



Provvedimento adottato in aggiunta agli argomenti iscritti all'o.d.g.; ai sensi dell'art.3, ultimo comma, del Regolamento interno.

REGIONE PUGLIA

Deliberazione della Giunta Regionale

N. **2** del 21/01/2016 del Registro delle Deliberazioni

Codice CIFRA: SEG/DEL/2016/00001

OGGETTO: Indirizzi per l'aggiornamento del Piano triennale prevenzione della corruzione.

L'anno 2016 addì 21 del mese di Gennaio, in Bari, nella Sala delle adunanze, si è riunita la Giunta Regionale, previo regolare invito nelle persone dei Signori:

Sono presenti:		Sono assenti:	
Presidente	Michele Emiliano	Assessore	Leonardo di Gioia
V.Presidente	Antonio Nunziante		
Assessore	Loredana Capone		
Assessore	Anna Maria Curcuruto		
Assessore	Giovanni Giannini		
Assessore	Sebastiano Leo		
Assessore	Salvatore Negro		
Assessore	Raffaele Piemontese		
Assessore	Domenico Santorsola		

Assiste alla seduta il Segretario redigente: Dott. Bernardo Notarangelo

Il Presidente della Giunta Regionale, sulla base dell'istruttoria espletata dal Segretario generale della Presidenza, dott. Roberto Venneri, e confermata dal Capo di Gabinetto, dott. Claudio Stefanazzi, riferisce quanto segue:

Come è noto la legge 6 novembre 2012 n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità della pubblica amministrazione" ha previsto (art. 1 comma 8) che "l'organo di indirizzo politico, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione , adotta entro il 31 gennaio di ogni anno, adotta il piano triennale di prevenzione della corruzione".

In attuazione di tale disposizione, la Regione Puglia si è dotata del Piano triennale di prevenzione della corruzione (p.t.p.c.) per il triennio 2014-2016, adottato con la deliberazione di Giunta regionale n.66 del 4 febbraio 2014 ed aggiornato con la deliberazione G.r. n.52 del 29 gennaio 2015.

Successivamente l'Autorità nazionale anticorruzione con la determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015 ha adottato l'aggiornamento 2015 al Piano nazionale anticorruzione, fornendo indicazioni integrative e chiarimenti rispetto al PNA approvato nel 2013.

Come dichiarato dalla stessa Autorità le indicazioni contenute nell'Aggiornamento del PNA si propongono di offrire "un supporto operativo che consenta alle pubbliche Amministrazioni ... di apportare eventuali correzioni volte a migliorare l'efficacia complessiva dell'impianto a livello sistematico. Nella consapevolezza che il percorso di elaborazione dei PTPC da adottarsi entro il 31 gennaio del 2016 è già avviato in gran parte dalle Amministrazioni, il presente Aggiornamento si limita ad indicare alcune "correzioni di rotta" indispensabili ed adottabili nel breve periodo".

Al fine di recepire le indicazioni dell'ANAC, apportando i necessari aggiornamenti al PTPC della Regione il Responsabile della prevenzione della corruzione, nonché responsabile della Trasparenza della Regione Puglia, nominato con deliberazione della Giunta regionale del 16 novembre 2015 n. 2043 ha provveduto, con il supporto dell'avv. Silvia Piemonte, Dirigente della Sezione Relazioni istituzionali e internal Audit, alla predisposizione di un testo unico coordinato del PTPC, dando così attuazione a quanto previsto dall'Aggiornamento del Piano (pag. 1) e rendendo di più facile lettura la strategia di prevenzione della corruzione adottata sinora dalla Regione.

Il testo unico che ne è risultato viene oggi messo a disposizione della Giunta regionale perché nella piena consapevolezza del lavoro sin ora fatto dall'Amministrazione regionale, condivide con il Responsabile gli obiettivi della lotta alla corruzione e le misure di prevenzione della corruzione necessarie, da adottarsi in sede di aggiornamento del PTPC 2014-2016.

All'uopo il RPC ha altresì elaborato degli indirizzi di carattere generale finalizzati all'aggiornamento del Piano per l'anno 2016.

Si tratta di indirizzi che muovono dalla visione strategica del Programma del Governo regionale (datato 22 luglio 2015 e disponibile sul sito della Regione) in cui un ruolo centrale hanno la partecipazione "istituzionalizzata" e la trasparenza, strumenti cardini nella costruzione di un sistema efficace di prevenzione dei fenomeni corruttivi e di emersione di eventuali "patologie" nella gestione amministrativa.

Gli indirizzi tengono naturalmente conto della importante attività di riforma dell'intera riorganizzazione della Regione, avviata con l'adozione del nuovo modello ambidestro per l'innovazione della macchina amministrativa regionale (MAIA) di cui alla DGR n. 1518 del 31 luglio 2015, nella consapevolezza del ruolo fondamentale delle misure organizzative nella prevenzione della corruzione

Tanto premesso si propone di prendere atto del Testo unico del Piano triennale di prevenzione della corruzione (p.t.p.c.) per il triennio 2014-2016, elaborato dal Responsabile della prevenzione della corruzione e responsabile della Trasparenza della Regione Puglia, con il

supporto dell'avv. Silvia Piemonte, Dirigente della Sezione Relazioni istituzionali e internal Audit, sulla base del Piano adottato con deliberazione di Giunta regionale n.66 del 4 febbraio 2014 ed aggiornato con la deliberazione G.r. n.52 del 29 gennaio 2015, e di condividere con il Responsabile stesso gli indirizzi di carattere generale finalizzati all'aggiornamento del Piano per l'anno 2016.

COPERTURA FINANZIARIA di cui alla L. R. 16 NOVEMBRE 2001, n° 28 e successive modificazioni ed integrazioni.

La presente deliberazione non comporta implicazioni di natura finanziaria sia d'entrata che di spesa e dalla stessa non deriva alcun onere a carico del bilancio regionale.

Il presente provvedimento rientra nella specifica competenza della Giunta Regionale ai sensi dell'art. 4, comma 4, lett. k della L.R. n. 7/97.

Il Presidente relatore, sulla base delle risultanze istruttorie come innanzi illustrate, propone alla Giunta l'adozione del conseguente atto finale;

LA GIUNTA

Udita la relazione e la conseguente proposta del Presidente;



Vista la sottoscrizione posta in calce al presente provvedimento dal Segretario generale della Presidenza;

A voti unanimi espressi nei modi di legge

DELIBERA

- di prendere atto di quanto esposto in narrativa che qui si intende integralmente riportato
- di prendere atto del Testo unico del Piano triennale di prevenzione della corruzione (p.t.p.c.) per il triennio 2014-2016, di cui all'allegato A) facente parte integrante del presente atto, elaborato dal Responsabile della prevenzione della corruzione e responsabile della Trasparenza della Regione Puglia, sulla base del Piano adottato con deliberazione di Giunta regionale n.66 del 4 febbraio 2014 ed aggiornato con la deliberazione G.r. n.52 del 29 gennaio 2015;
- di condividere con il Responsabile della prevenzione della corruzione e responsabile della Trasparenza della Regione Puglia gli indirizzi di carattere generale di cui all'allegato B) facente parte integrante del presente atto, finalizzati all'aggiornamento del Piano per l'anno 2016.
- di trasmettere, a cura della Segretariato Generale della Giunta Regionale, copia del presente provvedimento al Presidente del Consiglio regionale.

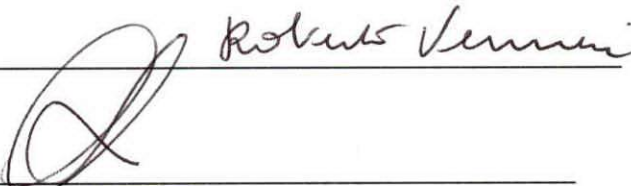
- di provvedere alla pubblicazione del presente provvedimento sul BURP e sul sito istituzionale della Regione Puglia, nonché nella rete interna Prima noi affinché sia data la massima pubblicità tra i dipendenti regionali.

<p>IL SEGRETARIO DELLA GIUNTA dott. BERNARDO NOTARANGELO</p> 	<p>IL PRESIDENTE DELLA GIUNTA dott. MICHELE EMILIANO</p> 
--	---

IL SOTTOSCRITTO ATTESTA CHE IL PROCEDIMENTO ISTRUTTORIO A LUI AFFIDATO, E' STATO ESPLETATO NEL RISPETTO DELLA VIGENTE NORMATIVA REGIONALE, NAZIONALE E COMUNITARIA E CHE IL PRESENTE SCHEMA DI PROVVEDIMENTO, DALLO STESSO PREDISPOSTO AI FINI DELL'ADOZIONE DELL'ATTO FINALE DA PARTE DELLA GIUNTA REGIONALE, E' CONFORME ALLE RISULTANZE ISTRUTTORIE.

Il Segretario Generale della Presidenza

Dott. Roberto Venneri



Il capo di gabinetto

Dott. Claudio Stefanazzi

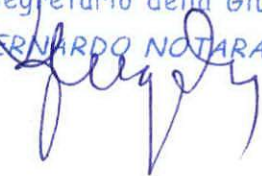
Il Presidente della Giunta Regionale

Dott. Michele Emiliano



Il Presente provvedimento è esecutivo

Il Segretario della Giunta
dott. BERNARDO NOTARANGELO



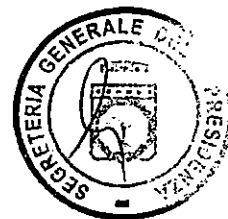


Allegato A

Testo unico del

**PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (P.T.P.C.) DELLA REGIONE PUGLIA PER
IL TRIENNIO 2014- 2016**

(elaborato unificando il testo del PTPC adottato con la deliberazione di Giunta regionale n. 66 del 4 febbraio 2014 ed il testo dell'aggiornamento al PTPC adottato con la deliberazione G.r. n. 52 del 29 gennaio 2015)



www.regione.puglia.it



INDICE

Elaborato I - Il Contesto Normativo

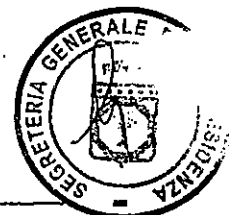
- 1.- Premesse
- 2.- Convenzioni internazionali, UE e GRECO 3.- La L. 190/2012
- 4.- Il nuovo assetto organizzativo delle politiche di contrasto alla corruzione
- 5.- I Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione
- 6.- Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione 7.- Le regole sulla trasparenza dell'attività amministrativa
- 8.- Le modifiche alla legge sul procedimento amministrativo 9.- Le modifiche al Testo Unico del pubblico impiego
- 10.- Prevenzione delle infiltrazioni mafiose (c.d. *white list*) 11.- L'incandidabilità alle cariche elettive
- 12.- Le modifiche ai delitti contro la p.A. 13.- La corruzione tra privati
- 14.- La responsabilità amministrativa da reato degli Enti 15.- Uteriori interventi di coordinamento

Elaborato II - La Strategia di Prevenzione della Regione Puglia

Sezione I (Istruttoria, Strutture, Metodologia)

- 1.- Premessa
- 2.- PTPC della Regione Puglia: contenuto, principi generali e criteri informativi
- 3.- Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione della Regione Puglia
- 3.1.- L'iter di formazione del PTPC
- 3.2.- Adempimenti successivi alla pubblicazione 4.- Le strutture anticorruzione
- 5.- La struttura organizzativa della Regione Puglia
- 5.1.- La Presidenza e le strutture della Giunta Regionale 5.1.a.- Strutture terze
- 5.1.b.- Le strutture della Giunta Regionale 5.2.- L'organizzazione del Consiglio Regionale
- 6.- La mappatura dei processi - metodologia

www.regione.puglia.it





Sezione II (Istituti, Adempimenti, Misure) A.- Il Conflitto di Interessi

- A.1.- La disciplina del conflitto di interessi B.- Inconferibilità e incompatibilità
- C.- Incarichi extraistituzionali
- D.- Il procedimento amministrativo E.- Rotazione dei Dipendenti
- F.- Trasparenza
- G.- Tutela del whistleblower H.- Informazione
- I.- Monitoraggio del rispetto dei termini procedurali L.- Formazione

Sezione III (Gestione del Rischio)

- 1.- Metodologia per la valutazione del rischio
- 2.- Individuazione delle aree a più elevato rischio corruzione
- 3.- Ulteriori misure specifiche per la prevenzione del rischio: meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni

Sezione IV (Schema degli Adempimenti)

Elaborato III - *Allegati*





**PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
(P.T.P.C.) DELLA REGIONE PUGLIA PER IL TRIENNIO 2014-2016**

Elaborato I
Il Contesto Normativo

1. Premesse

Il tema della corruzione negli ultimi anni è divenuto sempre più centrale nel dibattito politico, atteso che esso va assumendo sempre più i connotati di una "degenerazione diffusa del tessuto sociale". In proposito, giova ricordare che i fatti corruttivi rappresentano l'apice di quella cattiva amministrazione (c.d. *maladministration*) che involge tutta una serie di fenomeni che vanno dai ritardi nell'espletamento delle pratiche, alla scarsa attenzione alle domande dei cittadini, al mancato rispetto degli orari di lavoro, fino alle stesse modalità di impostare le relazioni con l'utenza.

Per tali ragioni, si è andata affermando una nozione di corruzione più ampia di quella penalistica, che comprende, oltre ai delitti contro la p.A. di cui al Titolo II, Capo I del Codice Penale, le varie situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dovuto all'uso a fini privati del potere amministrativo.

La nozione di "corruzione amministrativa" induce, in primo luogo, a ritenere che i fenomeni corruttivi riguardino principalmente la esigenza di buon andamento dell'amministrazione nel suo complesso e alla correttezza dei rapporti tra amministrazione e cittadini, esigenza fondamentale di funzionamento dello Stato democratico. In secondo luogo, tale nozione incide anche sugli strumenti di tutela del principio di buon andamento: forme di malcostume possono essere contrastate non solo con meccanismi di carattere repressivo, ma anche agendo sui controlli amministrativi e sulla trasparenza, agendo sulla deontologia e sulla formazione del personale.

La corruzione, quindi, e più generale il malfunzionamento dell'amministrazione, hanno un costo per la collettività, non solo diretto (come, ad esempio, nel caso di pagamenti illeciti), ma anche indiretto, connesso ai ritardi nella conclusione dei procedimenti amministrativi, al cattivo funzionamento degli apparati pubblici, alla sfiducia del cittadino nei confronti delle istituzioni, arrivando a minare i valori ed i diritti fondamentali di uguaglianza, di trasparenza dei processi decisionali e di pari opportunità per i cittadini.

Le diverse ricerche condotte in materia dimostrano eloquentemente che il fenomeno corruttivo porta danni alla credibilità della nazione tali da tradursi in danni di ordine economico, dal momento che disincentiva gli investimenti, soprattutto dall'estero, minando di conseguenza lo sviluppo economico della nazione e di quelle aree della stessa ove il fenomeno è od appare più diffuso.

Il fenomeno, sia pure con forme e peso diverso, viene rilevato dall'Unione europea in tutti gli Stati membri, ed esprime un impatto globale stimato di 120 miliardi di euro, pari all'1% del PIL dell'EU. Nella Comunicazione della Commissione europea al Parlamento europeo, COM (2011) 308, si legge: "...*Benché la natura e l'entità della corruzione varino, il fenomeno nuoce a tutti gli Stati membri della Unione europea ed all'Unione europea nel suo insieme... Negli*

www.regione.puglia.it





*ultimi dieci anni sono stati compiuti sforzi da parte dell'UE per ridurre la corruzione. Il quadro giuridico è stato sviluppato con l'adozione di una normativa contro la corruzione nel settore privato e con l'adesione dell'UE alla convenzione delle Nazioni unite contro la corruzione (UNCAC). Lo stesso trattato sul funzionamento dell'unione europea riconosce che la corruzione è una sfera della criminalità grave, che presenta una dimensione transnazionale" (Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio e al Comitato economico e sociale europeo *La lotta contro la corruzione nell'UE – COM (2011)308*) e si esortano gli Stati membri a combattere la corruzione in tutte le sue forme, dalla corruttela politica alla collusione con la criminalità organizzata alla "piccola corruzione", aumentando la coerenza fra le politiche e le azioni anti-corruzione.*

La necessità, e l'urgenza, di un'azione strutturata e generale della p.A. in materia di prevenzione della corruzione è stata evidenziata anche dalla Corte di conti nel discorso di apertura dell'anno giudiziario appena concluso, laddove si è sottolineato come la corruzione sia divenuta un "fenomeno politico-amministrativo-sistemico", di fronte al quale "La risposta (...) non può essere di soli puntuali, limitati, interventi - circoscritti, per di più, su singole norme del codice penale - ma la risposta deve essere articolata ed anch'essa sistemica". Di qui, l'importanza della parte amministrativa della legge 190/2012 che assume la portata di una riforma delle pubbliche amministrazioni ai fini della prevenzione e della lotta alla corruzione.

E ancora, va considerato che la stessa percezione collettiva dei fenomeni corruttivi in Italia è ampiamente lievitata nel corso degli ultimi anni, come evincibile dai dati sul *Corruption Perception Index* di Transparency International, le cui ultime rilevazioni - rese note lo scorso 5 dicembre 2012 - posizionano l'Italia al 72° posto su 174 Paesi valutati, con un peggioramento rispetto alla precedente rilevazione, che ci vedeva al 69° posto (a pari merito con il Ghana e la Macedonia), con ciò riscontrandosi un progressivo aggravamento della corruzione percepita negli ultimi anni.

Analoga tendenza registra la Banca mondiale attraverso le ultime rilevazioni del Rating of control of corruption (RCC), che collocano l'Italia agli ultimi posti in Europa e con un trend che evidenzia un costante peggioramento negli ultimi decenni.

La corruzione, del resto, non impoverisce soltanto l'economia del Paese e i bilanci delle famiglie, ma rappresenta una minaccia per l'ambiente in cui viviamo. Sempre più spesso, infatti, attività illegali come il traffico illecito di rifiuti o l'abusivismo edilizi sono accompagnate da fenomeni corruttivi.

2.- Convenzioni internazionali, UE e GRECO

La Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall'Assemblea generale il 31 ottobre 2003 e aperta alla firma a Merida dal 9 all'11 dicembre dello stesso anno, è entrata in vigore a livello internazionale il 14 dicembre 2005. Le premesse della Convenzione affermano che la corruzione costituisce una minaccia per la stabilità e la sicurezza della società ed evidenziano i nessi esistenti tra la corruzione ed altre forme di criminalità, in particolare la criminalità organizzata e la criminalità economica, compreso il riciclaggio di denaro. La Convenzione prevede poi una serie di misure sia di carattere preventivo sia di carattere repressivo, riconoscendo particolare importanza alla cooperazione internazionale e alle misure di recupero dei beni.

L'art. 5 della Convenzione - richiamato dalla disposizione in esame - apre il Titolo dedicato alle misure di prevenzione. Esso richiede agli Stati Parte di elaborare e applicare o perseguire, conformemente ai principi fondamentali del proprio sistema giuridico, politiche di prevenzione

www.regione.puglia.it





della corruzione efficaci e coordinate che favoriscano la partecipazione della società e rispecchino i principi dello stato di diritto, di buona gestione degli affari pubblici e dei beni pubblici, d'integrità, di trasparenza e di responsabilità. Ciascuno Stato Parte si deve adoperare al fine di: (1) attuare e promuovere pratiche efficaci volte a prevenire la corruzione; (2) valutare periodicamente gli strumenti giuridici e le misure amministrative pertinenti al fine di determinare se tali strumenti e misure sono adeguati a prevenire e combattere la corruzione.

La ratifica della Convenzione ONU da parte dell'Italia è stata autorizzata con legge 3 agosto 2009, n. 116 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo stato italiano il 9 dicembre 2003, nonché norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale e al codice di procedura penale), che - fatta salva l'individuazione dell'Autorità nazionale anti-corruzione - contiene unicamente disposizioni in materia di repressione della corruzione.

La necessità di spostare l'attenzione sulla fase della prevenzione è stata sottolineata, con specifico riferimento all'Italia, dal GRECO (Gruppo di Stati contro la corruzione, istituito nel 1999 per monitorare il rispetto, da parte degli Stati membri, degli standard fissati dal Consiglio d'Europa in materia di corruzione), che il 16 ottobre 2009 ha pubblicato il primo rapporto di valutazione sul nostro Paese.

Le conclusioni del rapporto affermano che, nonostante il forte impegno dell'autorità giudiziaria nell'affrontarla efficacemente, la corruzione è ancora percepita in Italia come un fenomeno pervasivo e sistemico, che coinvolge numerosi campi (in particolare, pianificazione urbanistica, appalti pubblici e sanità) e numerose aree del Paese. In particolare, il GRECO ha sottolineato che la corposa legislazione approvata nel corso degli anni '90 affronta principalmente il versante repressivo-sanzionatorio, mentre maggiore impegno dovrebbe essere profuso nella prevenzione. Maggiore attenzione dovrebbe inoltre essere dedicata alla promozione dell'efficienza e della trasparenza della pubblica amministrazione. Alle conclusioni seguono 23 raccomandazioni specifiche.

Nel corso della XVI legislatura il Parlamento italiano ha ratificato altre due Convenzioni internazionali del Consiglio d'Europa, volte a reprimere il fenomeno della corruzione.

Pochi mesi dopo la ratifica della Convenzione ONU, il Senato ha avviato l'esame di un disegno di legge del Governo (AS. 2156) in tema di lotta alla corruzione, prevedendo un generale inasprimento delle pene per i delitti contro la pubblica amministrazione. Il complesso iter della legge "anticorruzione" influenzerà anche l'approvazione dei progetti di legge di ratifica di due convenzioni del Consiglio d'Europa, che il Parlamento deciderà di ratificare senza disposizioni di adeguamento interno, ritenendo che ogni ulteriore modifica al diritto penale sostanziale dovesse trovare sede nel progetto di legge anticorruzione, poi confluito nella legge 190/2012.

Pertanto, con la legge 110/2012, il Parlamento ha ratificato la Convenzione penale di Strasburgo del 1999 sulla corruzione, che impegna, in particolare, gli Stati a prevedere l'incriminazione di fatti di corruzione attiva e passiva tanto di funzionari nazionali quanto stranieri; di corruzione attiva e passiva nel settore privato; del cosiddetto traffico di influenze; dell'autoriciclaggio. Con la legge Strasburgo nel 1999 e diretta, in particolare, ad assicurare che negli Stati aderenti siano garantiti rimedi giudiziari efficaci in favore delle persone che hanno subito un danno risultante da un atto di corruzione.

3. - La legge 190/2012

La risposta legislativa al fenomeno corruzione contenuta nella legge 190/2012 ("Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità della pubblica amministrazione")

www.regione.puglia.it





si traduce in una serie di specifiche misure di prevenzione che ricadono, tra l'altro, sull'organizzazione e sui rapporti di lavoro di tutte le amministrazioni pubbliche.

La legge 190/2012 risponde a due esigenze fondamentali: da una parte la lotta contro un fenomeno sfuggente e non conosciuto pienamente nelle sue reali dimensioni, dall'altra il rispetto degli impegni che l'Italia ha assunto a livello internazionale negli ultimi anni. Costituisce anche un importante intervento di riforma della pubblica amministrazione, finalizzato a recuperare immagine, percezione, rapporto con i cittadini e utile a ridurre oneri e costi amministrativi di peso ed ostacolo alle imprese ed alla loro competitività.

Gli aspetti caratterizzanti della legge sono il nuovo concetto di corruzione e l'articolazione del processo di formulazione ed attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione su due livelli, quello amministrativo e quello penale.

Sotto il primo profilo, si accoglie una nuova nozione di corruzione, che, come accennato, risulta molto più ampia di quella penalistica: essa, infatti, rinvia non solo a condotte penalmente rilevanti, ma anche alla "maladministration", ovvero a quelle condotte non corrette, in cui, nell'esercizio dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere affidatogli al fine di ottenere vantaggi privati. Si è introdotto quindi nell'ordinamento il concetto di corruzione "amministrativa". La corruzione "amministrativa" comprende tutte le azioni che in qualche misura contrastano con il buon funzionamento di una pubblica amministrazione. Vi confluiscono di conseguenza l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione ma anche tutte quelle situazioni in cui – pur non verificandosi una situazione penalmente perseguibile – si realizzi una distorsione dell'azione amministrativa dovuta all'uso, a fini privati, delle funzioni pubbliche attribuite, in dispregio ai principi di trasparenza e di imparzialità cui l'azione pubblica deve costantemente ispirarsi.

Con riferimento ai contenuti, la legge 190/2012 presenta un contenuto estremamente eterogeneo; essa, infatti:

- individua nella Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (Civit) l'Autorità nazionale anticorruzione;
- detta specifiche misure in materia di trasparenza dell'attività amministrativa, compresa l'attività relativa agli appalti pubblici e al ricorso ad arbitri, e nell'attribuzione di posizioni dirigenziali oltre a misure per l'assolvimento di obblighi informativi ai cittadini da parte delle pubbliche amministrazioni; prevede la tutela del pubblico dipendente che denuncia o riferisce condotte illecite apprese in ragione del suo rapporto di lavoro;
- rende più incisivo il giudizio di responsabilità amministrativa nei confronti del dipendente pubblico che ha causato un danno all'immagine della p.a. e prevede misure organizzative da parte delle amministrazioni in caso di rinvio a giudizio di un dipendente per concussione per induzione;
- in particolare, per quanto riguarda gli appalti pubblici, elenca le attività d'impresa particolarmente esposte al rischio di infiltrazione mafiosa ed istituisce presso ogni prefettura l'elenco dei fornitori non soggetti a tentativi di infiltrazione mafiosa; incrementa il catalogo dei reati alla cui condanna consegue, per l'appaltatore, la risoluzione del contratto con una pubblica amministrazione
- detta una più stringente disciplina delle incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi di dipendenti pubblici ed affida al Governo la definizione di un codice di comportamento dei pubblici dipendenti;
- delega il Governo all'adozione di un testo unico in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di governo a seguito di condanne definitive per delitti non colposi. Il Governo ha esercitato la delega emanando il decreto legislativo





235/2012;

- prevede una più restrittiva disciplina del "fuori ruolo" per i magistrati e gli avvocati dello Stato e delega il Governo a disciplinare ulteriori ipotesi di fuori ruolo obbligatorio;
- introduce infine nel codice penale importanti modifiche alla disciplina dei reati contro la pubblica amministrazione e interviene altresì sul codice civile per disciplinarvi il delitto di corruzione tra privati (art. 1, commi 75-76).

In sostanza, la legge 190/2010 è un vero e proprio contenitore di riforme accomunate dall'obiettivo di assicurare una efficace strategia di prevenzione della corruzione, che interseca varie branche del diritto, introducendo istituti profondamente innovativi.

4.- Il nuovo assetto organizzativo delle politiche di contrasto alla corruzione

L'articolo 1 della legge individua l'autorità nazionale competente a coordinare l'attività di contrasto al fenomeno corruttivo nella pubblica Amministrazione, nonché le funzioni degli altri organi incaricati di funzioni di prevenzione e contrasto dell'illegalità. In sintesi, il nuovo assetto organizzativo delle politiche di contrasto alla corruzione a livello nazionale si fonda sulla collaborazione tra la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche – Civit, il Dipartimento della Funzione Pubblica e le pubbliche Amministrazioni.

La Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche – Civit è stata istituita ex articolo 13 del decreto legislativo 150/2009 con la funzione di indirizzare, coordinare e sovrintendere all'esercizio indipendente delle funzioni di valutazione delle amministrazioni; di garantire la trasparenza dei sistemi di valutazione, di assicurare la comparabilità e la visibilità degli indici di andamento gestionale. A tali attribuzioni si affianca il compito di garantire la trasparenza totale delle amministrazioni, cioè l'accessibilità dei dati inerenti al loro funzionamento. La Commissione esercita le proprie attribuzioni «in posizione di indipendenza di giudizio e di valutazione e in piena autonomia», in collaborazione con il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri. In particolare, ai sensi del comma 8 dell'articolo 13 del d.lgs. 150, nell'ambito della Commissione è istituita la Sezione per l'integrità e la trasparenza delle amministrazioni, a cui sono assegnati, con delibera della Commissione, personale della struttura ed esperti di elevata professionalità ed esperienza sui temi della prevenzione e della lotta alla corruzione. La Sezione ha il compito di favorire la diffusione della legalità e della trasparenza nelle amministrazioni pubbliche e sviluppare interventi a favore della cultura dell'integrità.

Le funzioni affidate alla Commissione in materia di lotta alla corruzione attengono prevalentemente al ruolo di rappresentanza istituzionale, specie nei rapporti con i competenti organismi internazionali, nonché di vigilanza e controllo sulle politiche di contrasto alla corruzione e sull'efficacia delle singole misure adottate dalle pubbliche amministrazioni. Più nel dettaglio, alla Commissione è affidato il compito di:

- collaborare con i paritetici organismi stranieri, con le organizzazioni regionali ed internazionali competenti;
- approvare il Piano nazionale anticorruzione che viene predisposto dal Dipartimento della funzione pubblica (v., *infra*);
- analizzare cause e fattori della corruzione e individuare gli interventi di prevenzione;
- esprimere pareri facoltativi a tutte le p.a. statali, regionali e locali in materia di conformità di atti e comportamenti dei funzionari pubblici e, in particolare, sulle





autorizzazioni allo svolgimento di incarichi esterni da parte dei dirigenti dello Stato e degli enti pubblici nazionali;

- esercitare la vigilanza e il controllo sull'effettiva applicazione e
- sull'efficacia delle misure adottate dalle pubbliche amministrazioni. A tal fine, alla Commissione sono riconosciuti poteri ispettivi, che le consentono di richiedere notizie, informazioni, atti e documenti alle pubbliche amministrazioni, nonché il potere di ordinare la rimozione di comportamenti o atti, dandone notizia nel sito web;
- riferire al Parlamento sull'attività di contrasto al fenomeno corruttivo e all'illegalità e sull'efficacia delle disposizioni vigenti in materia, presentando una relazione entro il 31 dicembre di ciascun anno.

Residuano in capo al Dipartimento della funzione pubblica normative esecutive e di coordinamento (art. 1, co. 4). Infatti, il Dipartimento:

- predisporre il Piano nazionale anticorruzione, con cui garantire il coordinamento di tutte le attività anticorruzione; il Piano è formato sulla base di specifiche linee guida elaborate dal Comitato dei ministri per la lotta alla corruzione (le linee guida sono state approvate nel Consiglio dei ministri del 12 marzo 2013);
- ha il compito di promuovere e definire norme e metodologie comuni per la prevenzione della corruzione;
- supporta le pubbliche amministrazioni, definendo modelli standard delle informazioni e dei dati occorrenti per il conseguimento degli obiettivi previsti dalla legge, secondo modalità che consentano la loro gestione ed analisi informatizzata;
- definisce i criteri per assicurare la rotazione dei dirigenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione
- più in generale, assolve ad un ruolo di coordinamento nell'attuazione delle strategie di contrasto alla corruzione.

5.- I Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione

Le pubbliche Amministrazioni centrali predispongono un piano triennale di prevenzione della corruzione (P.T.P.C.) e adottano procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo la rotazione di funzionari e dirigenti in tali settori (co. 5). Il piano è adottato entro il 31 gennaio di ogni anno a proiezione triennale, dall'organo di indirizzo politico e viene trasmesso al Dipartimento della funzione pubblica; la sua elaborazione non può essere affidata a soggetti estranei all'amministrazione (co. 8). Anche gli enti locali predispongono il piano e, a tal fine, possono richiedere al prefetto il necessario supporto tecnico e informativo del prefetto (co. 6).

La legge 190/2012 prevede un'applicazione immediata per le amministrazioni statali, mentre risulta differita ad intese in Conferenza unificata per quanto riguarda Regioni, Province autonome di Trento e Bolzano ed Enti locali. L'intesa, sottoscritta in data 27 luglio 2013, precisa gli adempimenti ed i relativi termini per la definizione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.); l'adozione di norme regolamentari relative all'individuazione degli incarichi vietati ai dipendenti pubblici; l'adozione del Codice di Comportamento. In particolare, le regioni adottano il primo P.T.P.C. entro il 31 gennaio 2014, termine fissato dalla Conferenza delle Regioni.

Per quanto riguarda contenuti ed obiettivi (co. 9), il piano è funzionale a:

www.regione.puglia.it





- individuare le attività nelle quali è maggiore il rischio di corruzione prevedendo, in particolare, per queste, meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio, nonché obblighi di informazione nei confronti del responsabile della prevenzione (su cui si tornerà *infra*);
- monitorare il rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti, nonché i rapporti tra amministrazione e soggetti terzi che con la stessa stipulano contratti o sono interessati a procedimenti autorizzatori, concessori o di erogazione di vantaggi economici;
- individuare specifici obblighi di trasparenza.

