risorse umane, in raccordo con il Responsabile della prevenzione della corruzione.

I) Tutela dei dipendenti pubblici che segnalano illeciti *(c.d. Whistleblower).*

L'articolo 54 bis del d.lgs. n. 165/2001, inserito dall'articolo 1, comma 51, della legge n. 190/2012, contiene la disciplina relativa alla tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (il c.d. *whistleblower).* La disposizione in esame ha quale finalità quella di consentire l'emersione di fattispecie di illecito.

Il Piano Nazionale Anticorruzione prevede l'adozione dei necessari accorgimenti tecnici affinché trovi attuazione la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illeciti di cui all'art. 54 *bis* del d.lgs. n. 165 del 2001.

Al fine di rendere effettiva la tutela del dipendente che segnala illeciti, con l'articolo 8 del Codice di comportamento dei dipendenti della Giunta regionale sono state dettate disposizioni al riguardo. In particolare, al fine di garantire l'anonimato del segnalante ed in conformità alle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione, è stata prevista l'istituzione di un canale differenziato e riservato per le segnalazioni da inviare al seguente indirizzo: segnalazioni@regione.abruzzo.it

È stato previsto che detto canale, differenziato e riservato, sia gestito da un numero ristretto di utenti abilitati, individuati dal Responsabile della prevenzione della corruzione e che a ciascun denunciante sia assegnato un codice sostitutivo dei dati identificativi dello stesso, al fine di garantire la riservatezza. Spetta alla struttura competente per la prevenzione della corruzione custodire i dati con ogni possibile cura e riservatezza.

Sono state inoltre dettate disposizioni sul contenuto delle segnalazioni.

Allo scopo di assicurare l'attuazione della misura in esame, **l'Allegato C)** prevede l'istituzione del canale differenziato e riservato per l'acquisizione delle segnalazioni e la predisposizione del modulo per la presentazione delle segnalazioni e la disponibilità dello stesso nella sezione Anticorruzione della pagina istituzionale della Giunta regionale.

In sintesi:

- nell'Allegato C: la misura relativa alla tutela del dipendente che segnala illeciti è applicata con l'obiettivo di tutelare l'anonimato e rendere effettiva la disciplina contenute nel Codice di comportamento dei dipendenti della Giunta regionale, da riferire evidentemente, non solo ai processi indicati nell'Allegato B), bensì a tutte le attività di competenza delle strutture della Giunta.

L) Formazione

Nelle strategie di prevenzione della corruzione, la formazione in materia di anticorruzione, legalità e trasparenza dei dipendenti che operano nei settori particolarmente esposti è assolutamente centrale.

In particolare si richiama il comma 8 dell'articolo 1 della legge n. 190/2012 in base al quale "*la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale*" del responsabile della prevenzione della corruzione.

La formazione prevista dal presente Piano resta al di fuori dei vincoli contenuti nell'art. 6, comma 13, del d.l. 78/2010 (in tal senso si è espressa recentemente la Corte dei Conti, Sez. Emilia Romagna, Deliberazione n. 276 del 20 novembre 2013) ai sensi del quale "*a decorrere dall'anno 2011 la spesa annua sostenuta dalle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione per attività esclusivamente di formazione deve essere non superiore al 50 per cento della spesa sostenuta nell'anno 2009. Le predette amministrazioni svolgono prioritariamente l'attività di formazione tramite la Scuola superiore della pubblica amministrazione ovvero tramite i propri organismi di formazione*".

Come prevede il Piano Nazionale Anticorruzione, la formazione, quale misura di prevenzione della corruzione, è strutturata su due livelli:

- **livello generale**: rivolto a tutti i dipendenti. Riguarda l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale);
- **livello specifico**: rivolto al responsabile della prevenzione, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e ai funzionari che operano nelle aree di rischio. Detta formazione riguarda le politiche, i programmi ed i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione. La formazione specifica deve inoltre riguardare anche i temi e le tecniche di gestione del rischio (*risk management*). La formazione specifica deve riguardare inoltre anche il Piano triennale di prevenzione della corruzione, anche al fine di assicurare la sua corretta attuazione.

Con specifico riferimento all'attività formativa di livello generale, essa dovrà essere rivolta all'approfondimento dei contenuti della legge n. 190/2012, della Trasparenza, del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, del Codice di comportamento dei dipendenti della Giunta regionale ed in generale i temi dell'etica e della legalità. Si evidenzia, a tale riguardo, che il Servizio competente in materia di risorse umane, su richiesta del Responsabile della prevenzione della corruzione, ha già organizzato tre **giornate formative in materia di anticorruzione** (n. 2 nel mese di dicembre 2013 e n. 1 nel mese di gennaio 2014). Sono stati inviati a partecipare a dette giornate formative tutti i direttori/dirigenti e titolari di posizioni organizzative.