6.- Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione

Le pubbliche amministrazioni individuano un Responsabile della prevenzione della corruzione (RPC). Questi è scelto di norma tra i dirigenti di ruolo di prima fascia in servizio; negli enti locali coincide con il segretario, salva diversa determinazione (co. 7).

Il RPC (co. 8 e 10):

- propone all'organo di indirizzo politico l'adozione del P.T.P.C., ne verifica poi l'attuazione e la sua idoneità, proponendo eventuali modifiche dello stesso in caso di inosservanza o malfunzionamento;
- definisce procedure idonee per selezionare e formare il personale destinato ad operare nei settori più esposti al rischio di corruzione;
- verifica l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici più esposti;
- pubblica nel sito web dell'amministrazione, entro il 15 dicembre di ogni anno, una relazione recante i risultati dell'attività svolta; nonché riferisce sulla sua attività qualora l'organo di indirizzo politico o il dirigente responsabile ne facciano richiesta.

In tema di responsabilità sono individuate nuove fattispecie. In particolare, la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure di selezione e formazione costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale (co. 8). Inoltre, il R.P.C., in caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, risponde per responsabilità dirigenziale e sul piano disciplinare, per danno erariale e danno all'immagine della p.a. salva la prova di aver predisposto il piano di prevenzione prima della commissione del fatto, di averne osservato le prescrizioni e di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano (co. 12). La sanzione disciplinare non può essere inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di un mese ad un massimo di sei mesi. Il responsabile della prevenzione risponde per responsabilità dirigenziale e sul piano disciplinare, per omesso controllo, anche nell'ipotesi di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano da parte dei dipendenti dell'amministrazione, per i quali tali condotte costituiscono illecito disciplinare (co. 14).

7.- Le regole sulla trasparenza dell'attività amministrativa

I commi da 15 a 36 dell'articolo 1 della legge recano norme concernenti la trasparenza dell'attività amministrativa. Si ribadisce, attraverso il richiamo al d.lgs. 150/2009, che la trasparenza dell'attività amministrativa costituisce livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi

www.regione.puglia.it





dell'art. 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione (co. 15). La trasparenza è assicurata attraverso la pubblicazione, sui siti istituzionali delle pubbliche amministrazioni, delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi. Sono oggetto di pubblicazione anche i bilanci e i conti consuntivi, nonché i costi unitari di realizzazione delle opere pubbliche e di produzione dei servizi erogati. I criteri che devono essere seguiti nella pubblicazione sono: facile accessibilità, completezza e semplicità di consultazione, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio e di protezione dei dati personali.

Le pubbliche amministrazioni, ai sensi del comma 16, assicurano i livelli essenziali di cui sopra con particolare riferimento ai procedimenti di:

- autorizzazione o concessione;
- scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta secondo le modalità previste dal Codice dei contratti (D.lgs. 12 aprile 2006, n. 163);
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché di attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni in carriera. Le informazioni pubblicate sono trasmesse in via telematica alla CIVIT (co. 27). Tali disposizioni si applicano anche ai procedimenti posti in
- essere in deroga alla procedure ordinarie (co. 26). Con riferimento a tutti i procedimenti amministrativi, la legge (art. 1, co. 28) impone, inoltre, alle pubbliche amministrazioni di provvedere al monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedurali anche al fine di evidenziare e risolvere eventuali anomalie. I risultati devono poter essere consultabili sui siti istituzionali di ciascuna amministrazione.

Ulteriori misure volte ad assicurare la trasparenza amministrativa sono:

- l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di rendere noto, tramite il proprio sito istituzionale, almeno un indirizzo di posta elettronica certificata cui il cittadino possa rivolgersi per trasmettere istanze e dichiarazioni e ricevere informazioni circa i provvedimenti e i procedimenti amministrativi che lo riguardano (co. 29);
- l'obbligo di rendere accessibili in ogni momento agli interessati, tramite strumenti di identificazione informatica, le informazioni relative ai provvedimenti e ai procedimenti amministrativi che li riguardano, ivi comprese quelle relative allo stato della procedura, ai relativi tempi e allo specifico ufficio competente in ogni singola fase (co. 30).

Per l'attuazione dei nuovi obblighi di pubblicità, il comma 31 demanda ad uno o più decreti interministeriali, da adottare sentita la Conferenza unificata. Specifiche prescrizioni sono stabilite dal comma 32 per la pubblicazione delle informazioni relative alla scelta del contraente, prevedendo obblighi in capo alle stazioni appaltanti e all'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici.

Il comma 33 stabilisce che la mancata o incompleta pubblicazione da parte delle pubbliche amministrazioni delle informazioni, costituisce violazione degli *standard* qualitativi ed economici, ai sensi dell'art. 1, comma 1, del D.lgs. n. 198/2009 e, dunque, presupposto per avviare la c.d. *class action* della pubblica amministrazione (su cui, si v. Decreto legislativo 198/2009 - Tutela collettiva nei confronti della P.A.). È, altresì, valutata ai sensi dell'art. 21, D.lgs. 165/2001 (in materia di responsabilità dirigenziale) così come eventuali ritardi nell'aggiornamento dei contenuti sugli strumenti informatici sono sanzionati a carico dei responsabili del servizio.





Per quanto riguarda l'ambito di applicazione soggettivo, le regole sulla trasparenza introdotte dalla L. 190/2012 sono destinate alle amministrazioni pubbliche come individuate dall'art. 1, co. 2, D.lgs. 165/2001, agli enti pubblici nazionali e alle società partecipate dalle amministrazioni pubbliche, limitatamente alla loro attività di pubblico interesse, disciplinata dal diritto nazionale o dell'UE (co. 34).

Infine, il legislatore ha disposto una delega al Governo (co. 35 e 36), da attuare con un unico decreto legislativo entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della legge, per il riordino della normativa in materia di obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazione da parte delle p.a., che, oltre alla ricognizione ed il coordinamento di tutte le disposizioni vigenti, preveda:

- forme di pubblicità in ordine all'uso delle risorse pubbliche e ai risultati;
- precisi obblighi di pubblicità di dati relativi ai titolari di incarichi politici, di carattere elettivo o comunque di esercizio di poteri di indirizzo politico, di livello statale, regionale e locale (almeno la situazione patrimoniale complessiva del titolare al momento dell'assunzione della carica, la titolarità di imprese, le partecipazioni azionarie proprie, del coniuge e dei parenti entro il secondo grado di parentela, nonché tutti i compensi cui dà diritto l'assunzione della carica);
- ampliamento delle ipotesi di pubblicità, mediante pubblicazione nei siti web istituzionali, di informazioni relative ai titolari degli incarichi dirigenziali nelle pubbliche amministrazioni;
- categorie di informazioni che le amministrazioni devono pubblicare e delle modalità di elaborazione dei relativi formati;
- obbligo di pubblicare tutti gli atti, i documenti e le informazioni anche in formato elettronico elaborabile e in formati di dati aperti;
- individuazione della durata e dei termini di aggiornamento per ciascuna pubblicazione obbligatoria; nonché individuazione delle responsabilità e delle sanzioni per il mancato, ritardato o inesatto adempimento degli obblighi di pubblicazione.

Lo schema di decreto legislativo è stato approvato in via definitiva dal Consiglio dei ministri nella seduta del 15 febbraio 2013.

La normativa delegata è stata varata con D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 ("Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni").

8.- Le modifiche alla legge sul procedimento amministrativo

La legge sulla corruzione nella pubblica amministrazione introduce alcune modifiche alla disciplina del procedimento amministrativo, dettata dalla legge n. 241/1990.

Anzitutto (co. 37), si modifica l'articolo 1 della legge prevedendo che i soggetti privati preposti all'esercizio di attività amministrative debbano non solo seguire criteri di economicità, di efficacia, di imparzialità, di pubblicità e di trasparenza, ma anche assicurare nella propria attività livelli di garanzia non inferiori a quelli cui sono tenute le pubbliche amministrazioni.

Inoltre, l'articolo 1, co. 38, con una modifica all'art. 2, co. 1, della L. 241, prevede la possibilità per le pubbliche amministrazioni di concludere il procedimento con un provvedimento espresso redatto in forma semplificata qualora ravvisino "la manifesta irricevibilità, inammissibilità, improcedibilità o infondatezza della domanda". La semplificazione consiste nel fatto che la motivazione può consistere in un sintetico riferimento al punto di fatto o di diritto ritenuto risolutivo. In tal modo, s'intendono fornire gli strumenti per attuare correttamente l'obbligo di concludere il procedimento con un provvedimento espresso, già sancito dall'articolo 2 della l.

www.regione.puglia.it





241/1990, nei casi in cui si riscontri l'assoluta mancanza dei presupposti per l'avvio della stessa istruttoria, al fine di realizzare un'ulteriore semplificazione ed accelerazione dell'attività amministrativa.

L'art. 1, co. 41, ha introdotto il nuovo articolo 6-bis della l. 241/1990, ai sensi del quale il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale hanno un dovere di astensione in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale. Non sono indicate le conseguenze della violazione di tale disposizione da parte del dipendente. La disposizione, che mira ad evitare l'insorgere di fenomeni di illegalità e di corruzione, è una proiezione del più generale dovere di imparzialità, sancito dall'articolo 97 Cost., nonché dalla stessa legge sul procedimento, in base al cui art. 1, l'attività amministrativa deve essere retta dal criterio di imparzialità.

Sempre al fine di garantire l'imparzialità e la massima trasparenza dell'attività amministrativa, il comma 47 dell'art. 1 aggiunge al comma 2 dell'articolo 11 della l. n. 241/1990 la disposizione secondo la quale agli accordi sostitutivi o integrativi del provvedimento si applica la disciplina sulla motivazione di cui all'articolo 3. Pertanto, tali accordi devono essere motivati, con l'indicazione dei presupposti di fatto e delle ragioni giuridiche che hanno determinato la decisione dell'amministrazione, in relazione alle risultanze dell'istruttoria.

Inoltre, senza modificare la legge 241/1990, l'articolo 1, co. 48 delega il Governo ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della legge, un decreto legislativo per introdurre una disciplina organica degli illeciti e delle sanzioni disciplinari correlati al superamento dei termini di definizione dei procedimenti amministrativi.

Infine, l'art 1, co. 62 della legge dispone in tema di danno all'immagine della pubblica amministrazione, inserendo due nuovi commi all'articolo 1 della legge 20/1994 che disciplina il giudizio di responsabilità amministrativa. In particolare si prevede: una presunzione fino a prova contraria relativa alla quantificazione del danno all'immagine della PA, derivante dalla commissione di un reato contro la stessa p.a. da parte del dipendente (il danno si presume essere pari al doppio del valore patrimoniale illecitamente percepito dal dipendente); la concessione del sequestro conservativo di beni mobili e immobili del convenuto nei giudizi di responsabilità amministrativa per il danno all'immagine in tutti i casi di fondato timore di attenuazione della garanzia del credito erariale.

Alla luce delle novità introdotte nella l. 241/1990, la Regione ha avviato un processo di regolamentazione del procedimento amministrativo, con riferimento al censimento dei termini procedurali ed alle regole di comportamento da adottare per garantire il conseguimento delle finalità di economicità, efficienza, efficacia e trasparenza perseguite dal legislatore. Il processo regolamentare risulta oggi in avanzato stato di espletamento.

In pendenza dell'iter regolamentare verrà dettata, in altra sezione del presente Piano, una disciplina essenziale degli istituti procedurali di maggiore rilievo per i fini perseguiti dalla strategia anticorruzione.

9.- Le modifiche al Testo unico del pubblico impiego

Alcune disposizioni della legge 190/2012 incidono direttamente sulla disciplina dei dipendenti pubblici, introdotte in molti casi con lo strumento della novella al D.lgs. 165/2001. Le modifiche principali riguardano:

- l'articolo 53 del testo unico, recante la disciplina degli incarichi, al fine di prevedere l'individuazione degli incarichi vietati ai dipendenti pubblici nonché di situazioni di conflitto,

www.regione.puglia.it





- anche potenziale, di interesse; obblighi attinenti alla comunicazione dei compensi erogati a dipendenti pubblici; fattispecie di responsabilità erariale per il dipendente pubblico indebitato percettore di compensi; ampia pubblicità degli incarichi conferiti o autorizzati ai dipendenti, anche gratuiti, con l'indicazione dell'oggetto dell'incarico e del compenso lordo; divieto di svolgimento di attività per conflitto di interesse (art. 1, co. 43);
- l'articolo 54 del testo unico, relativamente alla definizione da parte del Governo di un codice di comportamento dei dipendenti pubblici la cui violazione è fonte di responsabilità disciplinare; tale codice, emanato con D.P.R., viene integrato e specificato da ciascuna pubblica amministrazione che redige un proprio codice di comportamento sulla base di linee guida definite dalla CIVIT (art. 1, co. 44). In merito, si segnala che nella riunione dell'8 marzo
 - 2013, il Consiglio dei ministri ha approvato, salvo intese, il regolamento contenente il Codice di comportamento;
 - l'articolo 35-bis del testo unico, introdotto al fine di stabilire il divieto di assegnazione ad alcuni tipi di incarichi, specificatamente indicati, in caso di condanna per reati di corruzione (art. 1, co. 46);
 - l'art. 54-bis del testo unico, al fine di tutelare il pubblico dipendente che, fuori dei casi di responsabilità per calunnia o diffamazione, denuncia o riferisce condotte illecite apprese in ragione del suo rapporto di lavoro (art. 1, co. 51).

Infine, la legge 190 (all'art. 1, co. 49) contiene un'ulteriore delega al Governo avente un duplice oggetto. Da un lato, la modifica della disciplina vigente in materia di attribuzione di incarichi dirigenziali e di incarichi di responsabilità amministrativa di vertice nelle p.a. e negli enti privati che svolgono funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi per le p.a. o gestione di servizi pubblico. Dall'altro, la modifica della disciplina vigente in tema di incompatibilità tra incarichi dirigenziali e di vertice e lo svolgimento di incarichi elettivi o la titolarità di interessi privati che si possono porre in contrasto con l'esercizio imparziale delle funzioni pubbliche. Tra i criteri per l'esercizio della delega (co. 50) si segnala la necessità di prevedere la non conferibilità di incarichi dirigenziali:

- a coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non definitiva, per i reati contro la p.a.;
- a coloro che per un periodo di tempo (non inferiore ad un anno) antecedente al conferimento dell'incarico, hanno svolto incarichi in enti privati controllati o finanziati dalla p.a. che conferisce l'incarico;
- a coloro che presso la p.a. che conferisce l'incarico hanno svolto incarichi di indirizzo politico o ricoperto cariche pubbliche elettive nel periodo, comunque non inferiore ad un anno, immediatamente precedente al conferimento dell'incarico (tale inconfiribilità non riguarda gli incarichi di responsabilità degli uffici di diretta collaborazione).

Il Codice di Comportamento dei dipendenti delle pubbliche

Amministrazioni è stato varato con DPR 16 aprile 2013, n. 62. In seguito, la CIVIT ha dettato linee guida per agevolare la redazione dei codici di comportamento da parte degli Enti pubblici, con deliberazione n. 75/2013.

La Regione Puglia ha adottato la proposta di codice di comportamento con DGR n. 2509/2013; la proposta è attualmente in fase di pubblicazione ai fini della prescritta consultazione. Lo schema di Codice di comportamento predisposto dalla Regione Puglia (in particolare, dal Servizio

www.regione.puglia.it





Personale e Organizzazione) è stato adottato come modello base dalla Conferenza delle Regioni e trasmesso a tutti gli Enti regionali.

La disciplina della attribuzione di incarichi dirigenziali e di incarichi di responsabilità amministrativa di vertice è stata varata con D.Lgs 8 aprile 2013, n. 39.

10.- Prevenzione delle infiltrazioni mafiose (c.d. white list)

L'articolo 1, commi da 52 a 58, della legge 190/2012 detta una serie di disposizioni volte a prevenire le infiltrazioni mafiose nel settore degli appalti di lavori. In particolare, la legge anticorruzione prevede l'istituzione presso ogni prefettura di c.d. white list, ovvero elenchi di fornitori, prestatori di servizi ed esecutori di opere non soggetti a infiltrazione mafiosa.

Si ricorda che l'art. 91, comma 7, del D.Lgs 159/2011 (Codice antimafia), affida ad un regolamento, da adottare con D.M. interno, l'individuazione delle diverse tipologie di attività suscettibili di infiltrazione mafiosa nell'attività di impresa per le quali, indipendentemente dal valore del contratto, è sempre obbligatoria l'acquisizione dell'informazione antimafia.

Analiticamente, la legge anticorruzione:

- individua le attività maggiormente esposte al rischio di infiltrazione mafiosa (dal trasporto di materiali in discarica per conto terzi alla guardiania dei cantieri) prevedendo che
- l'elencazione possa essere annualmente aggiornata (commi 53, 54, 56);
- stabilisce che per migliorare l'efficacia dei controlli antimafia in questi settori di attività, ogni prefettura debba istituire l'elenco dei fornitori immuni da infiltrazioni; l'iscrizione nell'elenco «soddisfa i requisiti per l'informazione antimafia per l'esercizio della relativa attività» (comma 52);
- demanda alla prefettura l'esecuzione di verifiche periodiche circa la perdurante insussistenza dei suddetti rischi e, in caso di esito negativo, la cancellazione dell'impresa dall'elenco. Spetterà però all'impresa (comma 55) comunicare alla prefettura competente qualsiasi modifica dell'assetto proprietario e dei propri organi sociali, entro trenta giorni dalla data della modifica. Se poi si tratta di società di capitali quotate, l'onere comunicativo si estende a tutte le variazioni rilevanti secondo quanto previsto dal T.U. intermediazione finanziaria (d.lgs. 58/1998).

La riforma diventerà operativa a partire dal sessantesimo giorno successivo all'emanazione di un decreto attuativo del Presidente del consiglio dei ministri (comma 57).

11.- L'incandidabilità alle cariche elettive

La legge anticorruzione, all'articolo 1, co. 63-65, delega il Governo ad adottare, entro un anno dalla data di entrata in vigore della legge, un decreto legislativo recante un testo unico della normativa in materia di incandidabilità alla carica di membro del Parlamento europeo, di deputato e di senatore della Repubblica, di incandidabilità alle elezioni regionali, provinciali, comunali e circoscrizionali e di divieto di ricoprire le cariche di presidente e di componente del consiglio di amministrazione dei consorzi, di presidente e di componente dei consigli e delle giunte delle unioni di comuni, di consigliere di amministrazione e di presidente delle aziende speciali e delle istituzioni di cui all'articolo 114 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli

www.regione.puglia.it





enti locali, di cui al D.lgs 267/2000 c.d. TUEL, e successive modificazioni, di presidente e di componente degli organi esecutivi delle comunità montane.

Si tratta di riordinare ed armonizzare la normativa vigente, disseminata in distinte fonti normative, secondo alcuni principi e criteri direttivi:

- prevedere che non siano temporaneamente candidabili a deputati o a senatori coloro che abbiano riportato condanne definitive a pene superiori a due anni di reclusione per i delitti di grave allarme sociale;
- prevedere che non siano temporaneamente candidabili a deputati o a senatori coloro che abbiano riportato condanne definitive a pene superiori a due anni di reclusione per i delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione, ovvero per altri delitti per i quali la legge preveda una pena detentiva superiore nel massimo a tre anni;
- prevedere che l'incandidabilità operi anche in caso di applicazione della pena su richiesta;
- coordinare le disposizioni relative all'incandidabilità con le vigenti norme in materia di interdizione dai pubblici uffici e di riabilitazione, nonché con le restrizioni all'esercizio del diritto di elettorato attivo;
- prevedere che le condizioni di incandidabilità alla carica di deputato e di senatore siano applicate altresì all'assunzione delle cariche di governo;
- operare una completa ricognizione della normativa vigente in materia di incandidabilità alle elezioni provinciali, comunali e circoscrizionali, nonché valutare l'introduzione di ulteriori ipotesi di incandidabilità determinate da sentenze definitive di condanna per delitti di grave allarme sociale;
- individuare, fatta salva la competenza legislativa regionale sul sistema di elezione e i casi di ineleggibilità e di incompatibilità del presidente e degli altri componenti della giunta regionale nonché dei consiglieri regionali, le ipotesi di incandidabilità alle elezioni regionali e di divieto di ricoprire cariche negli organi politici di vertice delle regioni, conseguenti a sentenze definitive di condanna;
- disciplinare le ipotesi di sospensione e decadenza di diritto dalle cariche in caso di sentenza definitiva di condanna per delitti non colposi successiva alla candidatura o all'affidamento della carica.

La delega è stata attuata con il D.lgs. 31 dicembre 2012, b. 235, che completa il quadro delle novità intervenute in materia di ineleggibilità, incandidabilità e incompatibilità parlamentari.

12.- Le modifiche ai delitti contro la pubblica Amministrazione

I commi da 75 a 83 dell'articolo 1 della legge 190/2012 apportano modifiche al codice penale e al codice di procedura penale con la sue disposizioni di attuazione, al codice civile e al decreto legislativo sulla responsabilità amministrativa degli enti (d.lgs. 231/2001).

Le novelle al codice penale

La legge 190/2012 (art. 1, comma 75) introduce numerose modifiche al codice penale; in primo luogo, aumenta le pene previste per i seguenti delitti contro la pubblica amministrazione:

- per il delitto di peculato (art. 314 c.p.), la reclusione minima è portata da tre





- a quattro anni;
- per il delitto di corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.), la pena è fissata nella reclusione da quattro ad otto anni, in luogo della precedente reclusione da due a cinque anni;
- per il delitto di corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.), la pena è fissata nella reclusione da quattro a dieci anni (anziché da tre a otto anni);
- per il delitto di abuso d'ufficio (art. 323 c.p.), la pena è fissata nella reclusione da uno a quattro anni (anziché da sei mesi a tre anni).

Inoltre, la legge ridefinisce alcune fattispecie penali e ne introduce di nuove. Analiticamente:

- ridefinisce il reato di concussione (art. 317 c.p.) che diventa riferibile al solo pubblico ufficiale (e non più anche all'incaricato di pubblico servizio) e da cui è espunta la fattispecie per induzione (v. *infra*); è previsto un aumento del minimo edittale, portato da quattro a sei anni di reclusione;

Sull'eliminazione del riferimento alla figura dell'incaricato di pubblico servizio nel testo dell'articolo 317 c.p. si è sviluppato un particolare dibattito nella seduta del 22 maggio 2012 delle Commissioni riunite alla Camera. Sul punto è intervenuto, in risposta ad alcune richieste di chiarimenti, il Ministro della giustizia Severino che ha evidenziato come la scelta di non prevedere più l'incaricato di pubblico servizio quale autore del reato trovi la propria giustificazione nella considerazione che questi non ha poteri tali da essere in grado di costringere il soggetto passivo del reato, mentre è in grado di indurlo indebitamente a dare o promettere delle utilità. Il Ministro ha proseguito osservando poi come, in sostanza, la nuova formulazione dei reati di concussione, corruzione per l'esercizio della funzione e induzione indebita a dare o promettere utilità tenga conto, per quanto attiene al soggetto attivo del reato, della diversa forza coercitiva del pubblico ufficiale e dell'incaricato di pubblico servizio. L'eliminazione del riferimento alla figura dell'incaricato di pubblico servizio ripristina sul punto il testo dell'articolo 317 del codice penale vigente anteriormente alla riforma effettuata con la legge n. 86 del 1990.

- interviene sulle pene accessorie dei delitti di peculato e concussione (art. 317-bis c.p.) facendo conseguire l'interdizione perpetua dai pubblici uffici anche alla condanna per corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio e in atti giudiziari;
- riformula l'art. 318 c.p. (originariamente relativo alla corruzione per un atto d'ufficio) inserendovi il delitto di corruzione per l'esercizio della funzione. La fattispecie, punita con la reclusione da uno a cinque anni, attiene all'indebita ricezione o accettazione della promessa di denaro o altra utilità da parte del pubblico ufficiale e dell'incaricato di un pubblico servizio per l'esercizio delle loro funzioni o dei loro poteri;
- inserisce il delitto di induzione indebita a dare o promettere utilità (cd. 'concussione per induzione'). La norma punisce il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che induce il privato a pagare (viene prevista la reclusione da tre a otto anni); il privato che dà o promette denaro o altra utilità è punito invece con la reclusione fino a tre anni (art. 319-quater c.p.);
- inserisce il delitto di traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.) che, fuori dei casi di concorso nei reati di cui agli articoli 319 e 319-ter, punisce con la reclusione da uno a tre anni chi sfrutta le sue relazioni con il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio al fine di farsi indebitamente dare o promettere





denaro o altro vantaggio patrimoniale come prezzo della sua mediazione illecita ovvero per remunerare il pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio in relazione al compimento di un atto contrario ai doveri di ufficio o all'omissione o al ritardo di un atto del suo ufficio. La stessa pena si applica a chi dà o promette denaro o altro vantaggio. Sono previste aggravanti e attenuanti speciali.

Ulteriori modifiche al codice penale hanno, soprattutto, natura di coordinamento essendo prevalentemente volte ad estendere l'ambito di applicazione di alcune disposizioni codicistiche mediante l'inserimento nelle medesime del rinvio alle nuove fattispecie incriminatrici.

13.- La corruzione tra privati

La legge 190/2012 (art. 1, comma 76) novella il codice civile sostituendo l'art. 2635 (prima rubricato "*Infedeltà a seguito di dazione o promessa di utilità*"), e rubricandolo *corruzione tra privati*.

La disposizione prevede - al comma 1 - che siano puniti con la reclusione da uno a tre anni gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori che, compiendo od omettendo atti in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, cagionano nocumento alla società. Il comma 2 dispone l'applicazione della pena della reclusione fino a un anno e sei mesi se il fatto è commesso da chi è sottoposto alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati al precedente comma. Il successivo comma 3 prevede che il soggetto che dà o promette denaro o altra utilità alle persone indicate nel primo e secondo comma sia punito con le pene ivi previste. Il comma 4, infine, statuisce che le pene stabilite nei commi precedenti siano raddoppiate se si tratta di società con titoli quotati in mercati regolamentati italiani o di altri Stati dell'Unione europea o diffusi tra il pubblico in misura rilevante ai sensi dell'articolo 116 del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria (d.lgs. 58/1998). Il delitto è procedibile a querela.

14.- La responsabilità amministrativa da reato degli enti

L'art. 1, comma 77 della legge anticorruzione coordina la disciplina della responsabilità amministrativa da reato delle persone giuridiche (d.lgs 231/2001) con le novelle introdotte nel codice penale (v. *sopra*). In particolare, la citata responsabilità consegue anche per i reati:

- di induzione indebita a dare o promettere utilità di cui al nuovo art. 319-quater c.p., per il quale viene prevista la sanzione pecuniaria da 300 a 800 quote;
- di corruzione tra privati di cui all'art. 2635 c.c., limitatamente all'ipotesi di cui al terzo comma, per il quale viene prevista la sanzione pecuniaria da 200 a 400 quote.

Le novelle al codice di procedura penale e alle sue disposizioni di attuazione La legge anticorruzione interviene (art. 1, comma 78) anche sull'art. 308 del codice di procedura penale, in tema di durata massima delle misure coercitive diverse dalla custodia cautelare. Inserendo nella disposizione un ulteriore comma si prevede che, nel caso in cui si proceda per uno dei delitti previsti dagli





articoli 314 (Peculato), 316 (Peculato mediante profitto dell'errore altrui), 316-bis (Malversazione a danno dello Stato), 316-ter (Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato), 317 (Concussione), 318 (Corruzione per l'esercizio della funzione), 319 (Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio), 319-ter (Corruzione in atti giudiziari), 319-quater, primo comma (Induzione indebita a dare o promettere utilità), e 320 (Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio) del codice penale, le misure interdittive perdano efficacia decorsi sei mesi dall'inizio della loro esecuzione (in luogo dell'ordinario termine di due mesi). Si dispone, inoltre che, in ogni caso, qualora tali misure siano state disposte per esigenze probatorie, il giudice possa disporre la rinnovazione anche oltre sei mesi dall'inizio dell'esecuzione, fermo restando che comunque la loro efficacia viene meno se dall'inizio della loro esecuzione sia decorso un periodo di tempo pari al triplo dei termini previsti dall'articolo 303 del codice di procedura penale.

La legge novella anche (art. 1, comma 79) l'art. 133 delle norme di attuazione del codice di rito, prevedendo che anche il decreto che - ai sensi dell'articolo 429 del predetto codice - dispone il giudizio per il nuovo reato di cui all'articolo 319-quater del codice penale (Induzione indebita a dare o promettere utilità), sia comunicato alle amministrazioni o agli enti di appartenenza del dipendente pubblico.

15.- Ulteriori interventi di coordinamento

Infine, la legge 190/2012:

- novella il decreto-legge 306/1992, intervenendo sull'art. 12- *sexies* per aggiungere la condanna per il reato di induzione indebita a dare o promettere utilità tra quelle per le quali si applica la confisca obbligatoria di beni, denaro o altre utilità di cui il condannato non possa giustificare la provenienza (art. 1, comma 80);
- novella inoltre alcune disposizioni del testo unico degli enti locali (D.Lgs. 267/2000): a) inserendo la condanna definitiva per il reato di induzione indebita a dare o promettere utilità tra le cause ostative alla candidatura alle elezioni provinciali, comunali e circoscrizionali ovvero di impedimento a ricoprire cariche presso gli organi rappresentativi degli enti locali. Ad analoga condanna, ma non definitiva, consegue la sospensione di diritto dalle cariche rappresentative degli enti locali; b) prevedendo la sospensione di diritto, da una serie di cariche pubbliche, delle persone nei cui confronti l'autorità giudiziaria ha applicato la misura coercitiva del divieto di dimora, quando coincida con la sede dove si svolge il mandato elettorale (art. 1, comma 81);
- stabilisce che il provvedimento di revoca da parte del sindaco (o del presidente della provincia) del segretario comunale (o provinciale) deve essere comunicato all'Autorità anticorruzione; la revoca resta sospesa per trenta giorni, durante i quali l'Autorità può intervenire, se rileva una correlazione con le attività preventive della corruzione svolte dal segretario (art. 1, comma 82);
- modifica la legge 97/2001 (Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche), che disciplina il trasferimento del pubblico dipendente a seguito di rinvio a giudizio per i reati ivi previsti, inserendo nel catalogo dei delitti la nuova fattispecie di induzione indebita a





dare o promettere utilità (cd. 'concussione per induzione') (art. 1, comma 83).

Per quanto concerne più specificamente le materie che interessano le funzioni pianificatorie attribuite alle p.A., vengono in rilievo, oltre alla l. 190/2012, il D.Lgs. 33/2013, il D.Lgs. 39/2013 ed il DPR 62/2013.

Aggiornamento per il 2015 (DGR. n. 52 del 29 gennaio 2015)

Elaborato I – Il Contesto Normativo-

La ricostruzione del contesto operata nell'Elaborato I va integrata con il riferimento a talune sopravvenienze normative.

L'art. 19 del decreto legge n. 90/2014, convertito in legge n. 114/2014, ha soppresso l'AVCP e trasferito ad ANAC le competenze in materia di vigilanza sui contratti pubblici.

Dunque, l'Agenzia ha oggi la funzione di promuovere la prevenzione della corruzione nell'ambito delle p.A., delle società partecipate e controllate anche mediante l'attuazione della trasparenza in tutti gli aspetti gestionali, nonché mediante l'attività di vigilanza nell'ambito dei contratti pubblici, degli incarichi e comunque in ogni settore della pubblica Amministrazione che potenzialmente possa sviluppare fenomeni corruttivi, orientando i comportamenti e le attività degli impiegati pubblici, con interventi in sede consultiva e di regolazione.

La chiave dell'attività della nuova ANAC, nella visione attualmente espressa è quella di vigilare per prevenire la corruzione creando una rete di collaborazione nell'ambito delle p.A. e al contempo aumentare l'efficienza nell'utilizzo delle risorse.

Quanto alla materia specifica della prevenzione della corruzione, il citato art. 19, al comma 5, affida ad ANAC i seguenti compiti aggiuntivi:

- a) riceve notizie e segnalazioni di illeciti, anche nelle forme di cui all'art. 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
 - a-bis) riceve notizie e segnalazioni da ciascun avvocato dello Stato il quale, nell'esercizio delle funzioni di cui all'articolo 13 del testo unico di cui al regio decreto 30 ottobre 1933, n. 1611, venga a conoscenza di violazioni di disposizioni di legge o di regolamento o di altre anomalie o irregolarità relative ai contratti che rientrano nella disciplina del codice di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163. Per gli avvocati dello Stato segnalanti resta fermo l'obbligo di denuncia di cui all'articolo 331 del codice di procedura penale;
- b) salvo che il fatto costituisca reato, applica, nel rispetto delle norme previste dalla legge 24 novembre 1981, n. 689, una sanzione amministrativa non inferiore nel minimo a euro 1.000 e non superiore nel massimo a euro 10.000, nel caso in cui il soggetto obbligato ometta l'adozione dei piani triennali di prevenzione della corruzione, dei programmi triennali di trasparenza o dei codici di comportamento.

A tale ultima previsione ANAC ha dato attuazione con il regolamento 9 settembre 2014.





Elaborato II

La Strategia di Prevenzione della Regione Puglia

Sezione I (Istruttoria, Strutture, Metodologia)

1.- Premessa

La Regione Puglia ha inteso dotarsi di normative e strumenti di prevenzione ben prima dell'entrata in vigore della l.190/2012 e delle disposizioni da essa derivate. Va richiamata, a titolo esemplificativo, la l. 20 giugno 2008 n. 15 in materia di trasparenza e cittadinanza attiva, che ha posto con largo anticipo rispetto al legislatore statale penetranti obblighi di pubblicità e trasparenza estesi anche alle procedure concorsuali e a quelle di evidenza pubblica; a detta legge si è data attuazione con il regolamento regionale 29 settembre 2009, n. 20. Non meno rilevante in termini di prevenzione risulta l'impatto applicativo del regolamento regionale 15 novembre 2011, n. 25, che in attuazione dell'art. 125 del D.Lgs. 163/2006, ha disciplinato le procedure di acquisto in economia introducendo l'obbligo di fare ricorso alle Convenzioni Quadro, ove esistenti. Inoltre, con altre normative che verranno richiamate in seguito, si è procedimentalizzata la selezione di unità di collaboratori e dipendenti, ed in genere ci si è posti l'obiettivo di ancorare a criteri il più possibile obiettivi l'esercizio della discrezionalità amministrativa e tecnica; il processo è tuttora in atto e sta inglobando tutte quelle procedure residue che ancora presentavano margini di deregolamentazione.

Con questi ed altri interventi normativi primari e secondari, la Puglia ha intrapreso concrete azioni nella direzione della legalità e della trasparenza, che necessitano tuttavia di una ricomposizione all'interno di un quadro strategico organico. Si confida di poter illustrare più in dettaglio le normative e gli strumenti preesistenti alla legge anticorruzione nelle sezioni del presente Piano dedicate all'analisi dei contesti relativi alle Aree di rischio.

Per tale ragione, la sopravvenienza della l. 190/2012 e delle normative derivate e connesse costituisce una preziosa occasione per edificare un'architettura della prevenzione e della trasparenza che non potrà che comportare vantaggi anche in termini di economicità e speditezza dell'azione amministrativa.

Lo strumento cardine di tale processo è ovviamente rappresentato dal PTPC e dai piani e strumenti che in esso devono confluire o con esso raccordarsi per comporre un quadro strategico composto da azioni, misure e normative convergenti ed armoniche che intersecano l'intera organizzazione amministrativa e la maggior parte delle funzioni e delle attività.

L'elaborazione di tale quadro deve peraltro riflettere le peculiarità organizzative della macchina amministrativa regionale nella ricerca di un punto di equilibrio tra effettività delle azioni e delle misure preventive ed esigenze di speditezza delle attività e di efficienza delle strutture amministrative. Peraltro, va considerato che la disciplina anticorruzione impatta su una realtà organizzativa caratterizzata da un rapporto critico tra limitatezza di risorse e incremento tendenziale di adempimenti, misure, competenze e procedure.





In tale prospettiva si è perseguito l'obiettivo di elaborare una strategia complessiva efficace ma compatibile con le esigenze organizzative di un ente di grandi dimensioni e di una elevatissima complessità organizzativa e funzionale, nella consapevolezza del carattere dinamico di uno strumento che è per sua natura destinato a processi continui di aggiornamento ed adattamento, in relazione al quale si prevede sin d'ora una verifica applicativa nell'arco di un semestre dall'approvazione.

Aggiornamento per il 2015 (DGR. n. 52 del 29 gennaio 2015)

A quanto illustrato nella sezione I dell'elaborato II del PTPC, occorre aggiungere il riferimento alla DGR n. 812 del 5 maggio 2014, ad oggetto "Legge regionale n. 26/2013, art. 25 "Norme in materia di controlli". Linee di indirizzo per le società controllate e le società in house della Regione Puglia".

Tale provvedimento ha inteso operare -tra l'altro- un rafforzamento del raccordo esistente tra le strutture anticorruzione della Regione e delle società partecipate ed in house, potando ad ulteriore compimento il disegno inaugurato con l'istituzione del Network istituzionale tra i RP di Enti, Agenzie e Società della rete istituzionale.

In particolare le linee guida sui controlli disciplinano la materia all'art. 10, che così dispone:

"Le Società controllate e le Società in house attuano gli adempimenti di cui alla legge 6 novembre 2012, n. 190 ("Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione") in materia di trasparenza e anticorruzione, raccordandosi con il Responsabile regionale della trasparenza e con il Responsabile regionale per la prevenzione della corruzione.

2. Le Società di cui al comma 1 trasmettono, prima della adozione da parte dei competenti organi statutari, ai Responsabili regionali in materia il Piano della trasparenza e il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e i relativi aggiornamenti. I Responsabili regionali possono proporre modifiche o integrazioni nei 15 giorni successivi alla trasmissione.

3. Le Società di cui al comma 1 trasmettono ai Responsabili regionali in materia la comunicazione sugli adempimenti posti essere in attuazione dei Piani.

4. Lo scambio di informazioni ed il coordinamento di buone pratiche, misure di prevenzione e programmi di formazione viene assicurato dal Network Istituzionale dei Responsabili della Prevenzione della Corruzione, di cui all'Elaborato II, paragrafo 4, del PTPC approvato con DGR n. 66 del 4 febbraio 2014"

La disposizione ha già trovato applicazione nel mese di gennaio 2015 con la condivisione dei contenuti dei Piani di AQP ed InnovaPuglia.

2.- Il PTPC della Regione Puglia: contenuto, principi generali e criteri informativi

Come evidenziato, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.), unitamente al Piano della Performance e al Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (P.T.T.I.), rappresenta uno strumento trasversale a presidio della legalità e del buon andamento dell'azione amministrativa.

I contenuti di tale strumento, oltre che dalle disposizioni statali più volte citate, sono stati delineati in sede di Conferenza Unificata con l'intesa sancita in data 24 luglio 2013 che, tra l'altro, prevede:

- l'adozione del Piano triennale di prevenzione della corruzione entro il 31





gennaio 2014 e 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.

I contenuti del P.T.P.C. vengono ulteriormente specificati dal Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.), predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica ed approvato dalla Commissione Indipendente per la Valutazione la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche - Autorità Nazionale Anticorruzione (CIVIT) con propria delibera n. 72 in data 11 settembre 2013.

I tre principali obiettivi delineati dal P.N.A. sono:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Questi obiettivi vengono perseguiti attraverso una serie di misure di prevenzione a livello nazionale, nonché attraverso una strategia di prevenzione a livello decentrato, contenuta nel paragrafo 3 del P.N.A., in cui sono previsti indirizzi per le Amministrazioni.

In sostanza, 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 ed i processi finalizzati:

- I) al reclutamento del personale ed alle progressioni di carriera;
- II) alla scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi;
- III) all'adozione di atti ampliativi non attributivi di vantaggi economici;
- IV) alla concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati.





A tali aree di rischio obbligatorie si è ritenuto opportuno aggiungere l'area V (relativa a procedimenti concernenti controlli e sanzioni) e l'area VI (relativa al perfezionamento di contratti attivi), che verranno ulteriormente implementate in sede di primo aggiornamento del Piano. Il Piano individua altresì misure di prevenzione destinate ad essere implementate progressivamente negli anni, compatibilmente con la realtà operativa delle strutture regionali, in modo da sviluppare un sistema graduale di prevenzione coerente con l'evoluzione normativa e organizzativa. Le nuove misure introdotte dal presente Piano si coordinano con le misure già attivate nell'anno 2013 e con le misure già adottate dall'Amministrazione regionale.

Va peraltro sottolineato che la prevenzione, nella logica del legislatore, si realizza mediante un'azione coordinata fra la strategia nazionale e le diverse strategie definite ed adottate dai soggetti che vanno a comporre il sistema complessivo della pubblica Amministrazione.

In questa prospettiva, la strategia di prevenzione regionale ha quale temi dominanti la trasversalità e multidisciplinarietà delle azioni da intraprendere e la multireferenzialità delle strutture e dei soggetti coinvolti.

Sul versante interno dell'organizzazione regionale delle attività anticorruzione, ciò implica, da un lato, la necessità di affiancare al Responsabile della Prevenzione della Corruzione una struttura a composizione multidisciplinare con carattere di stabilità, e, dall'altro, la creazione di una rete di referenti che concorrano alle azioni di prevenzione e controllo previste ed alla verifica della corretta esecuzione del presente Piano e degli ulteriori strumenti complementari.

Sul fronte esterno, appare estremamente utile l'attivazione di una dinamica di rete istituzionale che includa Agenzie e Società pubbliche operanti in stretto raccordo con la Regione, anche al fine di assicurare flussi informativi costanti tra le Strutture Anticorruzione dei soggetti che compongono la rete in questione..

In una prospettiva ancora più ampia, da realizzarsi entro tempi più ampi nell'arco del triennio di programmazione, appare opportuno prevedere e proporre forme di raccordo e confronto tra i diversi soggetti istituzionali operanti nel territorio regionale, inclusi gli EE.LL., con modalità che possano facilitare il raggiungimento degli obiettivi complessivi mediante la creazione di una rete di istituzioni che racchiuda e raccordi le informazioni ed i dati rilevanti ed utili in relazione alla prevenzione del fenomeno corruttivo.

Gli obiettivi strategici regionali sono, pertanto, quelli di:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione;
- creare dinamiche di rete istituzionale per la condivisione di azioni e risultati.

3.- Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione della Regione Puglia

La figura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, prevista dalla l. 190/2012, è stata istituita dalla Regione Puglia con DGR n. 1622/2013, adottata il 17/09/2013 e notificata il 27/09/2013. In particolare, tale provvedimento ha individuato quale RPC il Coordinatore dell'Avvocatura Regionale, mentre ha conferito le funzioni di Responsabile della Trasparenza al Dirigente del Servizio Personale ed Organizzazione (di qui in avanti per brevità RT).





Il RPC, coadiuvato da uno Staff composto da unità dell'Avvocatura Regionale (avvocati, tirocinanti, funzionari), ha dato impulso alle attività preparatorie qui di seguito schematizzate.

3.1.- L'iter di formazione del PTPC

Dopo un approfondimento delle normative e dei documenti rilevanti (tra cui: l. 190/2012, d.lgs. 33/2012, d.lgs. 39/2013, circolari Funzione Pubblica, linee guida, intese tra Regioni), che includono da ultimo il PNA con i relativi allegati, il RPC ha elaborato uno schema degli adempimenti da porre in essere - alcuni dei quali affidati ad altre strutture - per comporre il quadro della disciplina anticorruzione.

Quindi, il RPC e l'ufficio di Staff hanno dato avvio all'esecuzione delle attività indicate dal citato cronoprogramma, con la seguente scansione temporale:

- partecipazione in data 25.9.2013, ad un incontro formativo sulla "Trasparenza, etica pubblica e anticorruzione", svoltosi presso l'università LUISS di Roma;
- in data 3.10.2013 (Prot. n. 11/L/16496) proposta di attivazione della Struttura Anticorruzione e per l'avvio delle azioni finalizzate e connesse alla predisposizione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, tra cui: individuazione di referenti di Area, creazione di un network di RP con agenzie, società ed enti della rete istituzionale;
- con nota 11/L/16496 del 03/10/2013 sottoposizione alla Conferenza di Direzione, di alcune direttive immediate derivanti da norme già applicabili (conflitto di interessi, revolving doors, pantouflage, ecc.);
- decisione n. 32 del 14.10.2013 della Conferenza dei Direttori di Area: approvate le proposte operative formulate dal RP e condivise le direttive generali; posta in capo ai Direttori di Area la designazione di uno o più referenti per le attività anticorruzione (in mancanza di diversa indicazione, il Direttore di Area assume in proprio la qualità di referente);
- in data 9.10.2013 avviate le procedure di formazione della struttura anticorruzione (Prot. n. 11/L/16890), con la contestuale richiesta di indicazioni dei referenti delle aree nonché del referente del Consiglio regionale, in data 11.10.2013 (11/L/16992);
- nei giorni 11.10.2013 (Prot. n. 11/L/16988) e 12.10.2013, richiesta alla società Innova Puglia l'attivazione di una casella di posta elettronica certificata dedicata al progetto, e di un portale web (l'indirizzo attivato è: anticorruzione.regionepuglia@pec.rupar.puglia.it);
- il 14.10.2013 (11/L/17061) richiesto al Servizio Personale l'avvio della programmazione dell'attività di formazione specifica rivolta al personale addetto alle aree a rischio e di formazione generica rivolta a tutto il restante personale sui temi della legalità;
- con atto dirigenziale n. 432/2013, in data 18.10.2013 istituita la struttura di Staff a supporto del RPC;
- partecipazione dello Staff ad un corso di formazione in materia di anticorruzione a cura del Formez (15.10.2013);
- in data 24/25.10.2013 partecipazione del RPC al corso "Redazione e adeguamento dei piani triennali anticorruzione e del piano sulla trasparenza" svoltosi a Roma a cura della società ITA srl;
- Il 30.10.2013 (AOO_024/18058) richiesta alle Agenzie regionali ed alle società "in house", di aderire alla costituzione di un network istituzionale dei RPC.

www.regione.puglia.it





- in parallelo, avvio della redazione del Codice di Comportamento regionale, di concerto con il Servizio Personale e organizzazione e Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) (incontro 12/11/2013);
- avviate consultazioni con referenti delle diverse Aree di gestione: 31.10.2013 Area politiche per la promozione del Territorio, del Sapere e dei Talenti
31/10/2013 Area Finanza e controlli
11.11.2013 Area politiche per la promozione della salute, delle persone e delle pari opportunità
12.11.2013 OIV- Servizio Personale e organizzazione
13.11.2013 Area Politiche per lo sviluppo economico, lavoro e l'innovazione
- 18.11.2013 con il Consiglio Regionale
- 29.11.2013 con le Strutture terze della Regione (Gabinetto, Servizio relazioni istituzionali e internal audit, Segretariato generale)

In tali riunioni incontri vengono illustrati i questionari elaborati dallo Staff per la mappatura dei procedimenti e le relative schede di "valutazione del rischio"; si evidenzia l'opportunità di utilizzare le informazioni ed i dati che le strutture regionali devono comunque fornire per il censimento dei procedimenti che risulta attualmente in corso di esecuzione attraverso il portale Sistema Puglia, integrati dalle informazioni e dagli eventuali materiali ulteriori concernenti le serie storiche degli eventi sintomatici di potenziali criticità (esposti, denunce, articoli di stampa, ecc). Il 15.11.2013, con nota prot. AOO_024/18808, vengono trasmesse a tutti i referenti delle Aree di gestione i moduli per la valutazione del rischio da compilare e trasmettere al RP entro il 10 dicembre 2013,

- viene elaborato e sottoposto agli Organi competenti (CdD e Controllo di Gestione) un progetto strategico trasversale, denominato Anticorruzione; il progetto viene approvato dalla CdD con assegnazione di risorse per € 60.000; il 15.11.2013 viene pubblicato l'avviso per la selezione delle unità da adibire al Progetto;
- in data 09/12/2013 si svolgono consultazioni con i referenti del Consiglio regionale;
- in data 10/12/2013 selezionate otto ulteriori unità da adibire alle attività di progetto;
- in data 11/12/2013 si svolge la prima riunione con le nuove unità assegnate al progetto, si delineano le forme di collaborazione e si ripartiscono i collaboratori per aree di rischio;
- in data 12/12/2013 si insedia il Network istituito con i RPC delle Agenzie e delle Società pubbliche della rete istituzionale regionale; si concorda l'adesione e la partecipazione dei RPC e dei relativi staff al seminario organizzato da AQP per 17/1/2014;
- in data 19/12/2013 il RPC interviene al seminario in materia di anticorruzione e trasparenza organizzato presso la Prefettura dall'associazione dei Segretari Generali
- in data 23/12/2013 la Giunta Regionale, su proposta del RPC e del RT, approva il Codice di comportamento ed il Programma della trasparenza (DGR n. 2509/2013), che vengono posti in consultazione a norma di legge;
- nel frattempo viene predisposto il regolamento sul procedimento





amministrativo, in corso di definizione;

- in data 3.1.2014 il RPC acquisisce le credenziali di accesso a tutti i plessi dell'Amministrazione (badge jolly); il 4.1.2014 acquisisce l'accesso come Amministratore al censimento dei procedimenti su Sistema Puglia;
- il 5/1/2014 si avvia uno screening dei procedimenti mediante il portale Sistema Puglia;
- 16/1/2014 Conferenza di Direzione per condivisione criteri e metodologie;
- 17/1/2014, partecipazione al seminario su anticorruzione e legge 231 tenutosi presso AQP, con l'adesione del Network istituzionale;
- giorni 20 e 21 gennaio 2014 laboratorio su risk management a cura del Foromez (esteso a tutto lo staff, ai componenti del progetto strategico ed ai referenti di area, nonché a tutti i RP della rete istituzionale);
- 22 gennaio 2014: Conferenza di Direzione monotematica;
- 23, 24 e 27 gennaio 2014: interviste con i referenti delle Aree amministrative per la definizione in contraddittorio dei coefficienti di rischio relativi a tutti i procedimenti regionali;
- 27 gennaio 2014: audizione II Commissione Consiliare;
- 28 gennaio 2014: invio della proposta di Piano all'Ufficio di Gabinetto ai fini dell'inoltro all'Ufficio di Presidenza del Consiglio Regionale ed ai Direttori di Area;

I lavori preparatori hanno incluso lo screening dei procedimenti penali avviati nell'ultimo quinquennio (2008 - 2013) nei confronti di Dipendenti ed Amministratori della Regione in relazione a fatti contemplati dal Capo I del Titolo II del codice penale. Si è rilevato che nel periodo di riferimento sono stati avviati ventuno procedimenti, dei quali: undici conclusi con sentenze di assoluzione o decreti di archiviazione, tre conclusi con condanna (in due casi definitiva) ed i restanti tuttora pendenti.

3.2.- Adempimenti successivi alla pubblicazione

Al fine dell'attuazione del Piano, è assicurata a cura del Responsabile della prevenzione della corruzione (R.P.C. o "Responsabile") la massima diffusione dello stesso, sia all'esterno che all'interno dell'amministrazione. Il Piano e le sue modifiche sono pubblicati nel sito web istituzionale, pagina "Amministrazione Trasparente" e sono portati all'attenzione di tutto il personale anche via e mail. Il Piano è portato a conoscenza dei collaboratori che, a qualsiasi titolo, prestano servizio con rapporto contrattuale con l'Amministrazione.

In linea generale, il RPC propone alla Giunta Regionale il PTPC e i suoi aggiornamenti e ne cura la trasmissione, una volta approvato, al Dipartimento per la Funzione Pubblica; verifica l'attuazione del Piano e la sua idoneità, sulla base della sintesi annuale fornita dai Direttori di Area e delle Strutture Autonome nonché delle altre comunicazioni periodiche effettuate dai Dirigenti, tenuto conto di eventuali proposte formulate dalla dirigenza in ordine alle attività ed ai procedimenti esposti a maggior rischio di corruzione.

A valle della prima approvazione del PTPC, si ritiene opportuno ed estremamente utile consentire ai soggetti interessati la presentazione di osservazioni, rilievi e suggerimenti da considerarsi in sede di primo aggiornamento del Piano. Ove da tali





contributi emerga la esigenza o l'utilità di azioni correttive più tempestive, il RPC, previo confronto con il Servizio Personale e Organizzazione e con l'OIV, procederà senza indugio a formulare una proposta di modifica o integrazione del documento, sottoponendola alla Giunta Regionale.

Inoltre, il PRC:

- propone la modifica del Piano quando siano accertate significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Amministrazione o nel quadro normativo applicabile;
- f- concorre alla programmazione e verifica, d'intesa con il Dirigente del Servizio Personale e Organizzazione, la rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento di attività nel cui ambito è più elevato il rischio corruzione;
- f- individua, su proposta dei Dirigenti competenti, il personale da inserire in attività di formazione e/o aggiornamento con particolare attenzione ai dipendenti destinati a operare nei settori particolarmente esposti alla corruzione;
- f- presenta alla Giunta Regionale, entro il 15 dicembre di ogni anno, a partire dal 2014, una relazione sui risultati dell'attività svolta e ne assicura la pubblicazione sul sito web della Regione;
- f- riferisce alla Giunta Regionale ed all'Ufficio di Presidenza del Consiglio Regionale circa l'attività svolta, ogniqualvolta sia necessario; f- cura che siano rispettate le disposizioni del D.lgs 39/2013 in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi;
- svolge gli ulteriori compiti affidatigli dal Piano o dalla legge;
- può interloquire con i Dirigenti delle strutture regionali per eseguire acquisizioni di atti, verifiche, ispezioni ed ogni altro atto ed attività risulti necessario ai fini dello svolgimento dei compiti assegnatigli, avvalendosi, oltre che delle strutture appositamente costituite, delle strutture tecniche ed amministrative regionali competenti in relazione alle singole iniziative da assumere;
- assume iniziative per l'informatizzazione dei processi connessi all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione;
- interagisce con l'OIV ed il Servizio Personale e Organizzazione per definire ed attuare Piani, Misure e Normative afferenti alla strategia anticorruzione della Regione.

La dirigenza generale e la dirigenza collaborano con il RPC, rispettivamente, ai sensi dell'articolo 16, comma 1 lettere l bis), l ter) e l quater) e dell'articolo 17 del d.lgs. 165/2001.

Al fine di favorire l'espletamento delle funzioni e dei compiti assegnati dalla legge e dal Piano al RPC e di vigilare sul rispetto delle disposizioni del Piano, ciascun Dirigente è individuato quale Referente per la prevenzione nell'ambito della struttura alla quale è preposto. In particolare, i Dirigenti preposti alle attività a più elevato rischio di corruzione forniscono collaborazione al RPC nell'attività di analisi e valutazione, di proposta e di definizione delle misure per l'implementazione del Piano.

Il Servizio Personale e Organizzazione ed il RPC collaborano in relazione alle necessità connesse alle attività formative e in particolare provvede a quanto necessario alla programmazione e alla realizzazione degli interventi formativi.





La Dirigenza, i Responsabili del Procedimento e tutto il personale sono responsabili della corretta attuazione e dell'osservanza delle disposizioni contenute nella legge n. 190 del 2012 e nel presente Piano e dei previsti obblighi di informazione, comunicazione e monitoraggio.

4.- Strutture Anticorruzione

Per l'espletamento dei propri compiti il RPC è supportato da una struttura stabile a composizione multidisciplinare da istituirsi a valle dell'approvazione del PTPC. Ai fini del monitoraggio sullo stato di attuazione del PTPC, del coordinamento delle azioni di aggiornamento dello stesso e della armonizzazione dell'ordinamento regionale con gli istituti, le misure ed i principi in materia di prevenzione della corruzione, la Giunta Regionale, entro 60 giorni dall'approvazione del Piano, istituisce una Cabina di Regia cui partecipano i Direttori di Area ed i Dirigenti dei Servizi Legislativi della Giunta e del Consiglio, ovvero dirigenti da loro delegati. Infine, alla luce dell'esperienza maturata in relazione al settore della responsabilità degli Enti giuridici, disciplinata dal d.lgs. 231/2001, ed in particolare alle valenze riconosciute ai modelli di gruppo, su proposta del R.P.C. della Regione Puglia, è stato istituito ed è già operante il Network Regionale dei Responsabili della Prevenzione, che include i RPC delle Agenzie e delle Società della rete istituzionale della Regione Puglia. Tale Organismo, istituito con la decisione n. 32 del 14.10.2013 della Conferenza dei Direttori di Area ed insediatosi in data 12.12.2013, è nato per soddisfare, da un lato, l'esigenza di un coordinamento ai fini della redazione dei rispettivi Piani; dall'altro, per consentire il monitoraggio integrale dei procedimenti che vedono coinvolte sia le strutture regionali e sia i soggetti della rete istituzionale. Il Network, pertanto, si configura sia quale struttura di raccordo per la condivisione di metodologie, criteri e informazioni in materia di prevenzione della corruzione, sia quale strumento per il controllo dei procedimenti caratterizzati da una condivisione di competenze tra Regione ed Enti della rete istituzionale, con particolare riferimento alle ipotesi in cui questi ultimi operino quali Organismi intermedi o strutture di supporto istruttorio rispetto ai Servizi regionali. I componenti del Network hanno deciso di condividere anche le attività formative, aderendo così sia al seminario sulla "d.lgs. 231 e piano anti corruzione" tenutosi il 17.01.2014, presso la sede di Acquedotto Pugliese s.p.a., e sia al laboratorio sul "risk management", del 20 e 21 gennaio 2014, a cura del Formez. Inoltre, gli stessi si sono proposti di prevedere nei rispettivi PTPC programmi di formazione condivisi (come meglio esplicitato nella sezione del presente Piano relativa agli eventi formativi). L'unione del profilo redazionale ed attuativo del piano, nonché della formazione dei dipendenti consentirà una efficace integrazione sia tra le norme previste dal d.lgs. 231/2001, alle quali sono soggette le società della rete, e dalla l. 190/2012 e sia con riferimento a tutti quei procedimenti che vedono l'intervento di servizi e strutture regionali differenti e, pertanto, non altrimenti assoggettabili ad una direzione unitaria.

5.- La struttura organizzativa della Regione Puglia

La Regione Puglia è organizzata in due strutture: quella degli uffici della Presidenza e della Giunta regionale e quella degli uffici del Consiglio regionale.





La prima struttura è distribuita in 8 Aree di coordinamento ciascuna delle quali comprende Servizi con funzioni omogenee; a loro volta, i Servizi possono comprendere uffici, strutture di staff, strutture di progetto. Le 8 Aree presiedono all'attività di 52 Servizi, 125 uffici, 9 strutture di staff e 3 strutture di progetto. Al di fuori delle Aree di coordinamento sono istituite le cosiddette strutture "terze": Gabinetto del Presidente, Servizio Relazioni istituzionali e internal audit, e l'autonoma Avvocatura regionale. In più sostiene l'attività giuntale il Segretariato Generale.

La seconda struttura è coordinata dal Segretario Generale del Consiglio (a supporto dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale) ed è articolata in 6 Servizi, 9 uffici ed il Co.re.com. con 3 uffici.

Le strutture sopradette sono tutte affidate alla responsabilità dirigenziale.

Le citate macro strutture si avvalgono di un'unica dotazione organica che prevede nel complesso 3.902 posti, di cui 209 dirigenziali.

Al 30.1.2014 sono effettivamente occupati 2.617 posti, di cui 151 dirigenziali. Sono, inoltre, in rapporto d'impiego con l'amministrazione regionale n. 383 dipendenti con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, di cui 6 direttori di Area e 5 dirigenti; in posizione di comando 9 dipendenti e un dirigente; 60 collaboratori coordinati e continuativi; 9 giornalisti.

Ciò premesso, si ravvisa l'opportunità di estendere il presente PTPC, alle Agenzie regionali ed ai soggetti che ivi operano, prevedendo fin d'ora adempimenti analoghi a quelli previsti per i Servizi regionali, come evidenziato nell'ultima Sezione del presente Piano.

5.1.- La Presidenza e le strutture della Giunta Regionale

Allo stato, l'architettura organizzativa degli uffici della Presidenza e della Giunta Regionale Puglia è così strutturata:

5.1. a.- Strutture terze

A) Gabinetto del Presidente al cui interno si colloca

-Ufficio controllo e verifica delle politiche comunitarie

B) il Servizio Relazioni Istituzionali e internal Audit, al cui interno si collocano:

- Ufficio di rappresentanza della Regione Puglia - Bruxelles

- Ufficio delegazione romana.

C) l'Avvocatura Regionale.

In posizione peculiare, connotata da particolari livelli di autonomia, vi è l'avvocatura, disciplinata da una fonte regolatrice specifica (l.r. 18/2006), attuata con DPGR n. 412/2008 e con regolamento regionale

n. 2/2010. L'Avvocatura, cui è stata affidata la gestione degli adempimenti connessi alla prevenzione della corruzione, è area trasversale per definizione che interagisce con tutte le articolazioni organizzative della Regione e con gli Enti strumentali.

L'Avvocatura è diretta dall'Avvocato Coordinatore / Responsabile della Prevenzione della Corruzione e si articola in:

- Ufficio Settore Amministrativo

- Ufficio Settore Legale

5.1.b.- Le Strutture della Giunta Regionale





Segretariato Generale della Giunta Regionale, che comprende:

- Servizio Controlli Regolarità Amministrativa.

Area 1- Politiche per lo Sviluppo Rurale;

- a) Servizio Agricoltura
 - Ufficio Incremento Ippico
 - Ufficio Innovazione e Conoscenza in Agricoltura
 - Ufficio Osservatorio Fitosanitario
 - Ufficio Produzioni Animali
 - Ufficio Produzioni Arboree ed Erbacee
 - Ufficio Provinciale Agricoltura Bari
 - Ufficio Provinciale Agricoltura Brindisi
 - Ufficio Provinciale Agricoltura Foggia
 - Ufficio Provinciale Agricoltura Lecce
 - Ufficio Provinciale Agricoltura Taranto
 - Ufficio Sviluppo Filieri Agroalimentari
 - b) Servizio Alimentazione
 - Ufficio Associazionismo, Alimentazione e Tutela Qualità;
 - c) Servizio Foreste
 - Ufficio Gestione Demanio Forestale
 - Ufficio Infrastrutture Rurali, Bonifica e Irrigazione
 - Ufficio Pianificazione e Coordinamento servizi forestali.
 - d) Servizio Caccia e Pesca
 - Ufficio Caccia
 - Ufficio Pesca
 - Struttura di progetto "Supporto alle politiche comunitarie" equiparata ad Ufficio
 - e) Servizio Riforma Fondiaria.
- f) Strutture di staff:
- Amministrazione e Affari generali
 - Controllo della Spesa
 - Rapporti UE-Stato

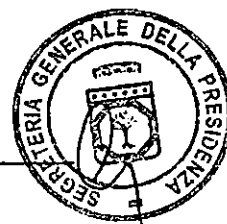
Area di Coordinamento 2- Politiche per lo sviluppo economico, lavoro e innovazione

- a) Servizio Competitività
 - Ufficio attrazione investimenti
 - Ufficio incentivi alle Pmi.
- b) Servizio Energia reti e infrastrutture materiali per lo sviluppo
 - Ufficio energie e reti energetiche
 - Ufficio infrastrutture aree industriali e aree produttive
 - Ufficio infrastrutture turistiche e fieristiche
- c) Servizio Attività economiche consumatori
 - Ufficio Artigianato fiere e mercati
 - Ufficio attività commerciali e programmazione rete distributiva





- Ufficio controllo e gestione del P.R.A.E.
 - d) Servizio Politiche per il lavoro include
 - Ufficio occupazione e cooperazione
 - Ufficio politiche attive tutela della sicurezza e qualità delle condizioni di lavoro
 - e) Servizio Formazione professionale
 - Ufficio contabilità recupero crediti e controllo di gestione
 - Ufficio contratti e gestione ricorsi
 - Ufficio qualità e innovazione del sistema formativo regionale
 - f) Servizio Ricerca industriale e innovazione
 - Ufficio infrastrutture infotelematiche
 - Ufficio ricerca industriale e innovazione tecnologica
 - Ufficio servizio e-government e ICT
 - g) Servizio Politiche giovanili e cittadinanza sociale
 - Ufficio immigrazione
 - Ufficio politiche giovanili e legalità.
 - h) Servizio Attuazione del programma:
 - Ufficio attuazione valutazione e monitoraggio,
 - Ufficio bilancio e rendicontazione,
 - Ufficio pianificazione,
 - i) Servizio Internazionalizzazione include gli Uffici:
 - marketing territoriale e internazionalizzazione
 - pugliesi nel mondo.
 - j) Servizio Autorità di gestione P.O. FSE.
- Area di Coordinamento 3- Politiche per la mobilità e qualità urbana
- a) Servizio Assetto del Territorio:
 - Ufficio Attuazione pianificazione paesaggistica
 - Ufficio Parchi e tutela della Biodiversità
 - Ufficio Pianificazione Regionale e Osservatorio sulla qualità del Paesaggio.
 - b) Servizio Politiche abitative
 - Ufficio Concessione contributi flussi finanziari e requisiti soggettivi
 - Ufficio Osservatorio condizione abitativa programmi comunali e IACP
 - c) Servizio Urbanistica:
 - Ufficio Osservatorio abusivismo e contenzioso
 - Ufficio Programmazione negoziata e riqualificazione urbana
 - Ufficio Strumentazione urbanistica.
 - d) Servizio Pianificazione e programmazione delle infrastrutture per la mobilità:
 - Ufficio Logistica e grandi progetti
 - Ufficio Pianificazione della mobilità e dei trasporti
 - Ufficio Programmazione ed attuazione del piano





- e) Servizio Programmazione e gestione del trasporto pubblico locale
 - Ufficio Controllo e regolarità del Trasporto pubblico locale.
 - Ufficio Reti della mobilità sostenibile
 - Ufficio Servizi di trasporto
- f) Struttura di Staff. Affari generali

Area di Coordinamento 4 - Politiche per la Promozione del Territorio, dei Saperi e dei Talenti

- a) Servizio Scuola Università e ricerca:
 - Ufficio Diritto allo studio
 - Ufficio Sistema Istruzione
 - Ufficio Università e ricerca
- b) Servizio Beni culturali:
 - Ufficio Beni archeologici e architettonici
 - Ufficio Beni librari Musei e Archivi
- c) Servizio Mediterraneo:
 - Ufficio Cooperazione interterritoriale Europa del Sud e Mediterraneo
 - Ufficio Pace, intercultura e reti cooperazione territoriale Europa del Sud e Mediterraneo
- d) Servizio Cultura e spettacolo, include gli Uffici
 - Ufficio Attività culturali e Audiovisivi
 - Ufficio Spettacolo dal vivo
- e) Servizio Turismo:
 - Ufficio Promozione
 - Ufficio Sviluppo del Turismo
- f) Struttura di Staff: Affari generali

Area di Coordinamento 5- Politiche per la Promozione della Salute, delle persone e delle pari opportunità.