La formazione di livello generale dovrà proseguire nel periodo 2014-2016, come peraltro specificato nell'**Allegato B**), nella scheda del Servizio competente in materia di risorse umane, con conseguente aggiornamento del Piano della formazione al 31 agosto 2014, al 31 agosto 2015 e al 31 agosto 2016.

Per quanto riguarda, invece, la **formazione di livello specifico** (con particolare riferimento al settore degli appalti) nell'**Allegato C)** sono indicati gli interventi di formazione specifica in corrispondenza di ciascun processo, con evidenziazione della Direzione, del Servizio e dell'Ufficio maggiormente esposto nelle cui schede sono indicati gli interventi di formazione specifica previsti.

In sintesi:

- nell' **Allegato B**: la misura relativa alla **Formazione** è intesa come formazione specifica misura collegata al correlato processo per mitigare/trattare il corrispondente evento rischioso. La misura della formazione, intesa come organizzazione di giornate formative e di coinvolgimento del personale interessato, deve essere attuata dal Servizio competente in materia di risorse umane. La formazione specifica indicata nell'allegato B) riguarda, in particolare e prevalentemente, il settore degli appalti, tenuto conto del recepimento delle nuove direttive europee nelle prossime annualità;
- nell'**Allegato C**: la misura relativa alla **Formazione** è intesa, in particolare, con riferimento alla partecipazione ai corsi di formazione (formazione generale e formazione specifica) organizzati dal Servizio competente in materia di risorse umane e deve essere attuata da tutti i dipendenti interessati (Direttori/Dirigenti/Titolari posizione organizzative e, se possibile, personale di categoria). Sono inoltre indicati **gli obblighi di comunicazione al Responsabile della Prevenzione della corruzione** sullo stato di attuazione della misura della formazione, con evidenziazione delle informazioni e dei dati che devono essere forniti (numero dei dipendenti che hanno effettivamente partecipato, giornate/ore di formazione erogata e della tipologia dei contenuti della formazione), al fine di permettere al Responsabile per la prevenzione della corruzione di verificare la necessità di apportare correttivi e aggiornamenti al Piano e di costruire *in progress* la relazione sullo stato di attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

M) Patti di integrità negli affidamenti

Ai sensi dell'articolo 1, comma 17 della legge n. 190/2012, *"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"*.

Allo scopo di applicare la misura di che trattasi, nell'**Allegato B**), con riferimento ai processi dell'Area degli affidamenti, per alcune Direzioni che operano in modo prevalente nell'ambito di tale area, è stata prevista la predisposizione dei format dei patti di integrità e l'utilizzo degli stessi quanto meno a partire dal 2015.

Nell'**Allegato C**) è specificata la previsione di inserimento negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito della clausola di salvaguardia che il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo alla esclusione dalla gara o alla risoluzione del contratto (quanto meno a partire dal 2015). Sono inoltre indicati **gli obblighi di comunicazione al Responsabile della Prevenzione della corruzione** sullo stato di attuazione della misura, al fine di permettere al Responsabile per la prevenzione della corruzione di verificare la necessità di apportare correttivi e aggiornamenti al Piano e di costruire *in progress* la relazione sullo stato di attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

N) Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

Come indicato nel Piano Nazionale Anticorruzione, uno degli obiettivi principali dell'azione di prevenzione della corruzione è quello di far emergere eventi di cattiva amministrazione e fenomeni corruttivi. Per questo motivo è assolutamente centrale il coinvolgimento dell'utenza e l'ascolto della cittadinanza.

Ciò premesso, **l'Allegato C**) prevede quali fasi di attuazione della misura in questione:

a) il ricorso in via ordinaria a procedure aperte di consultazione sulla proposta di Codice di comportamento, sulla bozza del Piano triennale di prevenzione della corruzione e sui relativi aggiornamenti. Ciò al fine di coinvolgere gli stakeholder sin dal momento di elaborazione dei principali strumenti di prevenzione della corruzione;

b) il raccordo tra il Responsabile della prevenzione della corruzione e l'Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP) la cui missione istituzionale è quella di costituire la prima interfaccia con la cittadinanza. Ciò al fine di fornire informazioni ed indicazioni sulle azioni poste in essere dalla Giunta regionale e raccogliere osservazioni, segnalazioni ed elementi utili a migliorare le strategie di prevenzione della corruzione.

O) Monitoraggio dei rapporti tra amministrazione e soggetti beneficiari

Ai sensi dell'articolo 1, comma 9 della legge n. 190/2012 il Piano della Prevenzione della Corruzione deve prevedere meccanismi per il monitoraggio tra l'amministrazione ed i soggetti che con essa 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 ed i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione.