- a) Servizio Sport per Tutti
- b) Servizio Programmazione sociale ed integrazione Socio-sanitaria
 - Ufficio Integrazione Socio-sanitaria
 - Ufficio Programmazione sociale
- c) Servizio Programmazione Assistenza territoriale e prevenzione
 - Ufficio Assistenza territoriale Psichiatria e dipendenze patologiche
 - Ufficio Politiche del farmaco
 - Ufficio Sanità Pubblica e sicurezza del Lavoro
 - Ufficio Sanità Veterinaria
- d) Servizio Accreditamento e Programmazione sanitaria





- Ufficio Accreditamenti
- Ufficio Sistemi informativi e flussi informativi.
- e) Servizio Programmazione Assistenza ospedaliera e specialistica
 - Organizzazione assistenza ospedaliera e Specialistica
 - Rapporti istituzionali
 - Risorse umane e aziende sanitarie
 - Servizio ispettivo e Controllo di Gestione.
- f) Servizio Politiche di benessere sociale e pari opportunità, include gli Uffici
 - Ufficio Governance e terzo settore
 - Ufficio Politiche per le persone le famiglie e le pari opportunità
- g) Servizio Gestione accentrata finanza sanitaria regionale:
 - Ufficio Gestione risorse economiche e finanziarie
- h) Struttura di Progetto Dirigenziale equiparata a Servizio: Piano di rientro
Area di Coordinamento 6 - Finanza e Controlli
- a) Ufficio Autorità di certificazione
- b) Servizio Finanze:
 - Ufficio Tributi derivati e compartecipati
 - Ufficio Tributi Propri.
- c) Servizio Bilancio e ragioneria
 - Ufficio Bilancio
 - Ufficio Debito e Rendicontazione
 - Ufficio Entrate
 - Ufficio Patto di Stabilità interna e certificazione crediti
 - Ufficio Verifiche di regolarità contabile
- d) Servizio Controlli, include gli Uffici
 - Ufficio Bilancio e rendicontazione fondi
 - Ufficio Controlli e certificazione aziende sanitarie
 - Ufficio Società partecipate agenzie regionali e altri organismi
- e) Servizio Provveditorato-Economato
 - Ufficio Forniture beni mobili
 - Struttura di Progetto dirigenziale equiparata ad Ufficio "Contenimento delle spese di gestione"
- f) Servizio demanio e patrimonio
 - Ufficio Attività tecniche ed estimative
 - Ufficio Demanio Marittimo
 - Ufficio Parco tratturi
 - Ufficio Patrimonio e archivi
 - Ufficio Pianificazione controllo e Affari Legali
- f) Struttura di Staff:
 - Ufficio statistico,





- Amministrazione e Affari generali

Area di Coordinamento 7- Politiche per la riqualificazione, la tutela e la sicurezza ambientale e per l'attuazione delle opere pubbliche.

a) Servizio Tutela delle acque:

- Ufficio attuazione e gestione
- Ufficio programmazione e regolamentazione.

b) Servizio Ecologia

- Ufficio Programmazione politiche energetiche VIA e VAS

c) Servizio Ciclo dei rifiuti e bonifica

- Ufficio Bonifica e pianificazione
- Ufficio Gestione dei rifiuti

d) Servizio Lavori Pubblici

- Struttura di progetto dirigenziale equiparata ad Ufficio "Coordinamento strutture tecniche provinciali Taranto/Brindisi/Lecce"

- Struttura di progetto dirigenziale equiparata ad Ufficio "Coordinamento strutture tecniche provinciali Foggia/Bari"

- Ufficio Datore di lavoro
- Ufficio Espropri e Contenzioso
- Ufficio Gestione opere pubbliche
- Ufficio Sismico e geologico

e) Servizio Risorse naturali

- Ufficio Difesa del suolo
- Ufficio Utilizzazione risorse idriche

f) Servizio Protezione civile

- Ufficio Previsione e prevenzione dei rischi e gestione post emergenza

g) Servizio Rischio industriale

- Ufficio inquinamento e grandi impianti

Area di Coordinamento 8 - Organizzazione e Riforma dell'Amministrazione

- Strutture di staff Ufficio Affari Generali
- Strutture di staff Ufficio per la comunicazione interna
- Struttura di Progetto: implementazione del sistema elettorale e referendum regionale e coordinamento del processo di riorganizzazione delle funzioni regionali
- Ufficio Regionale nella provincia BAT

a) Servizio Legislativo

b) Servizio Comunicazione istituzionale

- Ufficio Relazioni con il pubblico

c) Servizio Personale e Organizzazione- Al dirigente è affidata la Responsabilità della Trasparenza

- Ufficio Amministrazione e formazione del personale





- Ufficio Reclutamento mobilità e contrattazione
- Ufficio Trattamento economico, di assistenza , previdenza e assicurativo del personale
- d) Servizio Affari Generali
 - Ufficio E-procurement.
- e) Servizio Contenzioso Amministrativo
 - Ufficio Coordinamento Puglia meridionale
 - Ufficio Coordinamento Puglia settentrionale
- f) Servizio Enti Locali
- 5.2. - L'organizzazione del Consiglio Regionale.
- 1) Servizio Assemblea e Commissioni consiliari permanenti
 - Ufficio assemblea e assistenza agli organi
 - Ufficio I, II e VII Commissione consiliare
 - Ufficio III e VI commissione consiliare
 - Ufficio IV e V commissione consiliare.
- 2) Servizio Affari e studi giuridici e legislativi:
 - Ufficio affari e studi giuridici e legislativi.
- 3) Servizio Amministrazione e Contabilità:
 - Ufficio Bilancio, Finanze e provveditorato
- 4) Servizio risorse umane
- 5) Servizio informatico e tecnico
 - Ufficio informatico e tecnico
- 6) Biblioteca e comunicazione istituzionale
 - Ufficio Biblioteca e comunicazione istituzionale
- 7) Comitato regionale per le comunicazioni CORECOM:
 - Ufficio funzioni proprie e statutarie
 - diritto di accesso segreteria e programmazione
 - contenzioso con gli operatori telefonici e le Pay TV
- 8) Segretario Generale:
 - Affari generali della segreteria generale del Consiglio.

AGENZIE

Ares - Agenzia Regionale Sanitaria della Puglia

Arpa - Agenzia Regionale per la protezione Ambientale

Arti - Agenzia Regionale per la Tecnologia e l'innovazione
Arem - Agenzia Regionale per la mobilità nella Regione Puglia
Adisu - Agenzia per il diritto allo studio universitario

Arif - Agenzia Regionale per le attività irrigue e forestali

Pugliapromozione - Agenzia regionale per il turismo

SOCIETA' PARTECIPATE

Innovapuglia spa

Pugliasviluppo spa

Acquedotto pugliese spa

Puglia valore immobiliare spa

Aeroporti di puglia spa Terme di Santa Cesarea spa Stp Brindisi spa

Stp Terra d'Otranto spa

Fiera di Galatina e del Salento spa Taranto sviluppo scpa





Consorzio teatro pubblico pugliese Patto territoriale Polis scrI Cittadella della ricerca scpa

6.- La mappatura dei processi - metodologia

Ai fini della mappatura dei processi si è proceduto somministrando alle strutture regionali questionari redatti in base alle indicazioni del PNA, recanti in allegato la tabella di valutazione di cui all'All. 5 del predetto Piano.

Nel contempo, si è operata una ricognizione dei procedimenti consultando le schede del censimento pubblicato su Sistema Puglia, in corso di implementazione.

Infine, l'individuazione dei procedimenti ricadenti in area di rischio e l'assegnazione a ciascuno di essi del coefficiente di esposizione hanno formato oggetto di interviste svolte dal RPC e dal suo Staff con i referenti di tutte le Aree amministrative e delle Aree autonome, con gli esiti riportati nelle pertinenti sezioni del presente Piano e nella tabella di cui all'allegato A.

Va sottolineato che la mappatura non è stata ristretta alle sole aree di rischio obbligatorie indicate dalla l. 190/2012 e dal PNA, ma ha incluso anche i procedimenti che implicano l'esercizio di poteri di vigilanza, repressione e applicazione di sanzioni (area V) e la contrattualistica attiva (area VI); in relazione alle citate aree facoltative si rende peraltro necessario un supplemento di ricognizione che verrà eseguito in occasione del primo aggiornamento del Piano.

Sul piano metodologico, si è scelto di operare nella logica del PNA, riferendo l'analisi del rischio ai processi nella loro interezza. Per prevenire inconvenienti in fase applicativa ed evitare incongruenze nell'assegnazione dei coefficienti di rischio, specie in relazione alle procedure maggiormente articolate (che possono includere segmenti

procedimentali eterogenei, quanto ad esposizione al rischio), si è ritenuto opportuno applicare sempre il coefficiente più elevato tra quelli riferibili ai singoli segmenti procedurali; nel contempo, per agevolare l'attivazione di misure di controllo e prevenzione mirate, si è cercato di specificare, ove possibile, i nuclei di attività a maggiore esposizione al rischio rinvenibili nel contesto di ciascun procedimento/processo. In via esemplificativa, le procedure di appalto sono state considerate unitariamente, attraverso l'attribuzione di un coefficiente di rischio globale, ma nel contempo sono stati individuati i passaggi procedurali maggiormente esposti, come l'individuazione dell'oggetto della acquisizione, la definizione dei requisiti di ammissione e dei criteri di valutazione, l'espletamento della fase valutativa, la fase di vigilanza sull'esecuzione del contratto.

Si è altresì ravvisata l'opportunità di accorpate i procedimenti funzionalmente connessi (assegnazione risorse va insieme a liquidazione risorse) e quelli tipologicamente simili (erogazione fondi statali con erogazione fondi comunitari).

Per tali ragioni, potrebbe non esservi perfetta coincidenza, coerentemente con la diversità di fini perseguiti, tra la mappatura anticorruzione e le risultanze del censimento dei procedimenti pubblicato su Sistema Puglia.

Si sottolinea l'opportunità, in sede di primo aggiornamento del Piano, ovvero di programmazione delle rotazioni, di assegnare coefficienti di rischio anche alle posizioni dirigenziali (a tali fini occorrerebbe prevedere indicatori anche in relazione alla frequenza, ovvero al volume di procedimenti a rischio in carico ad una determinata struttura).

In sede di attribuzione dei punteggi si è deciso di considerare due cifre decimali e di arrotondare per eccesso o per difetto solo il punteggio finale, specificando nel





contempo, come dianzi riferito, i segmenti di particolare esposizione al rischio, ove possibile.

E' opportuno evidenziare che in sede di prima applicazione la metodologia esposta dalla Tabella 5 del PNA ha rivelato alcune rigidità che richiedono un intervento di adeguamento da operarsi in sede di primo adeguamento del PTPC. In tale sede, potrà anche rivedersi la decisione di non mappare i processi per i quali il rischio sia risultato

irrilevante sia in virtù dell'alto livello di standardizzazione, sia in virtù di altri fattori quali specifici vincoli normativi, contrattuali o fiscali.

Sezione II

(Istituti, Adempimenti e Misure)

Per agevolare sia la comprensione che l'applicazione delle regole, dei principi e dei canoni di comportamento contemplati dal PTPC e dagli strumenti ad esso complementari e connessi, si è scelto di anteporre alla trattazione degli istituti di maggiore rilievo o di più accentuata innovatività sezioni argomentative di approfondimento.

A.- Il conflitto di interessi

A.1.- La disciplina del conflitto di interessi

[La materia del conflitto di interessi è radicata nell'art. 54, comma 2, 97, comma 1, e 98, comma 1, della Costituzione.

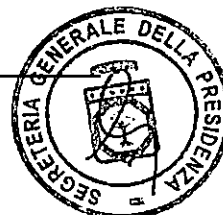
A livello di normazione primaria, l'ordinamento del pubblico impiego disciplinava, in origine, solo ipotesi specifiche di conflitto di interessi, connesse alla titolarità di particolari cariche o funzioni, come nel caso dell'art. 149 del DP 3/1957 (ricusazione del giudice disciplinare), che sanciva l'obbligo di astensione ove ricorressero ipotesi di parentela e affinità o particolari legami con l'incolpato, ovvero ove il componente della Commissione si fosse già pronunciato in altra sede sulla fattispecie.

Inoltre, la giurisprudenza riteneva estensibile ai componenti delle Commissioni di concorso le regole in tema di astensione dettate per i Magistrati dal codice di rito (in particolare, dall'art. 51 c.p.c.).

Una disciplina più puntuale è stata in seguito introdotta dal DM 31 marzo 1994, che all'art. 6 ("obblighi di astensione) dispone quanto segue:

"1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari o non finanziari propri o di parenti o conviventi. L'obbligo vale anche nel caso in cui, pur non essendovi un effettivo conflitto di interessi, la partecipazione del dipendente all'adozione della decisione o all'attività possa ingenerare sfiducia nell'indipendenza e imparzialità dell'amministrazione.

2. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari di soggetti con i quali abbia rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuita. Nei due anni successivi alla cessazione di un precedente rapporto di lavoro o di collaborazione, il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari





dei soggetti sopra indicati. Per il dipendente che abbia avuto cariche direttive in imprese o enti pubblici o privati, l'obbligo di astensione ha la durata di cinque anni. L'obbligo vale anche nel caso in cui, pur non essendovi un effettivo conflitto di interessi, la partecipazione del dipendente all'adozione della decisione o all'attività possa ingenerare sfiducia nella indipendenza e imparzialità dell'amministrazione.

3. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni e ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari di individui od organizzazioni che, negli ultimi cinque anni, abbiano contribuito con denaro o altre utilità alle sue spese elettorali.

4. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni e ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari, di individui od organizzazioni presso cui egli aspira ad ottenere un impiego o con cui egli aspira ad avere incarichi di collaborazione.

5. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari o non finanziari:

- a) di individui di cui egli sia commensale abituale;
- b) di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito;
- c) di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente;
- d) di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente.

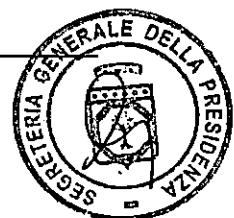
6. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il dirigente dell'ufficio; quando l'astensione riguarda quest'ultimo, decide il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

7. Nel caso in cui, presso l'ufficio in cui presta servizio, siano avviati procedimenti che coinvolgano gli interessi di individui o organizzazioni rispetto ai quali sia prevista l'astensione, il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio".

In seguito, la materia è stata nuovamente disciplinata dal DPCM 28 novembre 2000, che prefigura i contenuti oggi sviluppati dal DPR 62/2013.

La legge 190/2012, all'art. 1, comma 41, ha inserito nella legge sul procedimento l'art. 6-bis, in base al quale "1. Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale" e sostituito l'art. 54 del d.lgs. 165/2001. Detta ultima disposizione prevede l'emanazione di un Codice di Comportamento che deve contenere una specifica sezione dedicata ai doveri dei dirigenti, articolati in relazione alle funzioni attribuite, e comunque prevedere per tutti i dipendenti pubblici il divieto di chiedere o di accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità, in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, fatti salvi i regali d'uso, purché di modico valore e nei limiti delle normali relazioni di cortesia.

La violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, è fonte di responsabilità disciplinare. La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogni qualvolta le stesse





responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti. Violazioni gravi o reiterate del codice comportano l'applicazione della sanzione di cui all'articolo 55-quater, comma 1 (art. 1, comma 3, l. cit.). Alla norma si è data attuazione con il DPR 62/2013, emanato in linea con le raccomandazioni OCSE in materia di integrità ed etica pubblica, il quale, all'art. 7, dispone l'obbligo di astensione del dipendente dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto di interessi anche non patrimoniali derivanti dall'intento di assecondare pressioni politiche, sindacali, o dei superiori gerarchici. La norma, inoltre, sottolinea il divieto per il dipendente di accettare, per sé o per gli altri, regali, compensi o altre utilità, salvo quelli d'uso definiti di modico valore. I regali e le altre utilità, comunque ricevuti sono immediatamente messi a disposizione dell'Amministrazione per essere devoluti a fini istituzionali. L'art. 7, riprendendo il tenore letterale dell'art. 51 c.p.c., dispone l'obbligo di astensione in capo al dipendente pubblico in tutti i casi in cui sono coinvolti interessi propri o dei suoi parenti, degli affini entro secondo grado, del coniuge o del convivente, oppure di altre persone con le quali egli abbia rapporti di frequentazioni abituali, nonché dei casi di grave inimicizia o di rapporti di credito o debito significativi in cui sono coinvolte le medesime persone. Sulla richiesta di astensione presentata dal dipendente decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza. Accanto a tale ipotesi di astensione "obbligatoria" si configura un'ipotesi di astensione "facoltativa" in ogni altro caso in cui esistono gravi ragioni di convenienza e, dunque, il dipendente potrà richiedere al capo dell'ufficio l'autorizzazione ad astenersi.

Il Codice di Comportamento emanato con DPR n. 62/2013 è già vigente ed applicabile; occorre peraltro che le Amministrazioni pubbliche, definiscano, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio OIV, un proprio codice di comportamento integrativo, sulla scorta delle linee guida e dei criteri delineati dalla CIVIT.

A tanto si è provveduto con l'adozione della Deliberazione n. 75/2013, recante "Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165/2001)".

La Giunta Regionale, con deliberazione n. 2509/2013, ha adottato il Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Puglia; tale testo, al momento dell'approvazione del presente Piano, sta completando l'iter di formazione. La bozza di Codice di Comportamento predisposto dalla Regione Puglia è stato peraltro adottato dalla Conferenza delle Regioni come schema-tipo ed inviato a tutte le Amministrazioni regionali.

Nelle more della definitiva approvazione del Codice di Comportamento regionale, si ritiene opportuno richiamare le strutture regionali all'applicazione delle regole vigenti ed immediatamente applicabili nell'ambito dell'organizzazione regionale, che sono state sottoposte alla Conferenza di Direzione in data 23/10/2013.

1) Campo di applicazione

La disciplina del conflitto di interessi, immediatamente applicabile ai dipendenti regionali (a prescindere dalla qualifica rivestita e dalla durata del rapporto di lavoro), si estende, per quanto compatibile, a tutti i collaboratori e consulenti della Regione, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione con le Autorità politiche, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'Amministrazione. A tale fine, negli atti di incarico o





nei contratti relativi ad acquisizioni delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, devono essere inserite apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di comportamenti assunti in violazione della disciplina del conflitto di interessi. Allo stato, l'osservanza di tale previsione forma oggetto delle direttive immediate diramate dal RP per il tramite dei Direttori di Area e dei Dirigenti delle Aree Autonome. Le prime clausole risolutive sono state inserite in avvisi, atti e convenzioni inerenti al conferimento di incarichi dirigenziali (Servizio Personale ed Organizzazione), di incarichi libero professionali (Avvocatura Regionale) e di concessioni demaniali (Servizio Demanio e Patrimonio), e sono pertanto già disponibili per i Servizi che intendano recepirle, con i necessari adattamenti.

2) Principi generali

Il dipendente regionale rispetta i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza e agisce in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi. In linea generale, si ritiene utile ricordare che il conflitto di interessi può assumere varie connotazioni.

Il conflitto di interessi attuale (o reale) si manifesta durante il processo decisionale e si sostanzia nella situazione in cui l'interesse secondario (finanziario o non finanziario) del soggetto decisore tende ad interferire con l'interesse primario della parte verso cui la prima ha precisi doveri e responsabilità. In altri termini, l'interesse primario e quello

secondario entrano in conflitto proprio nel momento in cui è richiesto al soggetto decisore di agire in modo indipendente, senza interferenze.

Dunque, il conflitto di interessi è la situazione in cui l'interesse secondario di un dipendente, dirigente o funzionario che sia, tende ad interferire con l'interesse primario dell'Amministrazione.

Il conflitto di interessi è, invece, potenziale quando il soggetto decisore, anche a causa del verificarsi di un certo evento (ad esempio l'aver accettato un regalo o un'altra utilità) può arrivare a trovarsi, in un momento successivo, in una situazione di conflitto reale. Si rammenta che il conflitto potenziale può sorgere anche a seguito di una promessa.

Un esempio è dato dall'ipotesi in cui il dipendente riceva o accetti un regalo che possa, in un momento successivo, condizionarlo quando assuma decisioni che incidano sulla sfera degli interessi del donante. Nel conflitto potenziale, dunque, le decisioni attuali dell'agente non sono compromesse dal perseguimento dell'interesse secondario, ed il conflitto rimane latente fino a che, in ipotesi, vi sia la sopravvenienza di situazioni di rilievo differito. Tra i rimedi per gestire tale conflitto vi è quello di rendere noti tutti gli interessi finanziari e non finanziari che potrebbero interferire, in prospettiva, con i doveri e le responsabilità dell'agente.

Un'ulteriore tipologia di conflitto di interessi è il conflitto di interessi "apparente" o "percepito", che si verifica allorché una persona ragionevole potrebbe pensare che l'interesse primario del soggetto decisore possa venire compromesso da interessi secondari di varia natura (es. sociali e finanziari).

In detta ipotesi, la situazione è tale da poter danneggiare la pubblica fiducia del soggetto decisore anche quando lo stesso non è portatore di alcun interesse secondario.





Il conflitto di interessi apparente è, dunque, la situazione in cui l'interesse secondario (finanziario o non finanziario) di una persona può apparentemente tendere a interferire, agli occhi di osservatori esterni, con l'interesse primario di un'altra parte, verso cui la prima ha precisi doveri e responsabilità.

Nel conflitto apparente la situazione è tale da poter danneggiare seriamente la reputazione dell'agente e quella dell'organizzazione in cui opera, anche quando l'interesse privato dell'agente – che deve essere comunque presente per potersi parlare di conflitto di interessi – non ha alcuna interferenza sugli interessi primari dell'Amministrazione, potendo addirittura essere ad esso allineato. Il rischio reputazionale è importante in quanto se anche solo uno degli agenti si trova in una situazione di conflitto di interessi non gestita, i soggetti esterni possono ritenere che l'intera organizzazione sia indulgente rispetto a tali pratiche.

In tal senso, l'interferenza dell'interesse secondario si manifesta agli occhi osservatori esterni, anche se non è detto che tale interferenza sia realmente presente nell'agente. Pertanto, tutti i conflitti di interessi potenziali e reali sono anche sempre apparenti, in quanto entrambi vedono l'esistenza di interessi secondari in capo all'agente. Si può anche affermare che il conflitto potenziale e reale guardano all'aspetto soggettivo, mentre quello apparente all'aspetto oggettivo.

Uno dei rimedi più utilizzati per gestire il conflitto di interessi apparente è quello di richiedere la massima trasparenza sull'operazione effettuata (es. motivazione della decisione, prezzo stabilito, impatto sulla situazione economica e finanziaria dell'azienda).

Si ricorda, tuttavia, che il conflitto di interessi apparente, espressamente previsto dal Codice di Comportamento del 2000 (art. 2, comma 2), non risulta riproposto dal DPR 62/2013.

3) Regali, compensi e altre utilità

Il dipendente non chiede né sollecita regali o altre utilità per sé o per altri.

Il dipendente non accetta regali o altre utilità per sé o per altri, salvo quelli d'uso di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e nell'ambito delle consuetudini.

Il dipendente non chiede, per sé o per altri, regali o altre utilità, neanche di modico valore a titolo di corrispettivo per il compimento di un atto del proprio ufficio da soggetti che possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio, né da soggetti nei cui confronti è o sta per essere chiamato a svolgere o a esercitare attività o potestà proprie dell'ufficio ricoperto. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, da un proprio subordinato, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore. Il dipendente non offre, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità a un proprio sovraordinato, salvo quelli d'uso di modico valore. I regali e le altre utilità comunque ricevuti fuori dai casi consentiti, a cura dello stesso dipendente cui siano pervenuti, sono immediatamente restituiti a cura del destinatario. Ove non sia possibile la restituzione, regali ed utilità vengono consegnati all'Amministrazione, che li devolve a fini benefici.

Per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelle di valore non superiore a 150 euro, anche sotto forma di sconto. Non sono consentiti, in un anno, regali o altre utilità che complessivamente superino il predetto importo. A prescindere dal valore, non sono consentiti regali consistenti in buoni benzina, buoni sconto, viaggi.





Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza.

4) Partecipazione ad associazioni e organizzazioni

Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica tempestivamente al responsabile dell'ufficio di appartenenza la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio. Il presente comma non si applica all'adesione a partiti politici o a sindacati.

5) Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse Il dipendente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando:

a) se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;

b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate. Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici.

6) Obbligo di astensione Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

Sull'astensione decide il Dirigente dell'ufficio di appartenenza, ovvero il Dirigente sovraordinato. In particolare, sull'astensione del funzionario decide il Dirigente d'Ufficio, sull'astensione di questi decide il Dirigente di Servizio. Sull'astensione del Dirigente di Servizio si pronuncia il Direttore di Area e sull'astensione di questi, nonché del Dirigente di Struttura Autonoma, si esprime il Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

In ipotesi di astensione da parte di un funzionario, il Dirigente responsabile dispone per la sostituzione investendo, se possibile, un altro funzionario della medesima struttura; in ipotesi di astensione del Dirigente di Ufficio provvede il Dirigente di Servizio, avocando a sè la responsabilità del procedimento oppure investendo altro Dirigente di

Ufficio; in ipotesi di astensione del Dirigente di Servizio provvedere il Direttore di





Area o il Dirigente di Struttura Autonoma, avocando a sé la responsabilità del procedimento oppure investendo altro Dirigente di Ufficio o Servizio. Ove si astenga il Direttore di Area o il Dirigente di Struttura Autonoma la devoluzione della responsabilità del procedimento ad altro Dirigente viene disposta dalla Conferenza dei Direttori.

8) Disposizioni per i Dirigenti

Il Dirigente, prima di assumere le funzioni, comunica all'Amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Il dirigente fornisce le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche previste dalla legge.

9) Contratti ed altri atti negoziali *Nella conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, nonché nella fase di esecuzione degli stessi, il dipendente non ricorre a mediazione di terzi, ne' corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, ne' per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto. Il presente paragrafo non si applica ai casi in cui l'Amministrazione abbia deciso di ricorrere all'attività di intermediazione professionale.*

Il dipendente non conclude, per conto dell'Amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile. Nel caso in cui l'Amministrazione concluda contratti di appalto,

fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali il dipendente abbia concluso contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, questi si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell'ufficio.

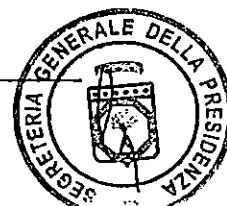
Il dipendente che conclude accordi o negozi ovvero stipula contratti a titolo privato, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile, con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'Amministrazione, ne informa per iscritto il Dirigente

dell'ufficio. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il Dirigente del Servizio Personale ed Organizzazione.]*

Aggiornamento per il 2015 (DGR. n. 52 del 29 gennaio 2015)

**La sottosezione A della Sezione II, riservata all'istituto del conflitto di interessi, è interamente soppiantata dalla disciplina dettata in materia dal sopravvenuto "Codice di Comportamento" adottato con DGR n. 1473/214.*

L'elaborazione del Codice di comportamento ha rappresentato un momento particolarmente qualificante dell'azione di completamento della strategia di





prevenzione regionale, al punto che il modello predisposto dalla Regione Puglia è stato assunto come base di lavoro per l'adozione degli analoghi codici nelle altre regioni al fine di dare la massima omogeneità alle previsioni in tema di condotta del personale. Il codice di comportamento è stato adottato all'esito di apposita procedura aperta, attraverso pubblicazione sul sito istituzionale, per poter accogliere eventuali osservazioni da parte degli stakeholder. Le osservazioni pervenute sono state accettate come valide ed inserite nel corpo del Codice di Comportamento.

B.- Inconferibilità ed incompatibilità[1] Premessa

Il decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 19 aprile 2013, n. 92, attua la delega contenuta nei commi 49 e 50 dell'art. 1 della legge 6 novembre 2012, n. 190 (la c.d. legge anticorruzione) in materia di dell'inconferibilità e dell'incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati di diritto pubblico.

In particolare, il decreto legislativo 39/2013 ha attuato la delega stabilita dai commi 49 e 50 dell'art. 1 della legge 190/2012 prevedendo fattispecie di:

- inconferibilità, cioè di preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, nonché a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico (art. 1, comma 2, lett. g);
- incompatibilità, da cui consegue l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico (art. 1, comma 2, lett. h).

Il decreto non modifica la disciplina in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi già prevista dall'art. 53 del D.lgs. 165/2001 e resta da emanare quindi la normativa in tema di collocamento in aspettativa dei dipendenti delle pubbliche Amministrazioni. Su tale disciplina il decreto interviene solo per estendere la portata del divieto stabilito dal comma 16 ter del citato art. 53 – per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni ai quali è interdetto lo svolgimento, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, di attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica Amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri - anche ai soggetti titolari di uno degli incarichi cui si riferisce il decreto, compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo. Inoltre, resta salva la disciplina in tema di criteri di conferimento di





incarichi dirigenziali e di collocamento in aspettativa di cui, rispettivamente, agli articoli 19 e 23 bis del D.lgs. 165/2001.

Organizzazioni cui si riferiscono gli incarichi

Art.1, comma 2: definizione della lett. a)

L'art. 1, comma 2, in sede di definizione delle categorie giuridiche utilizzate, indica i soggetti da ritenere compresi tra le "pubbliche amministrazioni"; la lett. a) della citata disposizione, estende il perimetro delle pubbliche amministrazioni, dei cui incarichi si tratta, rispetto a quello fissato dalla delega - attraverso il riferimento all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 165/2001 - includendo le autorità indipendenti.

Art.1, comma 2: definizione della lett.b)

L'art. 1, comma 2, lett. b) contiene una definizione di «enti pubblici». Ad essa sono riportati gli enti di diritto pubblico non territoriali nazionali, regionali o locali, comunque denominati, istituiti, vigilati, finanziati dalla pubblica Amministrazione che conferisce l'incarico, ovvero i cui amministratori siano da questa nominati.

Va notato che, siccome la delega non richiama espressamente la categoria degli enti pubblici, ad essa ha inteso riferirsi solo nell'ambito che risulta ricompreso dal riferimento normativo costituito, ancora una volta, dall'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 165/2001. Di conseguenza, non potrebbero essere compresi nella disciplina in esame gli enti pubblici economici, in quanto esclusi dal perimetro delineato indicato dalla delega e un'interpretazione diretta a ricomprenderli dovrebbe essere valutata sotto il profilo della conformità all'art. 76Cost.

Art.1, comma 2: definizione della lett. c)

La lett. c) definisce «enti di diritto privato in controllo pubblico»:

- le società e gli altri enti di diritto privato che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione di servizi pubblici, sottoposti a controllo ai sensi dell'articolo 2359 c.c. da parte di amministrazioni pubbliche;
- oppure gli enti nei quali siano riconosciuti alle pubbliche amministrazioni, anche in assenza di una partecipazione azionaria, poteri di nomina dei vertici o dei componenti degli organi.

Art.1, comma 2: definizione della lett. d)

La lett. d) introduce la categoria degli «enti di diritto privato regolati o finanziati». Sono tali le società e gli altri enti di diritto privato, anche privi di personalità giuridica, nei confronti dei quali l'amministrazione che conferisce l'incarico:

- 1) svolga funzioni di regolazione dell'attività principale che comportino, anche attraverso il rilascio di autorizzazioni o concessioni, l'esercizio continuativo di poteri di vigilanza, di controllo o di certificazione;
- 2) abbia una partecipazione minoritaria nel capitale;
- 3) finanzia le attività attraverso rapporti convenzionali, quali contratti pubblici, contratti di servizio pubblico e di concessione di beni pubblici. La categoria è amplissima, sia per la forma giuridica degli enti, tra i quali vengono ad essere compresi anche gli enti di fatto, sia per gli indici assunti a sintomo di rapporto con l'amministrazione pubblica.

In particolare, il n. 3 individua nel rapporto convenzionale con soggetti pubblici un





indice di finanziamento pubblico, formalizzato nel contratto pubblico, di servizio pubblico o di concessione di beni pubblici.

Tipologia di incarichi

L'art. 1 circoscrive la disciplina stabilita dal decreto ai seguenti incarichi.

Per gli enti di diritto privato regolati o finanziati sono considerate "le cariche di presidente con deleghe gestionali dirette, amministratore delegato, le posizioni di dirigente, lo svolgimento stabile di attività di consulenza a favore dell'ente" (comma 2; lett. e).

Per enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico sono considerati "gli incarichi di presidente con deleghe gestionali dirette, amministratore delegato e assimilabili, di altro organo di indirizzo delle attività dell'ente, comunque denominato" (comma 2; lett. l).

L'ambito delle cariche e degli incarichi previsti dalle due lettere non è coincidente e si può notare che, mentre per la categoria che comprende solo soggetti privati di cui alla lett. e) sono comprese le figure dei consulenti, per la categoria di cui alla lett. l), nonostante essa comprenda enti pubblici, non vi è alcun cenno a tali figure, con l'effetto che, in tal caso, per esse non si producono le conseguenze in termini di inconfiribilità o incompatibilità stabilite dal decreto.

Le lettere i), j) e k) del comma 2 definiscono gli incarichi amministrativi di vertice e gli incarichi dirigenziali compresi nella disciplina stabilita dal decreto.

Elemento di distinzione tra le due categorie è l'esercizio o meno in via esclusiva delle competenze di amministrazione e gestione.

Quindi sono considerati incarichi amministrativi di vertice, quelli di livello apicale, che non comportano tale esercizio quali quelli di Segretario generale, capo Dipartimento, Direttore generale o posizioni assimilate nelle pubbliche amministrazioni e negli enti di diritto privato in controllo pubblico, indipendentemente dal fatto che i soggetti che li ricoprono siano interni o esterni all'amministrazione o all'ente conferente (lett. i).

Gli incarichi di funzione dirigenziale, quindi non apicali, vengono in considerazione solo se comportano l'esercizio in via esclusiva delle competenze di amministrazione e gestione.

A loro volta tali incarichi sono distinti tra incarichi interni - che comprendono anche quelli nell'ambito degli uffici di diretta collaborazione, conferiti a dirigenti o ad altri dipendenti, ivi compreso il personale in regime pubblicistico, cioè non in contrattazione collettiva, purchè di ruolo (lett. j) - e incarichi esterni - attribuiti quindi a soggetti non dipendenti di pubbliche amministrazioni - ivi compresi quelli nell'ambito degli uffici di diretta collaborazione (lett. k)

In merito si ricorda che la delega (comma 50 lett. c) esclude l'applicazione agli incarichi di diretta collaborazione del criterio generale di inconfiribilità di incarichi dirigenziali per coloro che presso le medesime amministrazioni abbiano svolto incarichi di indirizzo politico o abbiano ricoperto cariche pubbliche elettive nel periodo, comunque non inferiore ad un anno, immediatamente precedente al conferimento dell'incarico.

In base all'art. 1, comma 2, lett. f) si considerano componenti di organi di indirizzo politico, coloro che partecipano, in via elettiva o di nomina, a organi di indirizzo politico delle amministrazioni statali, regionali e locali, quali Presidente del Consiglio dei Ministri, Ministro, Vice Ministro, sottosegretario di Stato e commissario straordinario del Governo, parlamentare, Presidente della Giunta o





Sindaco, assessore o consigliere nelle regioni, nelle province, nei comuni e nelle forme associative tra enti locali, oppure a organi di indirizzo di enti pubblici, o di enti di diritto privato in controllo pubblico; nazionali, regionali e locali. Per le cariche di consigliere provinciale, occorre tenere presente che l'attuale assetto dell'ordinamento delle province, quale deriva dagli interventi effettuati dal D.L. 201/2011, dal D.L. 95/2012 e dalla legge di stabilità per il 2013, non consente il rinnovo dei consigli venuti a scadenza.

Il regime dell'inconferibilità e dell'incompatibilità

Nel decreto legislativo 39/2013 si possono individuare sostanzialmente due gruppi di disposizioni di attuazione del duplice oggetto della delega

Il primo gruppo reca alcuni divieti all'accesso (prevalentemente temporaneo) agli incarichi di vertice nella p.a. in presenza di cause ostative definite come casi di inconferibilità di tali incarichi; il secondo gruppo reca alcune cause di incompatibilità (con possibilità di opzione) tra detti incarichi e altre cariche quali quelle amministrative di governo o elettive a livello statale, regionale e locale.

Per alcune fattispecie i fattori di inconferibilità o di incompatibilità sono legati a una soglia di popolazione di enti territoriali o di loro forme associative. Tale soglia è pari o superiore ai 15 mila abitanti e porta all'esclusione dall'ambito applicativo dei comuni piccoli e medi.

Inoltre la disciplina dell'inconferibilità di incarichi a componenti di organo politico di livello regionale e locale ai dipendenti della stessa amministrazione, ente pubblico o ente di diritto privato in controllo pubblico, non si applica, secondo l'art. 7, comma 3, ai dipendenti che, all'atto di assunzione della carica politica, erano titolari di incarichi.

In particolare, il decreto legislativo prevede tre ordini di cause di inconferibilità di incarichi:

- condanna, anche non definitiva, per reati contro la pubblica amministrazione
- provenienza da enti di diritto privato;
- provenienza da organi di indirizzo politico.

Dunque gli incarichi dirigenziali costituiscono l'oggetto di entrambi i gruppi di disposizioni: l'uno volto a interdire ("a monte") l'accesso a tali incarichi, l'altro finalizzato a impedire ("a valle") che coloro che ne siano titolari possano transitare ad altri incarichi mantenendone la titolarità.

Dirigenti delle ASL

Per tale categoria di incarichi si procede all'illustrazione complessiva della disciplina prevista dal decreto legislativo sia sotto il profilo

dell'inconferibilità che di quello dell'incompatibilità con gli articoli 5, 8 e

14, in quanto tale disciplina interviene anche su fattispecie disciplinate, prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo, in termini di ineleggibilità. Tale intervento sembra effettuare una modificazione, rispetto all'assetto previgente, delle categorie giuridiche (ineleggibilità, inconferibilità e incompatibilità) ostative all'assunzione di incarichi.

L'unico caso di abrogazione espressa della normativa previgente e di sostituzione con una nuova disciplina riguarda i dirigenti delle ASL: infatti, l'art. 23 del decreto legislativo n. 39, abroga l'art. 3, comma 9, del decreto legislativo 20 luglio 2004, n.





215, e introduce nuove disposizioni in materia di inconferibilità di detti incarichi (agli articoli 5 e 8) e di incompatibilità (con l'art. 14).

La tabella che segue pone a confronto il testo dell'art. 3 co. 9 del D.Lgs. 502/1992 e gli articoli 8 e 14 del D.gs. 39/2013.

D.Lgs. 502/1992 art. 3, co. 9 D.Lgs. 39/2013, artt. 8 e 14

Art. 3, co. 9, I periodo.

Il direttore generale non è eleggibile a membro dei consigli comunali, dei consigli provinciali, dei consigli e assemblee delle regioni e del Parlamento, salvo che le funzioni esercitate non siano cessate almeno centottanta giorni prima della data di scadenza dei periodi di durata dei predetti organi.

Art. 3, co. 9, II periodo.

In caso di scioglimento anticipato dei medesimi, le cause di ineleggibilità non hanno effetto se le funzioni esercitate siano cessate entro i sette giorni successivi alla data del provvedimento di scioglimento.

Art. 3, co. 9, III periodo.

In ogni caso il direttore generale non è eleggibile nei collegi elettorali nei quali sia ricompreso, in tutto o in parte, il territorio dell'unità sanitaria locale presso la quale abbia esercitato le sue funzioni in un periodo compreso nei sei mesi antecedenti la data di accettazione della candidatura.

Art. 3, co. 9, IV periodo.

Il direttore generale che sia stato candidato e non sia stato eletto non può esercitare per un periodo di cinque anni le sue funzioni in unità sanitarie locali comprese, in tutto o in parte, nel collegio elettorale nel cui ambito si sono svolte le elezioni. Art. 8, co. 1.

Gli incarichi di direttore generale, direttore sanitario e direttore amministrativo nelle aziende sanitarie locali non possono essere conferiti a coloro che nei cinque anni precedenti siano stati candidati in elezioni europee, nazionali, regionali e locali, in collegi elettorali che comprendano il territorio della ASL.

Art. 8, co. 2.

Gli incarichi di direttore generale, direttore sanitario e direttore amministrativo nelle aziende sanitarie locali non possono essere conferiti a coloro che nei due anni precedenti abbiano esercitato la funzione di Presidente del Consiglio dei ministri o di Ministro, Viceministro o sottosegretario nel Ministero della salute o in altra amministrazione dello Stato o di amministratore di ente pubblico o ente di diritto privato in controllo pubblico nazionale che svolga funzioni di controllo, vigilanza o finanziamento del servizio sanitario nazionale.

Art. 8, co. 3.

Gli incarichi di direttore generale, direttore sanitario e direttore amministrativo nelle aziende sanitarie locali non possono essere conferiti a coloro che nell'anno precedente abbiano esercitato la funzione di parlamentare.

Art. 8, co. 4.

Gli incarichi di direttore generale, direttore sanitario e direttore amministrativo nelle aziende sanitarie locali non possono essere conferiti a coloro che nei tre anni precedenti abbiano fatto parte della giunta o del consiglio della regione interessata ovvero abbiano ricoperto la carica di amministratore di ente pubblico o ente di





diritto privato in controllo pubblico regionale che svolga funzioni di controllo, vigilanza o finanziamento del servizio sanitario regionale.

Art. 8, co. 5.

Gli incarichi di direttore generale, direttore sanitario e direttore amministrativo nelle aziende sanitarie locali non possono essere conferiti a coloro che, nei due anni precedenti, abbiano fatto parte della giunta o del consiglio di una provincia, di un comune con popolazione superiore ai 15.000 o di una forma associativa tra comuni avente la medesima popolazione, il cui territorio è compreso nel territorio della ASL.

Art. 14. 1.

Gli incarichi di direttore generale, direttore sanitario e direttore amministrativo nelle aziende sanitarie locali sono incompatibili con la carica di Presidente del Consiglio dei ministri, Ministro, Vice Ministro, sottosegretario di Stato e commissario straordinario del Governo di cui all'articolo 11 della legge 23 agosto 1988, n. 400, di amministratore di ente pubblico o ente di diritto privato in controllo pubblico nazionale che svolga funzioni di controllo, vigilanza o finanziamento del servizio sanitario nazionale o di parlamentare.

Art. 3, co. 9, V periodo.

La carica di direttore generale è Art. 14, co. 2.

Gli incarichi di direttore generale, incompatibile con quella di membro del consiglio e delle assemblee delle regioni e delle province autonome, di consigliere provinciale, di sindaco, di assessore comunale, di presidente o di assessore di comunità montana, di membro del Parlamento, nonché con l'esistenza di rapporti anche in regime convenzionale con la unità sanitaria locale presso cui sono esercitate le funzioni o di rapporti economici o di consulenza con strutture che svolgono attività concorrenziali con la stessa. La predetta normativa si applica anche ai direttori amministrativi ed ai direttori sanitari. direttore sanitario e direttore amministrativo nelle aziende sanitarie locali di una regione sono incompatibili:

- a) con la carica di componente della giunta o del consiglio della regione interessata ovvero con la carica di amministratore di ente pubblico o ente di diritto privato in controllo pubblico regionale che svolga funzioni di controllo, vigilanza o finanziamento del servizio sanitario regionale;
- b) con la carica di componente della giunta o del consiglio di una provincia, di un comune con popolazione superiore ai 15.000 abitanti o di una forma associativa tra comuni avente la medesima popolazione della medesima regione;
- c) con la carica di presidente e amministratore delegato di enti di diritto privato in controllo pubblico da parte della regione, nonché di province, comuni con popolazione superiore ai 15.000 abitanti o di forme associative tra comuni aventi la medesima popolazione della stessa regione.

Art. 3, co. 9, VII periodo.

La carica di direttore generale è altresì incompatibile con la sussistenza di un rapporto di lavoro dipendente, ancorché in

L'abrogazione dell'art. 3, comma 9, del D.lgs. 502/1992 disposta dall'art. 23 del decreto in esame fa venir meno le disposizioni in tema di ineleggibilità contenute nei primi tre periodi del suddetto comma, nonché l'incompatibilità tra la carica di





direttore generale e la sussistenza di lavoro dipendente prevista dal settimo periodo dello stesso comma 9.

Si ricorda che cause di ineleggibilità degli amministratori delle ASL alla carica di componenti dei consigli degli enti locali e delle regioni sono contenute rispettivamente nel testo unico degli enti locali (D.Lgs. 267/2000, art. 60, co. 1) e nel decreto-legge 35/1991, conv. L. 111/1991 (art. 1, co. 7).

D'altro canto, l'art. 14 stabilisce una disciplina per l'incompatibilità delle cariche di direttore generale, direttore sanitario e direttore amministrativo nelle aziende sanitarie locali con cariche di componenti di organi di indirizzo e di governo di enti territoriali, di componente del Governo, di commissario straordinario e di parlamentare, per effetto della quale alcune fattispecie che nel regime precedente all'abrogazione si ponevano come condizioni, rimuovibili, di ineleggibilità, ora sono disciplinate come condizioni di incompatibilità.

Quanto alle disposizioni degli articoli 8 e 14 del decreto in esame si può notare che:

- il comma 1 degli articoli 8 e 14 di entrambi gli articoli estende – rispetto alla previgente ineleggibilità disposta solo per il direttore generale - l'ambito soggettivo dell'inconferibilità/incompatibilità anche al direttore sanitario e al direttore amministrativo nelle aziende sanitarie locali;

- il comma 2 dell'art. 8 estende implicitamente la disciplina in tema di conflitto di interessi (L. 215/2004) limitatamente ai membri del Governo che abbiano svolto funzioni di controllo, vigilanza o finanziamento del servizio sanitario nazionale, con l'effetto di portare a due anni, esclusivamente per tali figure, il termine annuale previsto dalla L. 215/2004.

L'art. 5 prevede una specifica fattispecie di inconferibilità: ai soggetti che, nei due anni precedenti, abbiano svolto incarichi e ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dal servizio sanitario regionale non possono essere conferiti incarichi di direttore generale, direttore sanitario e direttore amministrativo nelle aziende sanitarie locali.

Inconferibilità

Sentenze di condanna

L'articolo 3 disciplina l'inconferibilità di incarichi per condanne per reati contro la pubblica amministrazione, (in particolare quelli previsti dal Libro II, Titolo II, Capo I del codice penale) riconducendo l'effetto preclusivo anche a sentenze non passate in giudicato.

La disposizione si inserisce in un contesto normativo che già interviene in tale materia: la legge 27 marzo 2001, n. 97 (richiamata dall'articolo 3 in esame), recante Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, prevede (art.

3) il trasferimento ad ufficio diverso a seguito di rinvio a giudizio di un dipendente di amministrazioni o di enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica per alcuni dei delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater e 320 del codice penale e dall'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383. Nel caso di condanna anche non definitiva, ancorché sia





concessa la sospensione condizionale della pena, per gli stessi reati, i dipendenti sono sospesi dal servizio (art. 4).

La Corte costituzionale, con sentenza 22 aprile-3 maggio 2002, n. 145 ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 4, comma 1, sollevata in riferimento agli artt. 3, 4, 24, 27, 35, 36 e 97 della Costituzione.

Incarichi nelle amministrazioni e negli enti pubblici

In base all'articolo 4, gli incarichi amministrativi di vertice nelle amministrazioni statali, regionali e locali e gli incarichi di amministratore di ente pubblico, di livello nazionale, regionale e locale non possono essere conferiti a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle suddette amministrazioni o enti o che abbiano svolto in proprio attività professionali, se regolate, finanziate o comunque retribuite dalle suddette amministrazioni o enti.

Per gli incarichi dirigenziali esterni nelle medesime amministrazioni o nei medesimi enti, la disposizione collega l'effetto preclusivo alla natura dell'incarico che deve riguardare lo specifico settore o ufficio dell'amministrazione che esercita i poteri di regolazione e finanziamento.

Il periodo che determina l'inconferibilità riguarda i due anni precedenti.

Incarichi a componenti di Governo

L'articolo 6 riguarda l'inconferibilità di incarichi a componenti di Governo.

In questo caso il decreto legislativo apparentemente non modifica la disciplina vigente, limitandosi a richiamare la legge 215/2004 sul conflitto di interessi: in realtà il successivo art.8, come si vedrà più avanti, al comma 2, estende implicitamente la disciplina in tema di conflitto di interessi (l. 215/2004) limitatamente ai membri del Governo che abbiano svolto funzioni di controllo, vigilanza o finanziamento del servizio sanitario nazionale, con l'effetto di portare a due anni, esclusivamente per tali figure, il termine annuale previsto dalla l. 215/2004.

Della legge 215/2004 qui rileva la disposizione che vieta ai titolari di cariche di governo di ricoprire alcune cariche anche nei dodici mesi dal termine della carica di governo, configurando un' incompatibilità perdurante.

In particolare non può ricoprire cariche o uffici o svolgere altre funzioni comunque denominate in enti di diritto pubblico, anche economici e in società aventi fini di lucro o in attività di rilievo imprenditoriale; né esercitare attività professionali o di lavoro autonomo nei confronti di enti di diritto pubblico, anche economici, nonché di società aventi fini di lucro che operino prevalentemente in settori connessi con la carica precedentemente ricoperta (art. 2, comma 4).

Il decreto legislativo 39/2013 utilizza quindi la categoria giuridica dell'inconferibilità, mentre la legge 215/2004 ha fatto ricorso alla categoria dell'incompatibilità perdurante.

Amministratori regionali e locali - Presidenti e amministratori di enti controllati

L'articolo 7, comma 1, per gli amministratori regionali e locali, accomunando ad essi anche i presidenti e gli amministratori degli enti controllati da parte della regione o della provincia o di un comune, dispone un'inconferibilità per due anni dopo la cessazione della carica, di incarichi amministrativi nella stessa regione o





ente controllato dalla regione. L'analogha disposizione stabilita dal comma 2 per gli incarichi a livello provinciale e locale prevede un'inconferibilità a livello provinciale e locale.

Negli EE.LL. sono comprese anche le forme associative di comuni, ma, in ogni caso, l'inconferibilità scatta solo in caso di soglie di popolazione superiori a 15 mila abitanti.

Le inconferibilità stabilite dai due commi comportano effetti diversi a seconda che l'incarico a causa del quale è disposta l'inconferibilità sia regionale o provinciale o locale: mentre il primo non preclude l'attribuzioni di incarichi per livelli territoriali inferiori nell'ambito della regione e quindi l'inconferibilità ha carattere relativo, quello provinciale o locale porta ad un'inconferibilità di tipo assoluto, indipendentemente dal livello territoriale dell'incarico da attribuire.

Per effetto del comma 1, per gli amministratori di società controllate, quindi, non sarà più possibile sia lo svolgimento di un mandato consecutivo nella stessa società, sia l'assunzione di incarico analogo in altra controllata, risultando possibile solamente per un amministratore di un ente controllato dalla regione transitare ad uno controllato da un ente locale, ma non l'inverso.

Il comma 3 esclude che l'inconferibilità possa riguardare i dipendenti che, all'atto dell'assunzione della carica elettiva o di governo, siano già titolari di incarichi. In applicazione del principio stabilito dall'articolo 51, 3° comma, Cost. che sancisce il diritto per tutti coloro che sono chiamati a svolgere funzioni pubbliche elettive di conservare il posto di lavoro, si esclude quindi che la inconferibilità sia retroattiva, determinando la revoca dell'incarico. In questi casi, si applica presumibilmente la fattispecie dell'incompatibilità, ai sensi dell'art. 12, e quindi all'incompatibilità dovrebbe conseguire il collocamento in aspettativa senza assegni (art. 19).

Da un punto di vista di fatto, in entrambi i casi, comunque, non vi è effettivo esercizio del secondo incarico, perché il dipendente, al quale deve essere garantito il mantenimento del posto di lavoro, viene posto in aspettativa.

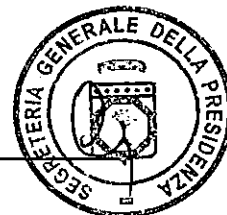
La diversa natura delle fattispecie di inconferibilità, previste dai commi 1 e 2, relativa la prima e assoluta in ambito regionale la seconda, sembra presupporre differenti istanze in tema di anticorruzione.

Sul punto, dall'esame della disposizione di delega, emergono elementi utili, ma non del tutto risolutivi in materia.

L'articolo 1, comma 50, della legge delega prevede un criterio specifico (lett. b) riguardante coloro che hanno ricoperto incarichi in enti di diritto privato stabilendo che a costoro non possono essere conferiti incarichi dirigenziali (statali o locali), per almeno un anno, da parte dell'amministrazione controllante o che finanzia l'ente da cui si proviene.

Da questa disposizione si possono trarre due considerazioni.

La prima riguarda l'ambito di applicazione della norma: il divieto opera solamente nei confronti dell'amministrazione controllante: un amministratore di una società controllata da una regione o da un comune non può accedere ai ruoli dirigenziali di quella regione o ente locale, ma lo potrebbe fare in un'altra regione o ente locale. Ora, tale assunto consente di circoscrivere la portata dell'articolo 7 del decreto delegato, dove, anche se non viene esplicitamente richiamata, nondimeno la limitazione territoriale del divieto di conferimento dell'incarico si deve intendere operante in virtù della disposizione di delega.





La seconda considerazione si basa sul fatto che la delega vieta espressamente il passaggio da amministratore di ente a dirigente dell'amministrazione controllante, e non il passaggio amministratore/amministratore. Tuttavia, la successiva lettera d) prevede che il decreto delegato comprenda, tra gli incarichi oggetto della disciplina, oltre che gli incarichi di vertice, dirigenziali e nelle ASL, anche quelli di amministratori di enti (pubblici e privati) sottoposti a controllo pubblico. Anche in questo caso appare chiara la volontà del legislatore di evitare il corto circuito ex post controllato/controllore, ma tuttavia la formulazione letterale della norma non consente di escludere la fattispecie di inconfiribilità in esame.

Incompatibilità

Mentre l'inconfiribilità è una fattispecie relativamente nuova per il nostro ordinamento (se si eccettuano le incompatibilità ex post di cui alla legge 215/2004 e poche altre norme), l'incompatibilità invece è prevista in numerose disposizioni già vigenti, alle quali si aggiungono quelle introdotte dal decreto in esame ponendo forse in modo più stringente la questione del loro coordinamento.

Innanzitutto, rileva l'articolo 9 del decreto legislativo in esame che prevede che gli incarichi amministrativi di vertice e gli incarichi dirigenziali, comunque denominati, nelle pubbliche amministrazioni, che comportano poteri di vigilanza o controllo sulle attività svolte dagli enti di diritto privato regolati o finanziati dall'amministrazione che conferisce l'incarico, sono incompatibili con l'assunzione e il mantenimento, nel corso dell'incarico, di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dall'amministrazione o ente pubblico conferente.

Tale disposizione non appare pienamente coerente con quanto disposto dall'art. 4 del recente decreto legge 95/2012 (revisione della spesa) - che riduce a tre del numero dei componenti del CDA delle società controllate, direttamente o indirettamente, dalle pubbliche amministrazioni e a tre o a cinque membri, tenendo conto della rilevanza e della complessità delle attività svolte, il numero dei membri del CDA delle società a totale partecipazione pubblica diretta ed indiretta - prescrivendo, ai fini del contenimento della spesa pubblica, che una parte (maggioritaria) dei CDA sia formata da dipendenti dell'amministrazione titolare della partecipazione o di poteri di indirizzo e vigilanza (art. 4, commi 4 e 5).

Un'altra questione riguarda più in generale il procedimento sanzionatorio: si prevede, in caso di incompatibilità, da un lato, la decadenza dall'incarico, e dall'altro, si fanno salve le disposizioni che

prevedono il collocamento in aspettativa dei dipendenti pubblici in caso di incompatibilità (art. 9, rispettivamente, commi 1 e 2). Sembra trattarsi di una clausola di chiusura, stabilendosi la decadenza solo come extrema ratio quando l'ordinamento non preveda il collocamento in aspettativa.

Infine, le cause di incompatibilità introdotte dal decreto si aggiungono a quelle previgenti, spesso con sovrapposizioni. In un solo caso (per i dirigenti delle ASL) si prevede l'abrogazione della norma previgente che viene sostituita dalla nuova disciplina (art. 23 che abroga l'art. 9, comma 3, del decreto legislativo 20 luglio 2004, n. 215, vedi oltre).

Appare dunque opportuno esaminare le singole categorie di cariche pubbliche alla luce della rispettiva normativa: sia quella relativa alle vigenti cause di incompatibilità, sia quella che presiede alla loro risoluzione.





Parlamentari

Nella tabella che segue sono sintetizzate le cause di incompatibilità dei parlamentari previste dal decreto legislativo n. 39/2013.

Art. 11, co. 1 titolari di incarichi amministrativi di vertice (segretario generale, capo dipartimento, direttore generale e similari) nelle amministrazioni statali, regionali e locali e gli incarichi di amministratore di ente pubblico di livello nazionale, regionale e locale

Art. 12, co. 2 titolari di incarichi dirigenziali, interni e esterni, nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico

Art. 13, co. 1 presidente e amministratore delegato di enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale, regionale e locale

Art. 14, co. 1 direttore generale, direttore sanitario e direttore amministrativo nelle aziende sanitarie locali

Un complesso di cause d'incompatibilità tra l'ufficio di parlamentare ed altre cariche sono definite direttamente dalla Costituzione o da leggi costituzionali: l'incompatibilità tra le cariche di deputato e senatore (Cost., art. 65, secondo comma), tra Presidente della Repubblica e qualsiasi altra carica (Cost., art. 84, secondo comma), tra parlamentare e membro del Consiglio superiore della magistratura (Cost., art. 104, ultimo comma), tra parlamentare e consigliere o assessore regionale (Cost., art. 122, secondo comma), tra parlamentare e giudice della Corte costituzionale (Cost., art. 135, sesto comma).

L'art. 65, primo comma, Cost. demanda alla legge il compito di determinare le ulteriori cause di incompatibilità.

Disposizioni di carattere generale in materia sono state dettate dalla legge 13 febbraio 1953, n. 60, che prevede diverse cause di incompatibilità (alcune delle quali sovrapponibili a quelle introdotte dal decreto legislativo 39) di seguito indicate:

- carica o ufficio di qualsiasi specie in enti pubblici o privati, per nomina o designazione del Governo o di organi dell'Amministrazione dello Stato (art. 1);
- componente di assemblee legislative o di organi esecutivi, nazionali o regionali, in Stati esteri (art. 1-bis);
- carica o funzione di amministratore, presidente, liquidatore, sindaco o revisore, direttore generale o centrale, consulente legale o amministrativo con prestazioni di carattere permanente, in associazioni o enti che gestiscano servizi di qualunque genere per conto dello Stato o della pubblica Amministrazione, o ai quali lo Stato contribuisca in via ordinaria (art. 2);
- carica o funzione di cui all'articolo 2 in istituti bancari o in società per azioni che abbiano, come scopo prevalente, l'esercizio di attività finanziarie, ad eccezione degli istituti di credito a carattere cooperativo, che operino nella loro sede (art. 3);
- patrocinio professionale o prestazione di assistenza o consulenza ad imprese di carattere finanziario od economico in loro vertenze o rapporti di affari con lo Stato (art. 4).

Divieti di cumulo del mandato parlamentare con altre cariche sono inoltre previsti da specifiche disposizioni contenute in un considerevole numero di leggi ordinarie, tra le quali, la legge 27 marzo 2004, n. 78, che stabilisce





l'incompatibilità tra la carica di parlamentare europeo e l'ufficio di deputato o di senatore.

Da ultimo, il decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138 (conv. L. 14 settembre 2011, n. 148), art. 13, co. 3, ha stabilito l'incompatibilità tra le cariche di deputato e di senatore, nonché le cariche di governo, con qualsiasi altra carica pubblica elettiva di natura monocratica relativa ad organi di governo di enti pubblici territoriali aventi, alla data di indizione delle elezioni o della nomina, popolazione superiore a 5.000 abitanti. Tali incompatibilità si applicano a decorrere dalla data di indizione delle elezioni relative alla prima legislatura parlamentare successiva alla data di entrata in vigore del decreto (13 agosto 2011).

I parlamentari hanno l'obbligo di comunicare al Presidente della Camera di appartenenza gli incarichi ricoperti ai fini dell'accertamento di eventuali cause di incompatibilità. In caso di incompatibilità il parlamentare deve optare tra il mandato parlamentare e l'incarico incompatibile.

Una particolare causa di incompatibilità è recata indirettamente dalla legge elettorale laddove dispone che i dipendenti delle pubbliche amministrazioni e degli enti e istituti di diritto pubblico sottoposti alla vigilanza dello Stato sono collocati in aspettativa d'ufficio per tutta la durata del mandato parlamentare (DPR 361/1957, art. 88, 1° comma). Membri del governo.

Nella tabella che segue sono sintetizzate le cause di incompatibilità dei membri del governo previste dal decreto legislativo n. 39/2013.

Art. 11. co.

1 titolari di incarichi amministrativi di vertice (segretario generale, capo dipartimento, direttore generale e similari) nelle amministrazioni statali, regionali e locali e gli incarichi di amministratore di ente pubblico di livello nazionale, regionale e locale

Art. 12, co.

2 titolari di incarichi dirigenziali, interni e esterni, nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico

Art. 13, co.

1 presidente e amministratore delegato di enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale, regionale e locale

Art. 14, co.

1 direttore generale, direttore sanitario e direttore amministrativo nelle aziende sanitarie locali

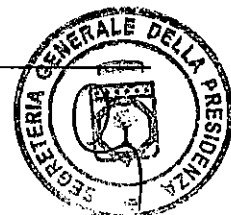
Queste cause di incompatibilità non sembrano apportare modifiche alla normativa vigente, che, per quanto riguarda i membri del governo, prevede una disciplina generale che preclude loro praticamente qualunque attività diversa da quelle legate all'esercizio delle funzioni governative.

Amministratori locali

Nella tabella che segue sono sintetizzate le cause di incompatibilità degli amministratori locali previste dal decreto legislativo n. 39/2013

Art. 11. co.