La misura consiste nella verifica delle relazioni di che trattasi, anche secondo quanto previsto dal Codice di comportamento dei dipendenti pubblici all'articolo 6 e dal Codice di comportamento dei dipendenti della Giunta regionale, sempre all'articolo 6.

Nel caso risultino relazioni il dirigente e/o il dipendente, interessato al potenziale conflitto di interesse, si astiene nel rispetto delle modalità previste dal Codice di comportamento dei dipendenti della Giunta regionale.

Al fine di rendere effettiva la misura in esame, l'Allegato C) prevede che tutte le strutture della Giunta (Direttori e Dirigenti) verifichino e rispettino l'articolo 6 del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (d.p.r. 62/2013) e l'articolo 6 del Codice di comportamento dei dipendenti della Giunta regionale, effettuando le previste comunicazioni. Il medesimo Allegato C) prevede inoltre che, in conseguenza dell'attuazione dell'articolo 6 ed in generale di quello relativo all'obbligo di astensione, sia possibile individuare, a cura del Responsabile della prevenzione della corruzione, le aree maggiormente esposte al rischio di conflitto di interesse. Sono inoltre indicati gli obblighi di comunicazione al Responsabile della Prevenzione della corruzione sullo stato di attuazione della misura, al fine di permettere al Responsabile per la prevenzione della corruzione di verificare la necessità di apportare correttivi e aggiornamenti al Piano e di costruire in progress la relazione sullo stato di attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

2.7. Misure di prevenzione della corruzione già attuate nel 2013 (anche ulteriori).

Si riepilogano di seguito le attività svolte nel 2013, propedeutiche all'adozione del presente Piano:

1. nomina del Responsabile per la prevenzione della corruzione avvenuta con la deliberazione della Giunta regionale n. 410 del 3 giugno 2013;
2. proposta di deliberazione da parte del Responsabile per la prevenzione della corruzione alla Giunta regionale del modello base per la mappatura dei processi, la valutazione dei rischi di corruzione e la definizione delle conseguenti misure. Come già indicato nei precedenti paragrafi, detta proposta è stata approvata dalla **Giunta regionale con la DGR. n. 863 del 25 novembre 2013**.
3. predisposizione, adozione e diffusione mediante pubblicazione nel sito web istituzionale della Regione del Codice di comportamento dei dipendenti della Giunta regionale (attività che ha preso avvio nel 2013 e che si è conclusa nel mese di febbraio 2014);
4. attivazione nella sezione Amministrazione trasparente di una sezione dedicata all'anticorruzione ove sono reperibili:

   a) i riferimenti alla normativa sulla prevenzione della corruzione;

   b) la modulistica per la presentazione delle dichiarazioni sulla insussistenza delle cause di inconferibilità ed incompatibilità di cui al decreto legislativo 39/2013;

c) le deliberazioni approvate dalla Giunta regionale in materia di prevenzione della corruzione;

d) il codice di comportamento dei dipendenti della Giunta regionale.

5. Creazione sul sito istituzionale della Regione di un link relativo agli incarichi che rientrano nel campo di applicazione del d.lgs. 39/2013.

Per maggiori dettagli si fa rinvio all'Allegato C.

2.8. Collegamenti del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione con il Programma Triennale della Trasparenza e dell'Integrità e con il Piano delle Prestazioni

I collegamenti tra il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione ed il Programma Triennale della Trasparenza e dell'Integrità si evincono dagli Allegati B) e C) al presente Piano. Più precisi collegamenti potranno essere esplicitati nel momento in cui sarà predisposto il Programma Triennale della Trasparenza e dell'Integrità, a cura del Responsabile della Trasparenza.

Le disposizioni del presente Piano devono inoltre essere coordinate con gli obiettivi programmati per la valutazione della performance.

Secondo le indicazioni di cui alle Delibere Civit n. 6/2013 n. 50/2013 è necessario procedere alla costruzione di un ciclo della performance integrato che comprenda gli ambiti relativi:

1. alla *Performance*
2. agli **standard di qualità** dei servizi
3. alla trasparenza ed alla integrità
4. al **piano di misure** in tema di misurazione e contrasto alla corruzione.

Ciò premesso, si concorda con quanto indicato nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2013-2016 del Consiglio regionale in ordine alla necessità di effettuare un intervento di manutenzione normativa volto a modificare la L.R. n. 6/2011 al fine di prevedere forme di coordinamento tra il Piano delle Prestazioni, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione ed il Programma Triennale della Trasparenza ed Integrità.