2, lett. b) titolari di incarichi amministrativi di vertice (segretario generale, capo dipartimento, direttore generale e similari) nelle amministrazioni regionali e gli





incarichi di amministratore di ente pubblico di livello regionale

Art. 12, co.

3, lett. b) titolari di incarichi dirigenziali, interni e esterni, nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico di livello regionale

Art. 12, co. 4 lett. b) titolari di incarichi dirigenziali, interni e esterni, nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico di livello provinciale e comunale

Art. 13, co. 2, lett. b) presidente e amministratore delegato di enti di diritto privato regionale in controllo pubblico, di livello locale

Art. 13, co. 3) presidente e amministratore delegato di enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello locale

Art. 14, co. 2, lett. b) direttore generale, direttore sanitario e direttore amministrativo nelle aziende sanitarie locali

Anche in questo caso, ad eccezione dell'incompatibilità nelle ASL (la cui normativa previgente viene abrogata), le altre disposizioni si sovrappongono in parte a quelle vigenti, come, ad esempio, alcune di quelle recate nel testo unico degli enti locali (D.Lgs. 18 agosto 2000,

n. 267, c.d. TUEL) che prevedono l'incompatibilità degli amministratori locali con l'amministratore o dipendente con poteri di rappresentanza o di coordinamento di ente, istituto o azienda soggetti a vigilanza in cui vi sia almeno il 20 per cento di partecipazione rispettivamente da parte del comune o della provincia o che dagli stessi riceva, in via continuativa, una sovvenzione in tutto o in parte facoltativa (art. 63, comma 1, n. 1) e con colui che, come titolare, amministratore, dipendente con poteri di rappresentanza o di coordinamento ha parte, direttamente o indirettamente, in servizi, esazioni di diritti, somministrazioni o appalti, nell'interesse del comune o della provincia, ovvero in società ed imprese volte al profitto di privati, sovvenzionate da detti enti in modo continuativo, quando le sovvenzioni non siano dovute in forza di una legge dello Stato o della Regione (art. 63, comma 1, n. 2).

Inoltre, il TUEL (art. 63, comma 1, n. 2) prevede tra le cause di incompatibilità anche quelle di ineleggibilità sopravvenuta nel corso del mandato indicate dall'art. 60 del TUEL. Tra queste, vi quella che prevede che i dirigenti degli enti locali non possono essere eletti nel rispettivo comune e provincia.

In questo caso, la disposizione introdotta dall'articolo 12, comma 4, del decreto legislativo 39 sembra ampliare notevolmente l'ambito di applicazione dell'incompatibilità.

Rileva, inoltre, l'articolo 12 che, al comma 1, stabilisce che "gli incarichi dirigenziali, interni e esterni, nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico sono incompatibili con l'assunzione e il mantenimento, nel corso dell'incarico, della carica di componente dell'organo di indirizzo nella stessa amministrazione o nello stesso ente pubblico che ha conferito l'incarico, ovvero con l'assunzione e il mantenimento, nel corso dell'incarico, della carica di presidente e amministratore delegato nello stesso ente di diritto privato in controllo pubblico che ha conferito l'incarico".

Allo stesso articolo 12, comma 4, si prevede che: "gli incarichi dirigenziali, interni e





esterni, nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico di livello provinciale o comunale sono incompatibili:

- a) con la carica di componente della giunta o del consiglio della regione;
- b) con la carica di componente della giunta o del consiglio di una provincia, di un comune con popolazione superiore ai 15.000 abitanti o di una forma associativa tra comuni avente la medesima popolazione, ricompresi nella stessa regione dell'amministrazione locale che ha conferito l'incarico;
- c) con la carica di componente di organi di indirizzo negli enti di diritto privato in controllo pubblico da parte della regione, nonché di province, comuni con popolazione superiore ai 15.000 abitanti o di forme associative tra comuni aventi la medesima popolazione della stessa regione".

Le due previsioni sembrano in parte sovrapporsi; infatti, la carica di dirigente, dipendente di un ente locale è incompatibile con qualsiasi carica elettiva o di governo in qualsiasi ente locale della regione e nella regione stessa, pertanto la fattispecie di cui al comma 1 sembrerebbe essere interamente assorbita dal comma 4.

La stessa perplessità sorge a proposito del comma 3, a proposito dei dirigenti regionali.

Per quanto riguarda la risoluzione di tali cause di incompatibilità lo stesso TUEL prevede la decadenza da dette cariche (art. 68).

Inoltre, i lavoratori dipendenti (pubblici o privati) che svolgono un mandato elettorale presso un ente locale possono optare sostanzialmente per due soluzioni:

- aspettativa non retribuita a richiesta per la durata del mandato elettorale (art. 81 TUEL);
- permessi e licenze (art. 79 TUEL).

Inoltre, si prevede possibilità di richiedere l'avvicinamento al luogo dove viene svolto il mandato elettorale; la richiesta relativa deve essere esaminata con criteri di priorità (art. 78, comma 6, TUEL).

Ovviamente, il dipendente pubblico, il cui impiego rientra tra le fattispecie incompatibili, può usufruire solamente della prima opzione (l'aspettativa), impedendo la causa di incompatibilità la permanenza nell'impiego, con la possibilità di usufruire di permessi e licenze.

In conclusione, le disposizioni in commento riguardanti gli amministratori locali sembrerebbero estendere notevolmente le cause di incompatibilità, mantenendo sostanzialmente inalterato il meccanismo di risoluzione delle dette cause, ossia il collocamento in aspettativa senza assegni, rendendo così residuale l'alternativa all'aspettativa, ossia la possibilità di usufruire di permessi e licenze.

Amministratori di società

L'art. 13 stabilisce incompatibilità tra incarichi di amministratore di enti di diritto privato in controllo pubblico e cariche di componenti di organi di indirizzo politico.

Il principio seguito dal comma 1 di tale articolo è quello di un'incompatibilità completa della carica di presidente e amministratore delegato di enti di diritto privato in controllo pubblico, qualunque sia il loro livello territoriale, da quello nazionale a quello locale, con le cariche di di Presidente del Consiglio dei Ministri, Ministro, Vice Ministro, sottosegretario di Stato e di commissario straordinario del Governo e di parlamentare.

Per le cariche in enti in controllo regionale, l'incompatibilità riguarda le cariche di





componenti di organi di indirizzo politico di livello regionale, provinciale e comunale (comma 2, lett. a).

Per le cariche in enti in controllo locale, l'incompatibilità riguarda le cariche di componenti di organi di indirizzo politico di livello provinciale e comunale (comma 2, lett. b).

Per le cariche in enti di ambito regionale, inoltre, il comma 2, lett. c), stabilisce l'incompatibilità con le stesse cariche in enti in controllo regionale, provinciale, e comunale, introducendo nel comma, che riguarda l'incompatibilità tra cariche in enti e incarichi di componente di organo di indirizzo, anche l'incompatibilità tra cariche in enti in controllo regionale con cariche in enti in controllo regionale, provinciale e comunale.

Mentre l'incompatibilità del comma 1, nel caso di enti in controllo locale, prescinde da un livello minimo di popolazione, l'incompatibilità del comma 2, lett.c), nel caso di enti in controllo locale, scatta solo nel caso di comuni con popolazione superiore ai 15.000 abitanti o di forme associative tra comuni aventi la medesima popolazione della medesima regione.

Inoltre, il comma 3 stabilisce l'incompatibilità tra le cariche in enti in controllo locale con le cariche di componenti di organi di indirizzo politico di livello provinciale o comunale con popolazione superiore ai

15.000 abitanti o di una forma associativa tra comuni avente la medesima popolazione della medesima regione.

Effetti dell'inconferibilità e dell'incompatibilità

La prevenzione della violazione delle disposizioni del decreto è affidata da un lato alla vigilanza da parte dei RPC e, dall'altro all'autocertificazione da parte del destinatario dell'incarico.

La vigilanza sul rispetto delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità nelle pubbliche amministrazioni e negli enti di diritto privato in controllo pubblico è effettuata, secondo l'art. 15, dal RPC, con obbligo di segnalazione delle eventuali violazioni all'Autorità nazionale anticorruzione, all'Autorità garante della concorrenza e del mercato, nonché alla Corte dei conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative.

Inoltre, i sensi del successivo art. 16, come modificato dal d.l. 69/2013, convertito con l. 98/2013, L'Autorità nazionale anticorruzione, a seguito di segnalazione della Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica o d'ufficio, può sospendere la procedura di conferimento dell'incarico con un proprio provvedimento che contiene osservazioni o rilievi sull'atto di conferimento dell'incarico, nonché segnalare il caso alla Corte dei conti per

l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative. L'amministrazione, ente pubblico o ente privato in controllo pubblico che intenda procedere al conferimento dell'incarico deve motivare l'atto tenendo conto delle osservazioni dell'Autorità.

L'art. 20 prevede l'obbligo dell'interessato, all'atto del conferimento dell'incarico, di presentare una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità di cui al presente decreto e l'adempimento dell'obbligo è condizione per l'acquisizione dell'efficacia dell'incarico. Nel corso dell'incarico l'interessato presenta annualmente una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità di cui al presente decreto. Ai predetti fini, si fa ricorso alla





modulistica di cui all'allegato C.

Entrambe le dichiarazioni sono sottoposte a obbligo di pubblicazione nel sito della pubblica Amministrazione, ente pubblico o ente di diritto privato in controllo pubblico che ha conferito l'incarico.

Ferma restando ogni altra responsabilità, la dichiarazione mendace, accertata dalla stessa amministrazione, nel rispetto del diritto di difesa e del contraddittorio dell'interessato, comporta la inconfirmità di qualsivoglia incarico di cui al presente decreto per un periodo di 5 anni.

In base all'art. 17, gli atti di conferimento di incarichi adottati in violazione delle disposizioni del decreto e gli eventuali relativi contratti sono nulli e l'atto di accertamento della violazione è pubblicato sul sito dell'amministrazione o dell'ente che conferisce l'incarico.

I componenti degli organi che hanno conferito incarichi dichiarati nulli:

- sono responsabili per le conseguenze economiche degli atti adottati, salvo gli assenti al momento della votazione, nonché i dissenzienti e gli astenuti;
- non possono conferire gli incarichi di loro competenza per tre mesi e il relativo potere è esercitato, per i Ministeri, dal Presidente del Consiglio dei Ministri e, per gli enti pubblici, dall'amministrazione vigilante.

La disposizione prevede un termine di tre mesi – decorso il quale è previsto l'intervento sostitutivo statale - dall'entrata in vigore del decreto per regioni, province e comuni per l'individuazione di

procedure ed organi che, in via sostitutiva, possono procedere al conferimento degli incarichi nel periodo di interdizione degli organi titolari.

In caso di incompatibilità, l'art. 19 stabilisce la decadenza dall'incarico e la risoluzione del relativo contratto, di lavoro subordinato o autonomo, decorso il termine perentorio di quindici giorni dalla contestazione all'interessato, da parte del responsabile del piano anticorruzione .

disciplina transitoria e di prima applicazione

L'articolo 29-ter del d.l. 69/2013, convertito con l. 98/2013, ha introdotto una disposizione transitoria, stabilendo che le cause di incompatibilità previste dal D.Lgs. 39/2013 non si applicano ai mandati in corso al 4 maggio 2013, data di entrata in vigore del predetto Decreto.

Il Legislatore, considerata la complessità della materia trattata e gli effetti che producono le disposizioni contenute nel Decreto attuativo della Legge anticorruzione, ha preferito formulare la norma nella forma della novella, non incidendo, così, sull'impianto complessivo del disposto legislativo.

Aggiornamento per il 2015 (DGR. n. 52 del 29 gennaio 2015)

Quanto alla materia trattata nella sottosezione B, riservata a inconfirmità e incompatibilità, le previsioni del PTPC sono state attuate eseguendo una verifica a tappeto del rispetto delle norme vigenti, attraverso l'acquisizione di dichiarazioni sostitutive da parte di tutto il personale con qualifica dirigenziale, nonché del personale di comparto titolare di posizione organizzativa o di alta professionalità.

Analoghe verifiche verranno svolte nell'anno 2015.

Nel corso del 2014 il RP è stato chiamato a verificare l'applicazione del decreto legislativo 29/2013 in relazione a talune fattispecie concrete, concernenti, tra





l'altro, la conferibilità di incarichi di amministrazione in società partecipate o di enti del Servizio Sanitario.

C.- Incarichi extraistituzionali

L'art. 98 della Costituzione sancisce il principio di esclusività della prestazione resa dal pubblico dipendente nei confronti della amministrazione di appartenenza, espressione del più generale principio di buon andamento della Pubblica Amministrazione (art. 97 Cost.).

La normativa generale in materia di incompatibilità è fissata dall'art. 53 del d.lgs. 165/2001, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", come modificato dalla L. 6 novembre 2012 n. 190, che, nel riformulare l'art. 58 del d.lgs. n. 29/1993, ha lasciato inalterata la disciplina prevista dagli artt. 60 e ss. del T.U. n. 3/1957, nonché, per i rapporti di lavoro a tempo parziale, quella di cui all'art. 6, comma 2, del D.P.C.M. 17 marzo 1989, n. 117 ed all'art. 1, comma 57 e ss., della l. n. 662/1996. In particolare l'art. 60 del T.U. n. 3/1957, norma espressamente richiamata dall'art. 53 del d.lgs. 165/2001, sancisce che "l'impiegato non può esercitare il commercio, l'industria, né alcuna professione o assumere impieghi alle dipendenze di privati o accettare cariche in società costituite a fine di lucro".

Dalle disposizioni vigenti in materia, è possibile trarre i seguenti principi:

- il pubblico dipendente ha il dovere di prestare la propria attività lavorativa esclusivamente nei confronti dell'Amministrazione di appartenenza;
- le pubbliche amministrazioni non possono conferire ai dipendenti incarichi non compresi nei compiti e doveri di ufficio, che non siano espressamente previsti o disciplinati dalla legge o da altre fonti normative, o che non siano espressamente autorizzati;
- il pubblico dipendente è tenuto a chiedere l'autorizzazione, in via preventiva, all'Amministrazione di appartenenza;
- il dipendente può essere autorizzato a svolgere attività extra- istituzionali, saltuarie ed occasionali, espletate al di fuori dell'orario di lavoro, purché non si configurino casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto o situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi (per un approfondimento del tema del conflitto di interessi, anche potenziale, si rinvia all'apposita sezione del presente documento).

Con riferimento agli incarichi retribuiti, il legislatore nazionale, all'art. 53, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001 ha stabilito che "l'autorizzazione all'esercizio di incarichi che provengano da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza, ovvero da società o persone fisiche, che svolgano attività di impresa o commerciale, sono disposti dai rispettivi organi competenti secondo criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità, tali da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione o situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che pregiudichino l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente".

Le incompatibilità assolute sono riconducibili a espliciti divieti di legge, nonché, a seguito della introduzione nel testo del citato art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001, ad opera della legge n. 190/2012, del comma 3 bis, ad appositi regolamenti emanati su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, di





concerto con i Ministri interessati, cui è rimessa l'individuazione degli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, laddove le incompatibilità relative sono definite dai singoli datori di lavoro, in base ad uno specifico e autonomo potere loro conferito dal legislatore il quale ha conservato a sé la definizione dell'aspetto sanzionatorio.

La compatibilità degli incarichi esterni svolti dai pubblici dipendenti deve essere valutata sulla base della natura e del contenuto dell'attività da autorizzare, delle sue modalità di svolgimento, della durata ed intensità dell'impegno richiesto.

La procedura per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento degli incarichi esterni è stata fin espletata in passato sulla base delle norme di legge nazionale e delle indicazioni interpretative fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Alla luce delle suddette indicazioni interpretative, le attività consentite sono da considerare, comunque, un'eccezione rispetto al prevalente e generale principio di incompatibilità e che, per tale ragione, il potere di autorizzazione delle amministrazioni deve essere esercitato secondo criteri oggettivi e idonei a verificare la compatibilità dell'attività extra istituzionale in base alla natura della stessa, alle modalità di svolgimento e all'impegno richiesto (Circolare Funz. Pubblica 19 febbraio 1997, n. 3).

In attuazione dei principi di cui all'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001, la Regione Puglia ha proceduto all'adozione di una disciplina organica che individua i criteri oggettivi e predeterminati sulla base dei quali procedere al rilascio della prescritta autorizzazione.

In particolare, la Regione Puglia si è adeguata alle previsioni della l. 190/2012 con la DGR n. 274/2013, che all'Allegato A detta una disciplina recante i criteri e le procedure per il rilascio dell'autorizzazione allo svolgimento degli incarichi extra istituzionali retribuiti da parte del personale dipendente della Regione Puglia, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato, a tempo parziale con prestazione lavorativa superiore al 50% di quella a tempo pieno.

In particolare, le direttive emanate con la DGR in esame vietano in via assoluta ai dipendenti regionali le seguenti attività:

- a) esercizio di attività commerciali e industriali;
- b) esercizio di attività libero professionali, nonché di consulenze esterne e di collaborazioni con caratteristiche di abitualità e sistematicità;
- c) svolgimento di altri rapporti di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, con soggetti pubblici e privati;
- d) assunzioni di cariche in società aventi scopo di lucro.

A ciò si aggiunga l'incompatibilità per tutti gli incarichi privi del carattere della saltuarietà e occasionalità e che, in ragione del contenuto, della durata e delle modalità di svolgimento possano concretamente interferire con le esigenze di servizio, ovvero possano dar luogo a situazioni di conflitto di interessi e incidere, dunque, sull'adempimento corretto e imparziale dei doveri d'ufficio da parte del dipendente.

Invece, a norma dell'art. 3 delle Direttive regionali non sono soggette ad autorizzazione una serie di attività per le quali è disposto l'obbligo di una semplice comunicazione preventiva al Servizio Personale e Organizzazione, ovvero al Dirigente sovraordinato o al Direttore di Area qualora l'incarico sia svolto da personale con qualifica dirigenziale (art. 3 c.3):





- a) la collaborazione retribuita a giornali, riviste, enciclopedie e simili;
- b) l'utilizzazione economica da parte dell'autore o inventore di opere dell'ingegno e di invenzioni industriali;
- c) la partecipazione a convegni e seminari;
- d) gli incarichi per i quali è corrisposto solo il rimborso delle spese documentate;
- e) gli incarichi per lo svolgimento dei quali il dipendente è posto in posizione di aspettativa, di comando o fuori ruolo;
- f) gli incarichi conferiti dalle organizzazioni sindacali a dipendenti presso le stesse distaccati o in aspettativa non retribuita;
- g) l'attività di formazione diretta ai dipendenti della pubblica amministrazione;
- h) gli incarichi espressamente previsti o disciplinati da legge o altre fonti normative;
- i) gli incarichi relativi ad attività artistiche e sportive, attività dell'ingegno e attività che comunque costituiscano manifestazione della personalità e dei diritti di libertà del singolo, purché non si concretizzino in attività di tipo professionale e siano rese a titolo gratuito;
- j) la partecipazione a società in qualità di semplice socio.

Anche le attività rese a titolo gratuito dai dipendenti regionali, in relazione alle quali l'art. 53, comma 12, del D.Lgs. n. 165/2001, prevede l'obbligo per l'Amministrazione di provvedere alla comunicazione dei dati al Dipartimento della Funzione Pubblica, dovranno essere preventivamente rese note al Servizio Personale e Organizzazione e per le stesse verrà rilasciata apposita comunicazione di autorizzazione previa verifica della insussistenza di situazioni di conflitto di interessi anche potenziale.

Il comma 5 dell'art. 3 consente l'iscrizione agli albi professionali per i dipendenti, qualora le norme che disciplinano le singole professioni lo prevedano, pur rimanendo preclusa loro l'attività libero professionale, se non specificamente ammessa nei casi disciplinati dalla legge. Per i dipendenti che svolgono mansioni per le quali è richiesta necessariamente l'iscrizione ad albi professionali sono applicabili le disposizioni normative e contrattuali vigenti.

A norma dell'art. 4, il rilascio dell'autorizzazione all'esercizio di incarichi conferiti da altra amministrazione pubblica, ovvero da società o persone fisiche che svolgono attività di impresa o commerciale avviene secondo criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità del dipendente, tali da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione o situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che pregiudichino l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente.

In particolare, secondo il comma 2, costituiscono criteri per la valutazione delle singole richieste di autorizzazione:

- a) la saltuarietà ed occasionalità dell'incarico;
- b) la natura dell'attività e l'eventuale relazione di essa con gli interessi dell'Amministrazione;
- c) la tipologia di rapporto sulla base del quale viene svolta l'attività;
- d) le modalità di svolgimento;
- e) la durata e l'intensità dell'impegno richiesto dall'espletamento dell'incarico.

Ferma restando l'osservanza di tali criteri, potrà essere negato il rilascio





dell'autorizzazione qualora risultino in corso di svolgimento, da parte del medesimo dipendente, altri incarichi già autorizzati.

L'art. 5, inoltre, subordina il rilascio dell'autorizzazione a limiti di carattere temporale, quantitativo ed economico.

In primo luogo, il singolo incarico autorizzabile sulla base dei criteri di cui all'articolo 4, non può avere una durata complessiva superiore a sei mesi, salvo che si tratti di incarico di collaudatore, revisore dei conti, componente di organismi di valutazione e ogni altro incarico che, per legge o per regolamento dell'Amministrazione conferente, ha una durata maggiore. In tali ipotesi, comunque, la richiesta di autorizzazione dovrà essere annualmente reiterata.

Inoltre, non può essere superato, nell'arco dell'anno solare, il limite di cinque incarichi per ciascun dipendente. Tale limite opera solo con riferimento agli incarichi che, per la loro durata e per l'intensità dell'impegno richiesto, siano tali da incidere, di fatto, sul principio di esclusività della prestazione resa in favore dell'Amministrazione regionale.

Ulteriore limite è dato dal comma 4 dell'art. 5, in base al quale l'autorizzazione non può essere rilasciata qualora il compenso per il singolo incarico ovvero quello cumulativamente spettante per più incarichi autorizzati, nel corso dell'anno solare, superi il 60% della retribuzione annua lorda per i dipendenti, e il 50% della retribuzione annua lorda per i dirigenti.

È poi disposto un divieto generale al dipendente di utilizzare personale, locali, materiali ed attrezzature dell'Ente per lo svolgimento dell'incarico conferito da terzi soggetti.

Per quanto concerne la procedura per il rilascio all'autorizzazione allo svolgimento di incarichi extraistituzionali, l'art. 6 dispone l'obbligo per il dipendente interessato, ovvero per i soggetti pubblici o privati che intendono conferire l'incarico, di inoltrare l'istanza al Servizio Personale e Organizzazione, (ovvero anche al Dirigente sovraordinato o il competente Direttore d'Area qualora l'incarico riguardi personale dirigenziale) almeno 30 giorni prima dell'inizio dell'incarico, salvo che sussistano eccezionali e motivate esigenze di urgenza che dovranno essere opportunamente documentate.

Ai fini del rilascio dell'autorizzazione è necessario il nulla osta del Dirigente del Servizio di appartenenza, da formularsi con riferimento all'assenza dei casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della amministrazione, ovvero di situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che pregiudichino l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente.

Il comma 4 dell'art. 6 prevede una serie di indicazioni da inserire nell'istanza tra cui ai fini dell'adempimento degli obblighi di comunicazione di cui all'art. 53 del D.lgs. n. 165/2001, commi 11,13, tra cui:

- a) l'oggetto dell'incarico;
- b) il soggetto a favore del quale l'incarico verrà svolto ed il relativo codice fiscale o partita iva;
- c) la tipologia di rapporto da instaurare fra le parti;
- d) il luogo di svolgimento dell'incarico;
- e) la decorrenza, la durata e l'intensità dell'incarico (espressa in giorni lavorativi);
- f) le modalità di svolgimento dell'incarico;
- g) il compenso lordo previsto o gratuità dell'incarico;
- h) le norme in applicazione delle quali l'incarico viene conferito;





- i) le ragioni del conferimento;
j) i criteri di scelta alla base del conferimento e rispondenza dei medesimi ai principi di buon andamento dell'amministrazione.

Con riferimento all'accertamento dell'assenza di casi di incompatibilità o di conflitto di interessi non concorre solo il nulla osta rilasciato dal dirigente ma è, inoltre, necessaria una dichiarazione sottoscritta dal dipendente interessato, rispetto all'incarico per il quale viene fatta la richiesta autorizzativa.

Il Servizio Personale e Organizzazione si pronuncia sulla richiesta di autorizzazione entro 30 giorni dalla ricezione della stessa, ove la stessa sia completa in tutti i suoi elementi.

Decorso il termine di 30 giorni senza che sia stato adottato un provvedimento di diniego, l'autorizzazione si intende accordata solo se richiesta per incarichi da conferirsi da parte di amministrazioni pubbliche.

Per il personale regionale che presta servizio presso altre amministrazioni pubbliche in distacco o in comando, l'autorizzazione è subordinata all'intesa tra le due amministrazioni. In tal caso il termine per provvedere è di 45 giorni e si prescinde dall'intesa se l'amministrazione presso la quale il dipendente presta servizio non si pronuncia entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta della stessa. L'autorizzazione ha validità temporale pari alla durata dell'incarico, come specificata dal committente o dal dipendente nella richiesta.

L'art. 7 pone una serie di obblighi di comunicazione ai fini della compiuta attuazione delle norme in materia di anagrafe delle prestazioni e dell'adempimento degli obblighi previsti dall'art. 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai commi 12 e ss., come

modificato dalla L. 6 novembre 2012, n. 190.

Ed invero, entro quindici giorni dall'erogazione del compenso per gli incarichi di cui al comma 6 del medesimo art. 53, D.Lgs. n.165/2001, i soggetti pubblici o privati comunicano al Servizio Personale e Organizzazione l'ammontare dei compensi erogati ai dipendenti regionali.

Il Servizio Personale e Organizzazione comunica in via telematica, nel termine di quindici giorni, al Dipartimento della funzione pubblica gli incarichi conferiti o autorizzati ai dipendenti, con l'indicazione dell'oggetto dell'incarico e del compenso lordo, ove previsto. La comunicazione è accompagnata da una relazione in cui sono indicate le norme in applicazione delle quali gli incarichi sono stati conferiti o autorizzati, le ragioni del conferimento o dell'autorizzazione, i criteri di scelta dei dipendenti cui gli incarichi sono stati conferiti o autorizzati e la rispondenza dei medesimi ai principi di buon andamento dell'amministrazione, nonché le misure che si intendono adottare per il contenimento della spesa.

Entro il 30 giugno di ciascun anno l'Amministrazione Regionale è tenuta a comunicare al Dipartimento della funzione pubblica, in via telematica o su apposito supporto magnetico, per ciascun dipendente e distintamente per ogni incarico conferito o autorizzato, i compensi, relativi all'anno precedente, da essa erogati o della cui erogazione

abbiano avuto comunicazione dai soggetti di cui al comma 11 dell'art.

53 del D.Lgs. n. 165/2001.

Sotto il profilo delle responsabilità, l'art. 8 prevede che in caso di inosservanza del divieto di svolgimento di incarichi senza la preventiva autorizzazione, ferma





restando la responsabilità disciplinare, il compenso dovuto per le prestazioni eventualmente svolte deve essere versato a cura dell'erogante ovvero dal dipendente alla Regione Puglia, che lo destinerà ad incremento del fondo di produttività. Qualora il dipendente non provveda al versamento, l'Amministrazione procede al recupero delle somme dovute mediante trattenuta sulla retribuzione da effettuarsi a norma di legge.

Ai sensi del comma 7 bis dell'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001, introdotto dalla L. 6 novembre 2012, n. 190, l'omissione del versamento del compenso da parte del dipendente pubblico indebito percettore costituisce ipotesi di responsabilità erariale soggetta alla giurisdizione della Corte dei conti. È, inoltre, consentita al Servizio Personale e Organizzazione la verifica a campione finalizzata all'accertamento della veridicità delle dichiarazioni del dipendente, nonché all'accertamento dell'osservanza delle disposizioni sopra descritte.

La norma finale rinvia per tutto quanto non previsto alle vigenti leggi statali e regionali e ad apposite circolari del Servizio Personale e Organizzazione, con le quali verranno forniti chiarimenti e precisazioni in ordine ad eventuali fattispecie non direttamente riconducibili alle ipotesi tipizzate dalle disposizioni di cui sopra.

D.- Il procedimento amministrativo

Il tema della durata dei procedimenti amministrativi è centrale nella strategia anticorruzione delineata dalla l. 190/2012, giacché, nella prospettiva del legislatore, il riscontro di anomalie nel profilo temporale dei processi può assumere valore sintomatico in ordine ad ipotetiche abnormità nell'esercizio del potere amministrativo. Va peraltro dato atto che la comune percezione dell'eccessiva durata dei processi gestiti dalle Amministrazioni, non riflette una adeguata consapevolezza circa lo squilibrio ormai consistentissimo che intercorre tra dotazioni e risorse degli Enti, da un lato, e complessità, volume ed elevata specificità delle attività, degli adempimenti e delle competenze ad essi demandate. Ed ancora, non considera la difficoltà insita nel rapportarsi con interlocutori privati che non sempre operano in base al principio di leale cooperazione.

Per questa ragione, al fine di razionalizzare la gestione dei processi e di rendere chiare le regole di comportamento, l'Amministrazione sta procedendo alla emanazione di un regolamento che, oltre a fissare regole di comportamento, individui i procedimenti soggetti a norme speciali che prevedano termini diversi da quello generalmente applicabile ai sensi dell'art. 2 della l. 241/1990.(30 giorni).

Nelle more della conclusione dell'iter regolamentare, si ritiene opportuno formulare alla Dirigenza ed ai Responsabili dei Procedimenti i seguenti indirizzi:

- massima attenzione al profilo della temporizzazione del procedimento, anche sotto il profilo della formalizzazione di eventuali situazioni che comportano sospensione o interruzione dei termini fissati da norme speciali, ovvero, in mancanza, dalla l. 241/1990;
- formalizzazione di eventuali cause di forza maggiore che rendano impossibile rispettare il termine procedimentale;
- in ipotesi di superamento del termine di conclusione del procedimento, ai fini di cui all'art. 2, comma 9 ter, della l. 241/1990, in luogo del Dirigente di Ufficio provvede il Dirigente di Servizio, in luogo del Dirigente di Servizio provvede il Direttore di Area o il Dirigente di Struttura Autonoma, investendo altro Dirigente di Ufficio o Servizio o provvedendo direttamente. Ove non provveda il Direttore di





Area o il Dirigente di Struttura Autonoma, la devoluzione della responsabilità del procedimento ad altro Dirigente viene disposta dalla Conferenza dei Direttori;

- possibilità di motivazione il provvedimento in forma sintetica ove si ravvisi la manifesta irricevibilità, inammissibilità, improcedibilità o infondatezza della domanda,

- i Dirigenti di Servizio, i Direttori di Area e la Conferenza di Direzione con cadenza semestrale, comunicano alla Giunta Regionale ed al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione i procedimenti per i quali non è stato rispettato il termine di conclusione previsto, suddivisi per tipologia e strutture amministrative competenti;

- il Dirigente è responsabile di tutti i procedimenti che afferiscono alla propria struttura organizzativa;

- il Dirigente può assegnare ad altro dipendente addetto alla struttura di appartenenza la responsabilità dell'istruttoria e di ogni altro adempimento inerente al singolo procedimento o categorie di procedimenti nonché, eventualmente, l'adozione del provvedimento finale; in mancanza di tale assegnazione, la responsabilità del procedimento rimane incardinata in capo al Dirigente;

- spetta al Dirigente del Servizio a cui afferisce la struttura organizzativa responsabile, risolvere eventuali conflitti di competenza insorti durante il procedimento. In caso di conflitto di competenze tra Dirigenti di Servizio, la decisione compete al Direttore di Area; in ipotesi di conflitti tra Aree decide la Conferenza dei Direttori di Area. Quanto ad eventuali conflitti di interesse, si rinvia alle previsioni dettate in materia dal Codice di Comportamento regionale;

- gli atti e la documentazione relativi ad ogni procedimento amministrativo, sino alla conclusione dell'istruttoria, devono essere ordinati in fascicoli da custodire presso la struttura organizzativa cui fa capo il procedimento e corredati di una scheda anagrafica; è infatti necessario attivare una anagrafe dei singoli procedimenti che ne consenta la ricostruzione e garantisca l'individuazione di soggetti, attività, adempimenti e tempi;

- è vivamente raccomandata ai Dirigenti la elaborazione di check list o di protocolli operativi specifici per singola tipologia di procedimento che agevoli e standardizzi la gestione del procedimento da parte delle strutture amministrative. E' altresì raccomandata la predisposizione di modulistica per l'utenza per rendere più agevole e uniforme la presentazione di istanze, richieste, segnalazioni.

Controlli a campione

L'osservanza di metodologie e criteri conformi alle linee guida contenute nel presente Piano e di quelle che verranno dettate con la regolamentazione in itinere formerà oggetto di verifiche ed interlocuzioni tra il RPC e i Dirigenti competenti, anche nel contesto di controlli a campione riferiti alle procedure a maggior rischio corruzione.

I Dirigenti delle strutture incluse nella mappatura dei rischi faranno pervenire al RPC la modulistica eventualmente predisposta alla luce delle linee guida che precedono.

Aggiornamento per il 2015 (DGR. n. 52 del 29 gennaio 2015)

La disciplina del procedimento amministrativo racchiusa nella sottosezione D è





destinata a venire superata dalle previsioni dell'emanando regolamento di settore, dedicato al rispetto dei termini procedurali e recante in allegato l'individuazione puntuale di tutti i regolamenti di competenza regionale soggetti a termini previsti da norme speciali (e dunque non soggetti al termine generale di conclusione del procedimento ex art. 2 l. 241/1990). Tale strumento è stato preventivamente discusso con la Magistratura amministrativa ed il Foro nell'ambito di un workshop appositamente organizzato e reso fruibile a tutto il personale in live streaming.

E.- Rotazione dei dipendenti

La rotazione del personale costituisce, nella prospettiva del PNA, uno degli strumenti fondamentali per contrastare la corruzione (cfr. par. B.5. dell'Allegato 1). Oggettivamente, infatti, la corruzione, intesa nel senso più ampio del termine, può essere favorita dal consolidamento di funzioni, responsabilità e relazioni negli stessi incarichi, non fosse altro per la confidenza e la forza dell'abitudine che ne emergono.

Pertanto, l'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure, riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra strutture amministrative ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa di comportamenti improntati a collusione.

La rotazione, in sostanza, allontana il pericolo di consolidamento di privilegi, consuetudini e la prassi che possono finire per favorire coloro che sono capaci di intessere relazioni con i dipendenti e dirigenti che per lungo tempo risultano inseriti in un certo ruolo.

Non a caso, la legge 190/2012 si riferisce più volte alla rotazione. All'articolo 1 comma 4, lettera e), nel quale si assegna al Dipartimento della Funzione pubblica il compito di definire criteri generali per assicurare la rotazione dei dirigenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione. All'articolo 1, comma 5, lettera b) ai sensi del quale le pubbliche amministrazioni centrali definiscono e trasmettono 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. All'articolo 1, comma 10, lettera b), per effetto del quale il responsabile della prevenzione procede alla verifica, d'intesa con il dirigente competente, dell'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione.

Ma già da prima, a partire dal d.lgs 150/2009, la rotazione è stata considerata come strumento fondamentale di trasparenza e contrasto alla corruzione. Infatti, essa è stata inserita tra le misure gestionali proprie dei dirigenti: l'articolo 16, comma 1, lett. l quater, del d.lgs. 165/2001 prevede infatti che dirigenti, con provvedimento motivato, facciano ruotare il personale coinvolto in procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

Tuttavia, la rotazione dei dirigenti e del personale presenta rilevanti profili di delicatezza e complessità, dal momento che essa potrebbe collidere con esigenze altrettanto rilevanti, come quelle sottese al consolidamento dello know how ed alla continuità dell'azione amministrativa, che implicano la valorizzazione della





professionalità acquisita dai dipendenti, specialmente negli ambiti di attività di più elevata connotazione specialistica.

Inoltre, possono determinare criticità in caso di rotazione anche la dimensione degli uffici e la quantità dei dipendenti operanti. La rotazione è oggettivamente più semplice laddove le risorse siano maggiori.

Per tali ragioni, lo strumento della rotazione non deve essere inteso come una misura da applicare acriticamente ed in modo generalizzato a tutte le posizioni lavorative. Infatti, detta misura di prevenzione del rischio di corruzione impone alcuni passaggi preliminari. In primo luogo, occorre identificare in via preventiva gli uffici e servizi che svolgono attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione; e tanto si sta ovviamente procedendo in fase di elaborazione del PTPC.

E' prevalentemente in questi ambiti di particolare rischio che la rotazione degli incarichi viene in rilievo come strumento tipico anti corruzione. Ovviamente, anche in settori non identificati a priori è possibile avvalersene ricorrendone i presupposti, ed in particolare in presenza di particolari situazioni sintomatiche di criticità. Tuttavia, la rotazione intesa come misura operativa oggetto del PTPC è essenzialmente quella connessa all'identificazione delle aree a maggior rischio.

Occorre, poi, individuare in via preventiva anche le modalità di attuazione della rotazione in modo da contemperare le esigenze di prevenzione poste dalla l. n. 190/2012 con quelle connesse al buon andamento dell'Amministrazione e alla continuità amministrativa. Il PTPC, in particolare, deve dettare criteri generali al riguardo, fissando anche i tempi della rotazione

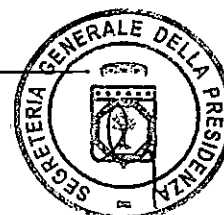
Particolare delicatezza riveste la rotazione degli incarichi dirigenziali.

Tale ambito è totalmente sottratto alla contrattazione, ed anche, verosimilmente, a qualsiasi tipo di relazione sindacale, essendovi una sottrazione espressa nel d.lgs 165/2001, che del resto, all'articolo 19, riconnette il conferimento degli incarichi ad elementi legati alla professionalità acquisita dai dirigenti ed ai risultati conseguiti.

Anzi, a ben vedere, la rotazione non si concilia perfettamente con i criteri fissati dal citato articolo 19 per il conferimento degli incarichi dirigenziali, giacchè detta norma punta sulla continuità, dimostrata appunto dalla competenza e dai risultati ottenuti. Pare infatti operazione non semplice assegnare ad un dirigente valutato positivamente sotto i profili della competenza e dei risultati conseguiti un incarico diverso da quello in scadenza. Non è, infatti, un caso che la rotazione, inizialmente prevista come ordinario sistema di attribuzione degli incarichi col d.lgs 29/1993, sia stata successivamente eliminata, proprio per lasciare spazio ai principi di merito e continuità dell'azione amministrativa.

La legge 190/2012, dunque, nel ripristinare l'istituto della rotazione per i dirigenti delle aree a rischio, va in controtendenza rispetto alle regole generali e deve essere applicata al solo scopo di attuare effettivi meccanismi di prevenzione, per casi di specifico rischio.

Secondo il PNA (par. B.5. dell'Allegato 1) la rotazione degli incarichi dirigenziali va regolata in modo che il metodo sia "previsto nell'ambito dell'atto generale contenente i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali approvato dall'autorità di indirizzo politico" e, accanto, identificare "un nocciolo duro di professionalità per lo svolgimento delle attività proprie di ciascun ufficio o servizio a rischio di corruzione", allo scopo di assicurare la continuità amministrativa. Il nocciolo duro non riguarda le persone, ma le competenze. La Civit spiega che "il livello di





professionalità indispensabile è graduato in maniera differente a seconda del ruolo rivestito nell'unità organizzativa (responsabile o addetto)". Tendenzialmente, è maggiormente fungibile la professionalità medio-bassa. Ma è proprio la professionalità medio- alta che generalmente si innesta in incarichi di vertice che, proprio per questo, possono rivelarsi a particolare rischio, perché è da lì che passano decisioni, spese, contratti.

Naturalmente, per garantire che la rotazione non comprometta il funzionamento degli uffici ed il patrimonio di esperienza consolidatosi, occorre coinvolgere il personale "in percorsi di formazione e aggiornamento continuo, anche mediante sessioni formative in house, ossia con l'utilizzo di docenti interni all'amministrazione, con l'obiettivo di creare competenze di carattere trasversale e professionalità che possano essere utilizzate in una pluralità di settori". Secondo la Civit è possibile anche "lo svolgimento di formazione ad hoc, con attività preparatoria di affiancamento, per il dirigente neo-incaricato e per i collaboratori addetti, affinché questi acquisiscano le conoscenze e la perizia necessarie per lo svolgimento della nuova attività considerata area a rischio".

Resta il fatto che la rotazione è istituto estremamente difficile da attuare, anche perché può infrangere meccanismi, sempre molto delicati, di organizzazione e relazioni reciproche. La rotazione può influire anche sul benessere dei lavoratori, fatto anche della possibilità di colleganza e intesa tra loro.

Per quanto riguarda lo specifico problema della rotazione del personale dirigenziale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione, la Civit indica che "la durata dell'incarico deve essere fissata al limite minimo legale", che, comunque, è di tre anni.

Invece, per il personale non dirigenziale, secondo la Civit "la durata di permanenza nel settore deve essere prefissata da ciascuna amministrazione secondo criteri di ragionevolezza, preferibilmente non superiore a 5 anni". Le disposizioni organizzative dovrebbero comunque anche tenere conto delle esigenze organizzative, tra le quali appunto spiccano quelle dimensionali.

Particolarmente delicato è il problema posto dalla Civit con l'affermazione per cui "per il personale dirigenziale, alla scadenza dell'incarico la responsabilità dell'ufficio o del servizio deve essere di regola affidata ad altro dirigente, a prescindere dall'esito della valutazione riportata dal dirigente uscente".

Tale suggerimento, va sottolineato, è racchiuso unicamente nel PNA, cioè in un documento amministrativo, mentre non è previsto da alcuna fonte normativa, tanto meno dalla legge 190/2012, che non prevede che l'applicazione della misura della rotazione implichi automaticamente la necessità di assegnare il dirigente ad altro

incarico, prescindendo dalla valutazione riportata.

Tale indicazione, non sorretta dalla legge 190/2012, appare difficilmente conciliabile con l'articolo 19, comma 1, del d.lgs 165/2001, ai sensi del quale "Ai fini del conferimento di ciascun incarico di funzione dirigenziale si tiene conto, in relazione alla natura e alle caratteristiche degli obiettivi prefissati ed alla complessità della struttura interessata, delle attitudini e delle capacità professionali del singolo dirigente, dei risultati conseguiti in precedenza nell'amministrazione di appartenenza e della relativa valutazione, delle specifiche competenze organizzative possedute (...)".





Si ritiene, pertanto, possibile delineare una soluzione in base alla quale, in applicazione del principio di rotazione, il sistema di valutazione debba tenere particolare conto della capacità dimostrata dal dirigente nell'attuazione dei principi e delle misure anticorruzione, fissando indicatori particolari cui attribuire un particolare peso nella valutazione. Tra l'altro, è possibile immaginare indicatori relativi allo scrupolo dimostrato nella attuazione delle misure di controllo (inclusa la compilazione di schede anagrafiche e di controllo procedimentale), alla tempestività e completezza della reportistica destinata al RPC, all'esercizio dei poteri sostitutivi in caso di inerzia del soggetto originariamente competente, alla vigilanza sul rispetto del Codice di Comportamento. Ed ancora, si ritiene opportuno includere tra gli indicatori rilevanti ai fini della valutazione l'atteggiamento proattivo, ossia l'adozione di iniziative di miglioramento delle performance anticorruzione della struttura, attraverso, ad esempio, la formulazione di proposte di modifica e integrazione del PTPC l'implementazione del sistema di anagrafe e controllo dei procedimenti (attraverso l'adozione di check list e protocolli operativi).

La Civit ricorda inoltre che il processo di rotazione è agevolato dal potere, proprio del dirigente in qualità di datore di lavoro, di "mutare il profilo professionale di inquadramento del dipendente, nell'ambito delle mansioni equivalenti nell'ambito dell'area o qualifica di appartenenza". In particolare, "in caso di notizia formale di avvio di procedimento penale a carico di un dipendente (ad esempio perché l'amministrazione ha avuto conoscenza di un'informazione di garanzia o è stato pronunciato un ordine di esibizione ex art. 256 c.p.p. o una perquisizione o sequestro) e in caso di avvio di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva, ferma restando la possibilità di adottare la sospensione del rapporto, l'amministrazione:

- per il personale dirigenziale procede con atto motivato alla revoca dell'incarico in essere ed il passaggio ad altro incarico ai sensi del combinato disposto dell'art. 16, comma 1, lett. l quater, e dell'art. 55 ter, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001;
- per il personale non dirigenziale procede all'assegnazione ad altro servizio ai sensi del citato art. 16, comma 1, lett. l quater;
- per le categorie di personale di cui all'art. 3 del d.lgs. n. 165 del 2001 applica le misure cautelari previste nell'ambito di ciascun ordinamento e, salvo disposizioni speciali, l'art. 3 della l. n. 97 del 2001; l'applicazione della misura va valutata anche se l'effetto indiretto della rotazione comporta un temporaneo rallentamento dell'attività ordinaria dovuto al tempo necessario per acquisire la diversa professionalità".

Poi, il PNA si riferisce alla mobilità, che, "specialmente se temporanea, costituisce un utile strumento per realizzare la rotazione tra le figure professionali specifiche e gli enti di più ridotte dimensioni".

Lo stesso concetto si ritrova nell'intesa raggiunta in sede di Conferenza unificata il 24 luglio 2013, per l'applicazione della legge 190/2012 in regioni, enti locali ed enti sanitari.

Anche in questo caso, si introducono istituti giuridici per atti amministrativi, al di fuori delle previsioni di legge. Ed invero, la mobilità è regolata in modo esaustivo ed esclusivo dall'articolo 30 del d.lgs 165/2001, che, tuttavia, non contempla la caratteristica della "temporaneità".

In ogni caso, la Civit indica una opzione di riserva, "nel caso di impossibilità di





applicare la misura della rotazione per il personale dirigenziale a causa di motivati fattori organizzativi". E' possibile applicare la misura "al personale non dirigenziale, con riguardo innanzi tutto ai responsabili del procedimento". Anche se risulterebbe molto più semplice e parimenti efficace (a meno di non avere evidenze di comportamenti corruttivi) la rotazione delle responsabilità dei procedimenti, più che quella dei responsabili dei procedimenti.

Alla luce delle considerazioni che precedono, ed anche in considerazione dell'ampiezza delle misure di prevenzione introdotte dal presente Piano, si ritiene, in sede di prima pianificazione e con riserva di aggiornamento della presente sezione del PTPC - che attiene ad istituto oggettivamente innovativo e di delicata attuazione - di fissare i seguenti principi, che dovranno in seguito ispirare la definizione delle discipline in materia di valutazione e di performance:

- la rotazione del personale della Regione Puglia deve avvenire con modalità che non compromettano la continuità amministrativa, ed alla luce del know how acquisito dai dipendenti, dei risultati conseguiti e della relativa valutazione, della specificità professionale posseduta e dell'eventuale infungibilità del profilo rivestito;
- a tali fini è necessaria una declinazione, compatibilmente con l'attuale matrice organizzativa, delle infungibilità dei profili professionali rispetto agli incarichi dirigenziali;
- la decorrenza del termine di permanenza nell'incarico, da stabilirsi con atto di programmazione da adottarsi entro quattro mesi dall'entrata in vigore del presente Piano su proposta congiunta del R.P.C. e del Servizio Personale e Organizzazione previo esperimento delle previste procedure di consultazione sindacale, deve essere possibilmente allineata, in modo da garantire rotazioni sincrone ed agevolare il turnover del personale, con le eccezioni che seguono;
- il Servizio Personale ed Organizzazione curerà gli adempimenti necessari per l'allineamento temporale degli incarichi dirigenziali;
- la rotazione tra dirigenti e personale di comparto deve essere possibilmente sfalsata in modo da garantire la trasmissione del know how tra dipendenti uscenti e dipendenti subentranti; analogamente, deve essere possibilmente sfalsata la rotazione tra Dirigenti di Servizio e Dirigenti di Ufficio;
- la rotazione dei dipendenti va operata preferenzialmente all'interno dell'Area di appartenenza;
- in sede di valutazione del personale devono essere previsti specifici indicatori riferiti all'ottemperanza alle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione ed all'assunzione di iniziative volte a migliorare l'efficacia della strategia di prevenzione in atto (attraverso, ad esempio, la formulazione di proposte migliorative in termini di prevenzione, l'implementazione del sistema di anagrafe e controllo dei procedimenti con l'adozione di check list e protocolli operativi, l'ampiezza del campione di autocontrolli eseguiti in relazione ai procedimenti di rischio, avendo particolare riguardo ai segmenti procedurali caratterizzati da particolari fattori di esposizione);
- laddove la rotazione del personale non dirigenziale non sia praticabile, il Dirigente dispone la presenza di almeno due dipendenti contemporaneamente alle fasi più sensibili del procedimento, ferma restando la responsabilità dello stesso in capo ad





un unico soggetto.

In sede di programmazione delle rotazioni del personale dovranno essere identificati i coefficienti di rischio di ciascuna posizione dirigenziale, considerando il livello di esposizione complessivo dei procedimenti di competenza della stessa.

In sede di programmazione delle rotazioni del personale il RPC, il Servizio Personale e l'OIV individueranno e proporranno le modifiche ed integrazioni che si ritenga necessario apportare al DPGR 161/2008.

Aggiornamento per il 2015 (DGR. n. 52 del 29 gennaio 2015)

Quanto all'istituto della rotazione dei dipendenti, cui è dedicata la sottosezione E, mette conto riferire dell'intensa attività svolta a valle dell'adozione del PTPC. Difatti, al fine di approfondire tale tema ed altri profili particolarmente problematici della disciplina anticorruzione e trasparenza, le regioni hanno deciso di costituire un tavolo di confronto stabile che si riunisce nel seno della Conferenza delle Regioni ed è composto dai Responsabili della Prevenzione e della Trasparenza di ciascuna regione. Tale organismo si è riunito in data 26 marzo 2014 per organizzare i propri lavori anche attraverso la costituzione di gruppi di lavoro ristretti.

La Puglia ha aderito a tale iniziativa ed ha espressamente richiesto la costituzione di un gruppo di lavoro monotematico sull'istituto delle rotazioni, al fine di elaborare soluzioni e linee di comportamento comuni, per uniformare le scelte ed icriteri degli Enti regionali.

Tale richiesta è stata accolta nella riunione del 15 aprile 2014, con la costituzione di un gruppo ristretto di lavoro (composto dalle Regioni Emilia - Romagna, Basilicata, Campania, Lazio, Marche) di cui la Puglia ha assunto il ruolo di capofila.

Dal lavoro congiunto del Responsabile della Trasparenza e del Responsabile della Prevenzione è scaturito un documento di lavoro che è stato diffuso alle altre regioni partecipanti ai lavori ed ha formato oggetto di una prima condivisione in occasione degli eventi sul tema svoltisi nel contesto del Forum PA, in Roma, nei giorni 27-28 maggio 2014.

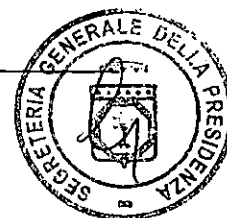
La discussione del documento elaborato dalla Regione Puglia si è svolta, previa convocazione del 5 giugno 2014, il giorno 11 giugno (con il seguente ordine del giorno "Tratteremo i possibili contenuti da sviluppare per il rinnovo delle intese stipulate il 24 luglio 2013 ai sensi degli articoli 20 e 21 della legge 190/2012, a partire dalle risultanze dei gruppi di lavoro su Enti e società, rotazione e analisi dei rischi").

Con mail del 26 giugno 2014, il Coordinatore del tavolo di confronto delle regioni, ha diffuso, tra i partecipanti al Tavolo, i documenti redatti dai Gruppi di lavoro tematici (incluso quello coordinato dalla Puglia in tema di rotazione) con le integrazioni concordate nella riunione dell'11 giugno.

Detti documenti, pertanto, costituiscono la "base di discussione per la revisione delle intese ex commi 60 e 61 dell'art 1 legge 190 del luglio scorso".

Per tali ragioni, la DGR n. 1610/2014 ha differito al 31 dicembre 2014 l'adozione dei criteri di rotazione del personale.

Allo stato, il tema delle rotazioni non ha ancora formato oggetto di intesa in sede di Conferenza, sicchè, approssimandosi la scadenza fissata per l'adozione del documento di settore della Regione Puglia, si è ritenuto necessario procedere





comunque alla definizione di criteri e procedure, che potranno essere riconsiderate, anche a valle del presente aggiornamento annuale del PTPC, alla luce delle eventuali intese che verranno assunte in sede conferenziale, nonché della auspicata modifica dei criteri di analisi dei rischi.

Pertanto, con Deliberazione di GR n. 2818 del 30 dicembre 2014, sono stati adottati i criteri cui attenersi nell'attuazione della misura della rotazione degli incarichi dirigenziali relativi agli incarichi associati a procedimenti con coefficiente di rischio elevato:

1. sono obbligatoriamente soggetti a rotazione gli incarichi dirigenziali connessi a procedimenti cui sia associato un coefficiente di rischio elevato (pari o superiore a 10) risultante dalla mappatura del PTPC;
2. in fase di prima applicazione dell'istituto della rotazione, gli incarichi di cui al punto 1 possono essere prorogati per consentire l'allineamento delle decorrenze temporali, al fine di agevolare l'avvicendamento dei Dirigenti; in virtù della proroga, detti incarichi non potranno avere durata complessiva superiore a 5 anni; la rotazione avviene al termine dell'incarico eventualmente prorogato;
3. in relazione agli incarichi di cui al punto 1, già espletati per un arco temporale uguale o superiore al quinquennio alla data di adozione del presente atto, può essere disposto il rinnovo dell'incarico per il tempo strettamente necessario all'espletamento delle procedure di awiso previste per l'assegnazione dello stesso e per l'espletamento del previsto periodo di affiancamento del nuovo titolare dell'incarico da parte del Dirigente uscente; tale arco temporale complessivo non può essere superiore ad un anno;
4. tutti gli incarichi dei servizi connessi a procedimenti con coefficiente di rischio elevato hanno una durata di cinque anni, al termine dei quali si procede alla rotazione;
5. tutti gli incarichi dei servizi connessi a procedimenti con coefficiente di rischio non elevato hanno una durata di cinque anni, al termine dei quali è possibile procedere al rinnovo, compatibilmente con le esigenze organizzative finalizzate anche ad assicurare il rispetto degli obblighi rivenienti dal P.T.P.C.;
6. l'affidamento dell'incarico ad altro dirigente in applicazione del principio della rotazione prescinde dall'esito della valutazione riportata dal dirigente uscente;
7. nel caso di impossibilità di applicare la misura della rotazione per il personale dirigenziale a causa di motivati fattori organizzativi, inclusa l'eventuale infungibilità dei requisiti professionali richiesti per l'assegnazione dell'incarico, da valutare all'esito della definizione di apposita ricognizione, la stessa misura dovrà essere innanzitutto applicata ai responsabili del procedimento, se diversi, con una periodicità non superiore a cinque anni;
8. alla rotazione va comunque associato lo svolgimento di formazione ad hoc con adeguata attività preparatoria di affiancamento, per il dirigente, al fine di consentire che questi acquisisca le conoscenze e la perizia necessaria per lo svolgimento della nuova attività;
9. la rotazione dei dirigenti va operata preferenzialmente all'interno dell'Area di coordinamento ex art. 11d.P.G.R. 161/2008 di appartenenza
10. in sede di valutazione del personale devono essere previsti specifici indicatori riferiti all'ottemperanza alle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione ed all'assunzione di iniziative volte a migliorare l'efficacia della strategia di prevenzione in atto;





11. la rotazione potrà essere effettuata anche con interventi che modificano l'attribuzione di linee funzionali o di parti di processi o che scompongono le attività attribuendole a diversi soggetti applicando laddove possibile il criterio della separazione e contrapposizione dei compiti e dei ruoli secondo le seguenti modalità:

- a) estensione dei meccanismi di "doppia sottoscrizione" dei procedimenti, dove firmano, a garanzia della correttezza e legittimità, sia il soggetto istruttore che il titolare del potere di adozione dell'atto finale;
- b) individuazione di uno o più soggetti estranei all'ufficio di competenza, anche con funzioni di segretario verbalizzante, in aggiunta a coloro che assumono decisioni nell'ambito di procedure di gara o di affidamenti negoziati o diretti;
- c) meccanismi di collaborazione tra diversi ambiti su atti potenzialmente critici, ad elevato rischio (lavoro in team che peraltro può favorire nel tempo anche una rotazione degli incarichi);

12. i dirigenti soggetti alla rotazione possono essere riassegnati al medesimo incarico oggetto della rotazione a seguito dell'espletamento di altro incarico e, comunque, non prima di tre anni (cosiddetto "cooling off period").

Restano confermate le vigenti disposizioni concernenti l'avvio di procedimenti penali e/o disciplinari, in particolare in caso di notizia formale di avvio di procedimento penale e in caso di avvio di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva a carico di un dipendente, ferma restando la possibilità di adottare la sospensione del rapporto:

- per il personale dirigenziale di regola si procede con atto motivato alla revoca dell'incarico in essere ed il passaggio ad altro incarico ai sensi del combinato disposto dell'art. 16, comma 1, lett. l quater, e dell'art. 55 ter, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001;

- per il personale non dirigenziale di regola si procede all'assegnazione ad altro servizio ai sensi del citato art. 16, comma 1, lett. l quater del d.lgs. n. 165 del 2001.

Si è infine deliberato di rinviare ad altro atto, da adottare anche alla luce degli impatti applicativi dei criteri di cui alla citata deliberazione, la definizione dei criteri per la rotazione dei dirigenti d'ufficio e dei funzionari, in osservanza delle previsioni del PTPC in ordine alla sfasatura temporale delle rotazioni.

F.- Trasparenza

La trasparenza rappresenta una misura fondamentale nella prevenzione della corruzione e dell'illegalità, in quanto consente il controllo da parte dei cittadini dell'azione amministrativa.

Gli adempimenti in materia di trasparenza sono quelli contenuti nella legge 190/2012, nel d.lgs. n. 33/2013, nelle Intese raggiunte in Conferenza unificata e nel Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (P.T.T.I.). Il P.T.T.I., proposto dal RT contiene anche il "Codice di Comportamento", curato nella redazione dal medesimo RT e condiviso, in sede di Conferenza delle Regioni per essere adottato quale linee guida per la stesura degli analoghi Codici. Il P.T.T.I. è stato adottato dalla Giunta Regionale con deliberazione n. 2509/2013 e, al momento è aperto alla partecipazione di tutti gli interessati per la formulazione di proposte ed osservazioni sulle linee guida del Programma. In particolare gli adempimenti sono quelli contenuti nell'articolo 1, commi 15, 16, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 33 e 34, della legge 190/2012 e nelle lettere da a) a d) del comma 1 dell'articolo 23 del d.lgs. n.





33/2013.

In riferimento agli obblighi di pubblicazione dei provvedimenti amministrativi previsti dall'articolo 23, comma 1, lettere da a) a d), del d.lgs. n. 33/2013, l'Intesa raggiunta in sede di Conferenza unificata in data 24 luglio 2013 ha chiarito che le prescrizioni riguardano i provvedimenti conclusivi dei procedimenti indicati che costituiscono le aree a rischio corruttivo specificamente individuate dall'articolo 1, comma, 16, della legge 190/2012. Gli adempimenti in materia di trasparenza sono assolti mediante pubblicazione sul sito web istituzionale della Regione, pagina Amministrazione trasparente.

G.- Tutela del whistleblower

Secondo la l. 190/2012, fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della Funzione Pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. Dunque, il whistleblower è colui che testimonia un illecito o un'irregolarità sul luogo di lavoro, durante lo svolgimento delle proprie mansioni, e decide di segnalarlo a una persona o un'autorità che possa agire efficacemente al riguardo. Pur rischiando personalmente atti di ritorsione a causa della segnalazione, egli svolge un ruolo di interesse pubblico, dando conoscenza, se possibile tempestiva, di problemi o pericoli all'ente di appartenenza o alla comunità. Il whistleblowing consiste nelle attività di regolamentazione delle procedure volte a incentivare e proteggere tali segnalazioni.

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità a danno dell'interesse pubblico. Il whistleblowing non riguarda le lamentele di carattere personale del segnalante, solitamente disciplinate da altre procedure.

Funzione primaria della segnalazione è quella di portare all'attenzione dell'organismo preposto i possibili rischi di illecito o negligenza di cui si è venuti a conoscenza: la segnalazione è quindi prima di tutto uno strumento preventivo. Se la segnalazione è sufficientemente qualificata e completa, potrà essere verificata tempestivamente e con facilità, portando in caso di effettivo rischio o illecito all'avvio di procedimenti disciplinari.

www.regione.puglia.it





Ogni organizzazione può decidere se adottare o meno una procedura. Nella maggior parte dei casi non esistono linee guida specifiche e il dipendente si trova di fronte alla possibilità di segnalare internamente il fatto a un organo ritenuto idoneo e/o di segnalarlo alla magistratura. In Italia esiste un articolo del codice penale (art. 361, Omessa denuncia di reato da parte del pubblico ufficiale) che imporrebbe sanzioni per il pubblico ufficiale che non denuncia reati di cui sia venuto a conoscenza durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, anche se tale norma è scarsamente applicata.

La Legge 190/2012 (cd. legge anticorruzione) contiene un comma specifico sul whistleblowing nel settore pubblico (comma 51, Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti).

Lo scopo principale del whistleblowing è quello di prevenire o risolvere un problema internamente e tempestivamente. Denunciare il fatto alla magistratura implica, infatti, che l'attività criminale è già stata compiuta e viene dunque a mancare il presupposto della prevenzione. Inoltre i tempi necessari all'Autorità giudiziaria per le attività di accertamento non consentirebbero di rispettare neppure la caratteristica della tempestività.

Oltre alla segnalazione aperta, cioè quella che consente di identificare l'autore, si possono ammettere segnalazioni riservate (identità del segnalante conosciuta solo da chi riceve la segnalazione). Sono entrambe preferibili a quelle anonime, la cui problematica maggiore è che, se incomplete e poco dettagliate, risultano difficili da approfondire e possono rispondere a finalità strumentali ed emulative. Le procedure di whistleblowing funzionano solo se il soggetto preposto riceve segnalazioni precise e complete verificabili senza ledere i diritti, anche alla privacy, del soggetto segnalato.

E' tuttavia possibile ammettere l'anonimato per tre motivi, utilizzando strumenti informatici che consentono il dialogo con il segnalante in modo anonimo, ferma restando la particolare cautela che deve essere adottata ai fini della verifica dei fatti riferiti.

Al fine di scoraggiare un eccesso di segnalazioni non rilevanti e non circostanziate, o peggio emulative e strumentali, è indispensabile la istituzione di una procedura precisa, in cui siano specificate le situazioni che rientrano nella casistica accettata (reati, atti, fatti o rischi a danno dell'interesse pubblico). La procedura deve inoltre stabilire che le segnalazioni anonime saranno analizzate solamente se sufficientemente dettagliate e circostanziate. Assume quindi assoluta rilevanza l'attività di comunicazione interna sugli scopi e il funzionamento della procedura.

Sulla base delle considerazioni che precedono, si adottano i seguenti criteri operativi:

- il soggetto competente a ricevere le segnalazioni dei whistleblower è il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, cui spetta eseguire le verifiche preliminari eventualmente necessarie e, in caso di riscontro di irregolarità, eseguire le necessarie segnalazioni alle strutture ed organi dell'Amministrazione regionale ed eventualmente alle Autorità terze competenti;
- ai fini della presentazione delle segnalazioni riservate deve essere istituito un adeguato sistema informatico che garantisca l'identificazione del segnalante al solo RP;
- il sistema deve altresì consentire la presentazione di segnalazioni anonime;

www.regione.puglia.it





- le segnalazioni saranno prese in considerazione solo se adeguatamente dettagliate e circostanziate, se prive di manifesta portata strumentale ed emulativa, e di attitudine diffamatoria o calunniosa;
- per l'esecuzione delle eventuali verifiche preliminari il RP si avvale dei Referenti designati dalle Aree amministrative e può procedere all'acquisizione di documenti ed informazioni presso tutte le strutture regionali;
- l'identità del whistleblower è tenuta riservata, salvo che lo stesso ne autorizzi la divulgazione;
- nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione;
- qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato;
- il whistleblower non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia;
- l'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della Funzione Pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.

H.- Informazione

Ogni sei mesi i dirigenti responsabili dei procedimenti e delle attività a più elevato rischio corruzione comunicano al RPC i provvedimenti adottati, indicando il responsabile di ciascun procedimento, i destinatari e i tempi di effettiva conclusione dei procedimenti.