Nelle more di tale intervento di modifica della legge regionale 6/2011, l'integrazione tra il Piano delle Prestazioni 2014-2016 ed il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2013-2016 avverrà introducendo l'obiettivo strategico relativo alla "Prevenzione della Corruzione" in occasione dell'aggiornamento del Piano delle Prestazioni 2014-2016 della Giunta regionale.

2.9. Monitoraggio sullo stato di attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2013-2016.

La relazione di monitoraggio sullo stato di attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione sarà prodotta, in sede di prima applicazione, dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione entro il 15 di dicembre 2014, sulla base degli esiti delle comunicazioni da parte di tutte Strutture della Giunta, come indicato negli allegati B) e C). A regime, la relazione di monitoraggio sarà elaborata a partire dal 2015 anche entro il 31 luglio di ogni anno, allo scopo di poter individuare misure correttive ed aggiornamenti nel corso dell'anno. Infatti, a partire dal 2015, le strutture della Giunta invieranno al Responsabile della Prevenzione della Corruzione le comunicazioni sullo stato di attuazione delle misure al 10 giugno e al 31 ottobre di ogni anno.

In ogni caso la relazione di monitoraggio, da produrre entro il 15 dicembre di ogni anno, evidenzia a consuntivo le attività svolte nello stesso anno e l'efficacia delle misure di prevenzione definite dai Piani Triennale di Prevenzione della Corruzione. A cura del medesimo Responsabile, la Relazione sarà pubblicata nel sito web istituzionale della Giunta e trasmessa al Presidente della Giunta, all'O.I.V. nonché al Dipartimento della Funzione pubblica in allegato al P.T.P.C. dell'anno successivo

2.10. Aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2013-2016.

Entro e non oltre il 30 settembre di ogni anno il Responsabile della prevenzione della corruzione avvia l'attività di aggiornamento del Piano con il coinvolgimento di tutti i direttori ed i dirigenti. In fase di primo aggiornamento, sarà necessario aggiornare la mappatura dei processi, anche al fine completarne la individuazione. L'aggiornamento sarà peraltro propedeutico alla redazione del prossimo Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2015-2017. **L'attività di aggiornamento sarà svolta in modo tale da permettere alla Giunta regionale di approvare il prossimo Piano entro e non oltre il 31 gennaio 2015.**

In sede di primo aggiornamento del Piano, **si approfondiranno i processi relativi alle attività di vigilanza e controllo sugli enti strumentali, sulle agenzie, sulle aziende, sui consorzi e sulle società partecipate dalla Regione**. E' indispensabile sottolineare che le misure relative a detti processi potranno riguardare il miglioramento degli stessi anche mediante l'adozione di nuove disposizioni normative, regolamentari ed organizzative, con l'obiettivo di assicurare il massimo coordinamento nell'ambito di una *governance* strategica da parte della Regione, che sia ben strutturata, efficace ed efficiente.

2.11 Suggerimenti in materia di organizzazione

Tenuto conto di quanto evidenzia l'Allegato A) al presente Piano, che associa ai processi oggetto di mappatura le strutture della Giunta regionale, con riferimento all' **area degli appalti** (servizi e forniture) il Responsabile della prevenzione della corruzione ritiene che la migliore soluzione organizzativa risieda, senza ombre di dubbio, nella effettiva gestione unitaria a livello regionale (Stazione Appaltante Unica) delle procedure di gara per i servizi e le forniture, per il miglior impiego delle risorse finanziarie, umane e strumentali e per evitare la "polverizzazione" delle competenza in un'Area, come quella degli appalti, posta dallo stesso legislatore nazionale, tra quelle maggiormente esposte al rischio di fenomeni corruttivi.

2.12 altre misure di carattere trasversale indispensabili per l'attuazione del piano di prevenzione della corruzione 2013-2016

L'Allegato C) evidenzia, inoltre, ulteriori misure di carattere trasversale che riguardano, in particolare, i processi relativi ai conferimenti di incarichi di consulenza e di collaborazione, nonché quelli riconducibili nell'ambito degli appalti.

In particolare sono espressamente estese a tutte le strutture della Giunta regionale le misure del Piano Nazionale Anticorruzione, già applicate, come risulta dall'Allegato B) alle strutture che hanno individuato, nella fase di mappatura dei processi, quelli relativi, appunto, ai **conferimenti di incarichi** di consulenza o collaborazione, nonché quelli riconducibili nell'ambito delle **procedure di appalto di lavori, servizi e forniture**.

Tutto ciò al fine di assicurare la massima omogeneità, nell'applicazione a tutte le strutture della Giunta regionale, delle misure del Piano Nazionale Anticorruzione.