I dirigenti e i responsabili dei procedimenti rientranti nelle attività a più elevato rischio corruzione comunicano tempestivamente al proprio diretto superiore i casi in cui si trovino in conflitto di interessi, i ritardi nella gestione dei procedimenti, eventuali casi di inosservanza delle disposizioni contenute nel presente Piano.

Il Responsabile per la trasparenza informa il Responsabile per la prevenzione della corruzione in merito alle segnalazioni inviate all'Autorità Nazionale Anticorruzione e agli altri soggetti competenti, per mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa in materia di trasparenza.

I Dirigenti inviano entro il 31 ottobre di ogni anno al Responsabile i dati necessari per il monitoraggio di attuazione del Piano.

La mancata osservanza dell'obbligo di informazione nei confronti del Responsabile dà luogo alle responsabilità previste dal Codice di Comportamento.

Il Dirigente competente in materia di personale entro il 31 ottobre di ogni anno trasmette al RPC i dati relativi agli interventi formativi in materia di anticorruzione erogati ai dipendenti, con indicazione del numero di dipendenti partecipanti articolati per strutture, della quantità in termini di giornate/ore di formazione erogata, dei soggetti che hanno erogato la formazione e dei contenuti della formazione.

Entro il 31 ottobre di ogni anno il dirigente competente in materia di personale e di procedimenti disciplinari comunica al RPC eventuali criticità nell'attuazione delle





disposizioni del Codice di comportamento del personale, il numero e il tipo delle violazioni accertate e sanzionate in base al Codice di comportamento e le aree in cui si concentra il più alto tasso di violazioni, le denunce concluse con provvedimenti disciplinari, il numero delle sentenze dei Giudici penali e della Corte dei Conti pronunciate nei confronti del personale del Consiglio regionale per le aree ad elevato rischio corruzione, nonché l'ammontare delle eventuali condanne in riferimento ai fatti corruttivi.

Analoghi compiti incombono, per quanto di competenza, sul Dirigente del Settore Legale dell'Avvocatura Regionale.

In attuazione dell'articolo 20 del d.lgs. n. 39/2013, ciascun dirigente rende, entro il 1 marzo di ogni anno, la dichiarazione annuale di insussistenza di cause di incompatibilità.

I.- monitoraggio del rispetto dei termini procedurali

I Dirigenti provvedono al monitoraggio semestrale del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti amministrativi di competenza della propria struttura e a darne comunicazione alla Giunta Regionale e al RPC.

Aggiornamento per il 2015 (DGR. n. 52 del 29 gennaio 2015)

Anche l'istituto esaminato nella sottosezione I ("Monitoraggio dei termini procedurali"), come già riferito, ha formato oggetto di approfondimento nel corso del 2014.

Le risultanze delle verifiche svolte sono illustrate nel documento pubblicato in data 30 novembre 2014 sulla sezione Anticorruzione (sottosezione 11 Monitoraggio dei tempi medi dei procedimenti) del portale istituzionale, da intendersi qui richiamato in uno agli allegati

{<http://anticorruzione.regione.puglia.it/monitoraggio-dei-tempi-medi-dei-procedimenti>}.

Su piano metodologico, va evidenziato che il citato documento ed i relativi allegati espongono idati disponibili in ordine alla durata media dei termini procedurali, con specifico riferimento ai procedimenti a rilevanza esterna. Sul piano metodologico, trattandosi della prima verifica svolta su scala globale, si è ritenuto opportuno incrociare gli esiti di differenti forme di rilevazione.

11 punto di partenza è rappresentato dal sistema di censimento dei procedimenti amministrativi. Tale sistema, già, precedentemente utilizzato nell'ambito del progetto "Studio di Fattibilità per la Semplificazione amministrativa", è stato opportunamente modificato ed implementato nell'anno 2013 per rispondere alle nuove esigenze della Regione Puglia, quale ausilio alla definizione di azioni finalizzate alla ottimizzazione dei procedimenti gestiti dall'intera struttura regionale. Sulla base delle informazioni censite attraverso questo sistema, si è prevista la definizione di opportune viste dati da utilizzare sia come strumento di monitoraggio interno, sia come strumento di ausilio all'adeguamento della sezione Trasparenza dei Siti Istituzionali alla nuova normativa in materia di Trasparenza (D.Lgs. 33 del 2013). La procedura telematica per il Censimento dei procedimenti è attiva sul Portale Area Servizi (www.sistema.puglia.it/Servizi) ed è accessibile agli utenti registrati al portale che hanno ricevuto esplicita abilitazione da parte del Centro Servizi Sistema Puglia. Per gli utenti esterni, i dati relativi ai procedimenti





sono consultabili attraverso il portale istituzionale della Regione Puglia, sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione di Livello I "Attività e Procedimenti" (<http://trasparenza.regione.puglia.it/attivita-e-procedimenti>). Considerando il livello di dettaglio e lo stato di aggiornamento dei dati del Censimento, si è ritenuto opportuno procedere, in parallelo: a) sia alla raccolta dei dati desumibili dal più volte citato Censimento, con particolare riferimento alla sezione "Rilevazioni statistiche" contenuta nella scheda di ogni singolo procedimento; tali dati sono stati estratti in data 30/11/2014 e risultano in

larga misura rappresentativi del fenomeno, consentendo, anche attraverso il raffronto con gli anni precedenti (in certi casi i dati esposti partono dal 2009), la ricostruzione del trend collocato in un arco di tempo significativo; b) alla raccolta ed esame di ulteriori dati ed informazioni forniti dalle strutture regionali in adempimento alla Sezione Elaborato II del PTPC, nonché in riscontro della nota con cui il Responsabile della Prevenzione ha chiesto ai Direttori di Area ed ai Dirigenti di Servizio evidenziare: le difficoltà eventualmente riscontrate nell'assicurare il rispetto dei termini procedurali, difficoltà connesse -in ipotesi- anche a fattori esogeni, a problemi sistemici, ad incertezze di natura normativa e a fattori ostativi legati al contenzioso; le conseguenze verificatesi a causa dell'eventuale inosservanza dei termini procedurali, con particolare riferimento alle fattispecie nelle quali si sia fatta applicazione dell'art. 2, comma 91 bis, ter e quater e dell'art. 2 bis della l. n. 241/1990. Ciò alla luce della considerazione che il tema della durata procedimentale viene in rilievo anche ai fini della prevenzione della corruzione, giacché eventuali anomalie nella durata dei procedimenti possono assumere -in ipotesi- rilievo sintomatico in relazione a possibili anomalie comportamentali; pertanto, si è ritenuto utile avviare verifiche circa l'esistenza di eventuali fattori legati a criticità endogene ed esogene idonee ad incidere con efficacia causale o concausale sui tempi procedurali. Tale verifica appare significativa rispetto al perseguimento delle finalità di prevenzione della corruzione, anche perché consente di elaborare e attuare con maggiore efficacia le strategie di prevenzione del rischio. Tale analisi, estremamente complessa, è tuttora oggetto di svolgimento ed implementazione.

E' opportuno evidenziare che il quadro complessivo dei tempi procedurali si completa con il già citato regolamento per la disciplina del procedimento amministrativo e l'attuazione degli obiettivi di semplificazione amministrativa". in corso di emanazione, che reca l'individuazione dei termini di conclusione dei procedimenti di competenza della Giunta regionale, aventi rilevanza esterna, avviati d'ufficio o su iniziativa di parte, disciplinati da speciali disposizioni di legge (e quindi non soggetti al termine generale di cui all'art. 2, l. 241/1990). L'articolato ha formato oggetto di un workshop tenutosi il 24 settembre 2014 ed è stato successivamente revisionato allo scopo di recepire suggerimenti e osservazioni scaturite in tale occasione dalla riflessione congiunta di Dirigenti regionali, Magistrati amministrativi ed Avvocati amministrativisti. Lo strumento regolamentare si propone di completare il quadro conoscitivo in essere, che già prevede l'individuazione specifica delle fonti disciplinanti i singoli procedimenti (ivi incluse quelle che definiscono i termini procedurali), consultabile nella Sottosezione di livello I denominata "Attività e procedimenti", sottosezione di





livello II "Monitoraggio tempi procedurali" del Portale regionale. La Tabella dei procedimenti (Allegato A del regolamento in itinere) viene annessa al presente documento.

Inoltre, in fase di prima ricognizione della materia dei tempi procedurali, si è ritenuto utile considerare il complesso dei giudizi promossi contro la regione ai sensi dell'art. 117 del Codice del Processo Amministrativo (D.Lgs. 104/2010). Nel primo semestre 2014, risultano proposti, complessivamente, n. 22 ricorsi in materia di silenzio inadempimento (al netto di quelli concernenti l'inerzia in materia di accesso documentale), relativi quattro specifici ambiti tematici: Salute, con particolare riferimento al tema degli accreditamenti, Sviluppo Economico, con particolare riferimento alla materia delle fonti rinnovabili, Assetto del Territorio ed Ambiente, in relazione a ipotesi di ritardato rilascio di atti autorizzativi a contenuto non economico. Il volume del contenzioso in materia di inadempimento, se raffrontato con la entità e complessità delle procedure gestite dalle strutture regionali, non appare di per sé sintomatico di particolari criticità, anche perché della maggior parte di essi non è dato -allo stato- conoscere l'esito. La concentrazione di tali giudizi in quattro specifiche aree amministrative può ascrivarsi, tra l'altro, alla combinazione di vari fattori esogeni ed endogeni, che includono l'attuale sensibile divario tra risorse disponibili e complessità, specificità e volume di attività amministrative affidate alla competenza regionale. Una analisi più puntuale degli snodi particolarmente critici dell'attività amministrativa pare confermare tale impressione.

Si sono inoltre analizzati i fattori di criticità emersi in relazione a talune specifiche tipologie di procedimento, come evidenziato nel documento del 30 novembre 2014.

Infine, non si sono rilevate procedure di devoluzione o avocazione di procedimenti conseguenti ad inosservanza di termini.

Ai fini della efficienza del sistema di rilevamento della durata media dei procedimenti, è necessario che le strutture amministrative tengano aggiornato il censimento dei procedimenti attivo su sistema puglia e consultabile dal portale regionale, dandone comunicazione al Responsabile della Prevenzione con cadenza semestrale.

L.- Monitoraggio dei rapporti tra amministrazione e soggetti beneficiari

I dirigenti delle strutture interessate alla stipula di contratti e ai procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere verificano eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti dei soggetti esterni e i dipendenti della propria struttura, mediante apposita dichiarazione scritta dei soggetti beneficiari circa l'insussistenza di relazioni di parentela o affinità con dipendenti della struttura, secondo quanto previsto dal Codice di comportamento regionale.

Nel caso risultino situazioni rilevanti, il soggetto interessato al potenziale conflitto di interesse, si astiene secondo quanto previsto dal Codice di comportamento regionale e dalle pertinenti sezioni del presente Piano. I Dirigenti comunicano i casi





di astensione al Dirigente generale responsabile e al RPC.

M.- Formazione

Nella prevenzione della corruzione la formazione è considerata di importanza fondamentale. I fabbisogni formativi sono individuati dal RPC in collaborazione con il Dirigente del Servizio Personale e Organizzazione, tenuto conto anche delle proposte dei Dirigenti.

Nell'ambito del Piano della formazione sono previsti interventi formativi specifici rivolti ai Dirigenti e al personale che operano nelle aree dove è più elevato il rischio di corruzione. Ove possibile, le attività formative specifiche in esame vengono programmate e svolte in comune con gli Enti e le Agenzie partecipanti al Network dei Responsabili della Prevenzione, al fine di garantire uniformità di criteri, prassi e metodologie a livello di rete istituzionale e di garantire il coordinamento delle attività inerenti a processi a competenza condivisa tra strutture regionali e soggetti del Network.

Per tutto il personale vanno organizzate attività formative, anche mediante modelli di e-learning, finalizzate all'approfondimento dei contenuti della legge 190/2012, dei decreti attuativi, dei Codici di Comportamento e sui temi dell'etica e della legalità.

Le attività formative possono essere realizzate anche nell'ambito di attività promosse dal Dipartimento della Funzione Pubblica – Formez PA- o dalla Scuola Nazionale di Amministrazione o da altre amministrazioni regionali, secondo lo schema di massima che segue.

Modulo 1: Anticorruzione, Etica e legalità

Target: Tutto il personale (anche attraverso moduli e-learning) **Focus A:** Introduzione al tema dell'anticorruzione

- Definizione e dimensioni della corruzione
- I profili generali della prevenzione e della repressione della corruzione nella p.A.
- Le nuove funzioni dei dirigenti in materia di prevenzione della corruzione e le responsabilità in caso di violazione delle norme
- Gli obblighi di trasparenza e le responsabilità dei dirigenti
- I Codici di comportamento dei pubblici dipendenti
- Azioni e misure di sensibilizzazione finalizzate alla promozione della cultura della legalità

Focus B: Il quadro normativo

- La legge 190/2012: principali aree di intervento, ambito soggettivo di applicazione, punti di forza e criticità
- I soggetti istituzionali preposti alla prevenzione della corruzione
- Il responsabile della prevenzione e di referenti: compiti e responsabilità

Modulo 2: Sistema di gestione della prevenzione della corruzione

Target: Dirigenti e responsabili direttamente coinvolti nella prevenzione del rischio di corruzione / Personale delle strutture afferenti alle aree ad alto rischio corruzione / RPC del Network regionale

Focus A: Gestione della prevenzione della corruzione

Il Piano nazionale anticorruzione. Azioni e misure generali finalizzati alla prevenzione della corruzione.

I piani triennali di prevenzione: contenuti tipici





Mappatura del rischio: a) identificazione delle aree a rischio, b) analisi e valutazione del rischio; c) identificazione dei processi sensibili

Gestione del rischio: a) definizione dei protocolli interni, b) specificazione dei protocolli tramite procedure, c) definizione del flusso informativo

Focus B: Strumenti di prevenzione della corruzione

Sistemi di rotazione del personale addetto alle aree a rischio (job rotation)

Misure di tutela dei whistleblowers

Obblighi di astensione in caso di conflitto di interesse dei dirigenti Inconferibilità e incompatibilità

Aggiornamento per il 2015 (DGR. n. 52 del 29 gennaio 2015)

La sottosezione E (rectius M) dell'Elaborato II è dedicato alle attività di formazione da destinate ai dipendenti dell'Ente.

Nel corso del 2014 si sono svolte varie, qualificate iniziative rivolte al RPC, allo Staff Anticorruzione, alla Dirigenza e al Personale di comparto e ai RPC delle società e delle agenzie regionali; esse, con una sola eccezione, sono state svolte in forma non onerosa per l'Amministrazione. I docenti e le iniziative sono state selezionate in ragione delle referenze curriculari in materie attinenti alla prevenzione della corruzione. In particolare, dette attività sono state effettuate a cura di Formez - Penta Group - Top Legai - ITA srl - Paradigma - ISPE Sanità - vari liberi professionisti ed esperti privati. L'attività formativa erogata è stata valida e pertinente. Nell'anno 2015 sarà opportuno prevedere forme più estese di formazione anche attraverso moduli di E learning e portare a compimento il programma di formazione delineato nel PTPC 2014.





**Elaborato II
SEZIONE III (GESTIONE DEL RISCHIO)**

I. Metodologia per la valutazione del rischio

L'individuazione delle aree di rischio è frutto della valutazione del possibile rischio del fenomeno corruttivo nei singoli processi, tenuto conto della probabilità che tale rischio si possa verificare e del suo impatto, ovvero delle possibili conseguenze, sulla base delle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione e dell'esperienza pregressa.

Per ciascuna attività o processo viene compiuta, mediante coinvolgimento dei Dirigenti per le aree di competenza e dei Referenti designati dai Direttori di Area, una valutazione dei possibili rischi, tenendo conto di alcuni elementi indicativi, quali la discrezionalità, del processo, la sua rilevanza esterna, la complessità, la rilevanza del valore economico. Sulla base di tale valutazione per ogni area vengono individuate le attività a maggior rischio di corruzione.

II. Individuazione delle aree a più elevato rischio di corruzione.

In fase di prima elaborazione del presente Piano e tenuto conto degli indirizzi del P.N.A, le aree maggiormente esposte al rischio della corruzione sono le seguenti:

Area I: Reclutamento e progressioni del personale; Area II: Affidamento di lavori, servizi e forniture;

Area III: Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico;

Area IV: Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato per il destinatario;

Area V: Provvedimenti repressivi e sanzionatori/ controlli a fini sanzionatori;

Area VI: Contrattualistica attiva

Dunque, si sono individuate due Aree facoltative di rischio in aggiunta a quelle necessarie indicate dal PNA.

Nell'Allegato 1 per ciascuna area di rischio sono individuati i processi e la relativa mappatura del rischio, sulla base di una prima valutazione in termini di probabilità e di impatto compiuta con la dirigenza generale, e con la dirigenza preposta a ciascuna area.

In sede di mappatura e di quantificazione del coefficiente rischio si è tenuto conto anche dei potenziali fattori di attenuazione dell'esposizione rivenienti dall'applicazione di norme, misure ed istituti già operativi ed applicati dalle strutture tecniche ed amministrative della Regione, e si sono sommariamente descritte le ulteriori iniziative attualmente in fieri.

Le norme, misure ed istituti di carattere generale (cioè ulteriori rispetto alle discipline specifiche applicabili ai singoli procedimenti amministrativi, che pure sono state considerate in sede di mappatura e sono efficacemente descritte nelle schede del censimento presente su Sistema Puglia), sono qui di seguito riassunte in relazione a ciascuna Area di rischio.





Analisi dei contesti:

Area I: reclutamento del personale e progressioni di carriera.

Con la legge regionale n. 15 del 2008, recante "Principi e linee guida in materia di trasparenza dell'attività amministrativa nella Regione Puglia, cui è seguito il regolamento del 29 settembre 2009, n. 20, la

Regione ha adottato disposizioni che hanno, per un verso, anticipato le indicazioni, i contenuti e le prescrizioni delle nuove norme del legislatore nazionale.

In particolare, con la citata legge regionale, si sono voluti perseguire e/o garantire i seguenti obiettivi:

- Diritti di cittadinanza amministrativa
- Promozione dell'etica pubblica
- Informazione e partecipazione
- Accesso agli atti e ai documenti
- Promozione della trasparenza amministrativa

In tal senso, posto il principio costituzionale di cui all'art. 97 Cost. il contesto normativo nel quale si svolgono ed al quale devono attenersi le attività di reclutamento, mobilità e contrattazione, di questa Amministrazione regionale (rif. D.Lgs. 165/2001, Reg.Reg. 17/2006, Reg.Reg. 20/2007, Reg. Reg. 11/2009, Legge n. 68/99) impone l'adempimento di una serie di garanzie da soddisfare al fine di garantire lo svolgimento imparziale delle procedure nonché la nomina, quali vincitori, dei più meritevoli. Per citarne alcune, ricordiamo: 1) un'adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento; 2) l'adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire; 3) il rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori; 4) l'imparzialità e la competenza dei componenti della commissioni esaminatrici.

Pertanto, in tale contesto operativo, atteso l'impiego ormai consolidato di forme di preselezione informatizzate, appaltate a società esterne, nonché l'assenza di margini di discrezionalità nelle attività di competenza dell'Ufficio reclutamento (emanazione bando; verifica candidature; approvazione atti delle Commissioni), l'unica fase potenzialmente "a rischio", del percorso nel quale si articolano le procedure in questione, può essere individuata in quella gestita dalle Commissioni esaminatrici, nominate con deliberazione della Giunta regionale e titolari del potere di valutazione degli elaborati scritti e delle prove orali dei candidati.

Area II

Gli affidamenti sono per definizione processi estremamente articolati che formano oggetto di discipline procedurali puntuali, specialmente per quanto concerne gli appalti superiori alle soglie comunitarie. In Puglia, tuttavia, anche gli affidamenti sotto soglia risultano proceduralizzati dal regolamento regionale n. 25/2010.

Area III

I procedimenti di maggior impatto sostanziale (VIA, VAS, AIA, Autorizzazioni IAFR) sottendono valutazioni tecnico-discrezionali da operarsi alla luce di regole e criteri attinti da discipline scientifiche e tecniche che formano oggetto di contraddittorio nel seno di Organi tecnico consultivi (Comitato VIA ex art. 28, l.r. 11/2001) o nel contesto di conferenze di servizi cui partecipano le varie Istituzioni a vario titolo coinvolte.





Per la concessione benefici contingentati (concessioni di aree demaniali, accreditamenti di strutture sanitarie, ecc.), è prevista, in assenza di infungibilità del beneficiario, la selezione su base comparativa tra soggetti interessati.

Area IV

Appare particolarmente penetrate il sistema dei controlli sulla spesa dei fondi comunitari. L'Autorità di Audit della Regione Puglia (AdA) è la struttura regionale deputata all'audit dei diversi programmi operativi regionali per l'utilizzazione dei fondi comunitari. Assicura lo svolgimento, curandone la puntuale esecuzione, dei compiti richiesti dal Regolamento (CE) n. 1083 dell'11 luglio 2006, come integrati dal regolamento (CE) n. 1828 dell'8 dicembre 2006, secondo i contenuti specificati nel punto 5.1.3 del P.O. FSE 2007-2013 e del P.O. FESR 2007-2013.

All'AdA attiene, in particolare, lo svolgimento dei compiti di accertamento dell'efficace funzionamento del sistema di gestione e controllo e relativa formale espressione di parere; di verifica su base campionaria delle spese dichiarate; di rapporto con la Commissione europea e con le amministrazioni dello Stato; di rapporto con l'Autorità di Gestione e con l'Autorità di Certificazione; di dichiarazione di chiusura parziale o definitiva del P.O. nel rispetto delle disposizioni dei vigenti regolamenti comunitari.

L'AdA opera mediante le proprie strutture articolate in relazione ai diversi compiti rivenienti dall'attuazione dei diversi programmi operativi regionali, e avvalendosi - ove necessario - di specifiche figure o di servizi qualificati esterni all'amministrazione regionale, individuati nel rispetto delle normative comunitarie e nazionali in materia di collaborazioni lavorative e di affidamento dei servizi.

L'Autorità di Audit ha conseguito nel mese di novembre 2012, da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica, l'attestazione di Effective CAF User riconosciuto dall'EIPA (European Institute of Public Administration).

Il 7 maggio 2013 RINA Services S.p.A. ha certificato la conformità del sistema di gestione per la qualità dell'Autorità di Audit alla norma ISO 9001:2008, per l'erogazione dei servizi di audit sui sistemi e sulle operazioni, volti ad accertare l'efficace funzionamento dei sistemi di gestione e controllo dei programmi operativi comunitari.

Quanto alle attività svolte mediante Organismi intermedi, forme particolarmente penetranti di monitoraggio e controllo verranno assicurate dall'attivazione di flussi informativi e dal tendenziale allineamento di strategie anticorruzione tra Regione e Società in house.

Area V

Di norma, l'irrogazione di sanzioni ovvero l'esercizio di poteri repressivi è a contenuto vincolato, in quanto sottende il mero riscontro dei presupposti che integrano la violazione rendendo necessaria l'eliminazione degli effetti del comportamento antigiuridico e/o l'applicazione di sanzioni. Vi è possibile discrezionalità sulla programmazione dei controlli e delle verifiche ispettive - che in ogni caso scaturiscono, di norma, da segnalazioni o esposti - e sulla quantificazione dell'ammontare delle sanzioni pecuniarie nel range tra minimo e massimo previsti dalla legge.

Area VI

Le procedure volte alla stipula di contratti attivi sono precedute da selezioni tra soggetti interessati e, comunque, prevedono stime effettuale da altre Autorità a





tanto deputati (come l'Agenzia del Territorio).

III.- Ulteriori misure specifiche per la prevenzione del rischio:

meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni. Al fine di prevenire il rischio di corruzione, oltre alle misure previste nelle altre sezioni del presente Piano ed a quelle già operative in virtù di precedenti normative, si prevedono le seguenti misure specifiche:

- a) occorre prevenire l'insorgenza di situazioni che rendano possibile o addirittura necessario il perfezionamento di affidamenti atipici e non preceduti da adeguati meccanismi selettivi, come le procedure negoziate volte ad ovviare al ritardo nell'espletamento delle procedure formali di gara (le cosiddette "proroghe tecniche"); pertanto è buona norma prevedere l'indizione, di norma almeno cinque mesi prima della scadenza dei contratti aventi per oggetto la fornitura di beni e servizi e per l'esecuzione di lavori, delle procedure di gara secondo la normativa nazionale e regionale sui contratti;
- b) occorre assicurare il monitoraggio del rispetto dei termini previsti dai singoli contratti per la fornitura di beni e servizi e per l'esecuzione di lavori e, in caso di superamento degli stessi, provvedere ad una informativa, a cura del soggetto che attesta la regolare esecuzione della prestazione, al Dirigente competente in materia di gare e contratti e al RPC, con indicazione delle ragioni del ritardo;
- c) è necessario assicurare il rispetto del principio di rotazione degli operatori economici iscritti negli elenchi ufficiali di fornitori o prestatori di servizi nell'acquisizione di servizi e forniture;
- d) è necessario assicurare la rotazione negli incarichi dei componenti esperti delle commissioni di gara delle procedure contrattuali o di concorso per il reclutamento del personale, compatibilmente con le professionalità necessarie disponibili;
- f) come già disposto con le direttive generali diramate dal RPC, occorre assicurare la presa d'atto dei Codici di comportamento da parte dei dipendenti al momento dell'assunzione e dell'aggiudicatario all'atto della stipulazione del contratto ed in genere di tutti i soggetti che entrano in relazione con l'Amministrazione sulla scorta di un rapporto contrattuale.

Aggiornamento per il 2015 (DGR. n. 52 del 29 gennaio 2015)

Come riportato nell'Elaborato II, Sezione III, del PTPC ("Gestione del Rischio"), l'individuazione delle aree di rischio è frutto della valutazione del possibile rischio del fenomeno corruttivo nei singoli processi, tenuto conto della probabilità che tale rischio si possa verificare e del suo impatto, ovvero delle possibili conseguenze, sulla base delle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione e dell'esperienza pregressa. Per ciascuna attività o processo è stata compiuta, coinvolgendo i Dirigenti per le aree di propria competenza ed i Referenti designati dai Direttori di Area, una valutazione dei possibili rischi, tenendo conto di alcuni





elementi indicativi, quali la discrezionalità del processo, la sua rilevanza esterna, la complessità dell'iter procedimentale, la rilevanza, anche sotto il profilo economico, degli interessi in gioco. Sulla base di tale valutazione, per ogni area sono state individuate le attività a maggior rischio di corruzione. Si è altresì tenuto conto delle condizioni di contesto che caratterizzano ciascuna Area di rischio, così come delineate nella sezione e del presente Elaborato, avendo riguardo a norme, misure, istituti, fattori organizzativi di matrice regionale che possono influire sulla qualità dell'azione amministrativa. Ovviamente, sulla ponderazione dei rischi e sulla predeterminazione delle misure hanno inciso anche norme, misure ed istituti previsti da fonti normative statali. Infine, alle situazioni di contesto, alle misure trasversali ed alle misure specifiche previste dal PTPC vanno a sommarsi gli istituti, gli adempimenti e le misure connesse all'attuazione degli obblighi di trasparenza, così come declinate dal PTTI.

Sul piano metodologico, va sottolineato che nell'applicazione della Tabella allegata al PNA si sono riscontrate talune criticità

La metodologia delineata dal PNA (Tab. 5), infatti, non è risultata, nella sua applicazione pratica, del tutto adeguata rispetto all'obiettivo di cogliere l'effettivo tasso di rischio, connesso ai procedimenti di competenza regionale; difatti, l'applicazione di detta metodologia di analisi dei rischi appare, da un lato, fondata su indicatori non particolarmente adeguati e congruenti (ad esempio, il rilievo della discrezionalità tecnica è sottostimato rispetto a quello dei fattori organizzativi e degli impatti reputazionali) ed in ragione della rigidità dei criteri e dei punteggi appare inidonea a garantire adeguate differenziazioni tra procedimenti, producendo in tal modo effetti di tendenziale livellamento tra coefficienti; dall'altro, essa conduce a esiti pressoché insensibili a pur significative variazioni nei fattori considerati, sicché eventuali variazioni -in positivo o in negativo- negli indici di valutazione applicati, determinano minime variazioni nei punteggi analitici e nel coefficiente complessivo di esposizione al rischio. Tanto è emerso anche in sede di aggiornamento dei procedimenti a rischio elevato e medio condotto in corso di anno e sfociato nell'adozione dell'Elaborato IV del PTPC, che ha peraltro integrato l'analisi dei contesti normativi e operativi nei quali si inseriscono i procedimenti a rischio e ha operato una ricognizione delle good practices già in atto presso le strutture regionali.

Ciò ha reso evidente l'opportunità di riconfigurare pesi e criteri al fine di cogliere con maggiore precisione le peculiarità dell'attività e dell'organizzazione regionale; a tali fini la Regione ha aderito e partecipa al gruppo di lavoro costituito dalle Regioni per il miglioramento del sistema di risk management. Si prevede pertanto di sviluppare nuove e più adeguate metodologie di sistema di valutazione del rischio nel corso del 2015.

Come già evidenziato, in fase di prima elaborazione del Piano e tenuto conto degli indirizzi del P.N.A, le aree maggiormente esposte al rischio della corruzione sono risultate le seguenti:

- Area I: Reclutamento e progressioni del personale
- Area II: Affidamento di lavori, servizi e forniture
- Area III: Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico
- Area IV: Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto





economico diretto e immediato per il destinatario

- Area V: Provvedimenti repressivi e sanzionatori/controlli a fini sanzionatori
- Area VI: Contrattualistica attiva.

Dunque, si sono individuate due Aree facoltative di rischio in aggiunta a quelle obbligatorie indicate dal PNA.

Per ciascuna Area di rischio sono stati individuati i processi ed è stata effettuata la relativa mappatura del rischio, sulla base di una prima valutazione in termini di probabilità e di impatto compiuta con la dirigenza generale, e con la dirigenza preposta a ciascuna area. In sede di mappatura e di quantificazione del coefficiente di rischio si è tenuto conto anche dei potenziali fattori di attenuazione dell'esposizione rivenienti dall'applicazione di norme, misure, prassi ed istituti già operativi ed applicati dalle strutture tecniche ed amministrative della Regione, e si sono sommariamente descritte le ulteriori iniziative attualmente in fieri. Si è altresì tenuto conto dei fattori di mitigazione rivenienti dall'analisi di contesto operata in relazione a ciascuna Area di rischio (v. infra).

Le norme, misure ed istituti di carattere generale (cioè ulteriori rispetto alle discipline specifiche applicabili ai singoli procedimenti amministrativi, che pure sono state considerate in sede di mappatura), sono stati riassunti, per ciascuna Area di rischio, nell'Elaborato II, Sezione Iii, par. II, del PTPC.

La graduazione del rischio è così configurata:

- rischio basso: coefficiente da 1 a 5, le azioni già messe in atto dall'Amministrazione sono sufficienti a rendere il rischio accettabile, il rischio è cioè stato ridotto ad un livello che può essere sostenuto dalla riorganizzazione in riferimento agli obblighi di legge e alla politica adottata; non richiede interventi nel breve periodo ma solo azioni tese ad elevare nel tempo le condizioni di sicurezza;
- rischio medio: coefficiente compreso fra 6 e 10, richiede attenzione, approfondimento delle misure di controllo, la procedimentalizzazione di tutte le fasi del processo, diminuzione della discrezionalità, aumento del numero di operatori coinvolti nel processo decisionale e dei livelli di controllo, la implementazione della formazione del personale e dell'eventuale rotazione dello stesso;
- rischio elevato: coefficiente maggiore di 10, richiede interventi immediati mirati a migliorare le condizioni di sicurezza, la formazione degli addetti, a prevedere procedure per eliminare o quanto meno ad attenuare i margini di discrezionalità, a provvedere tempestivamente alla formazione specifica del personale, a disporre la rotazione del personale.

Al fine di consentire una valutazione organica dell'attività delle strutture regionali, si è ritenuto opportuno inquadrare ciascuna Area di rischio nel proprio contesto normativo ed operativo, dando atto delle linee di tendenziale evoluzione degli istituti, delle metodologie e delle prassi utilizzate.

Tale analisi è stata reiterata nel corso del 2014, al fine di aggiornare ed integrare la valutazione del rischio associato ai procedimenti con coefficiente medio ed elevato. L'attività svolta e le risultanze di essa sono illustrate nell'Elaborato IV, da intendersi qui integralmente richiamato in uno agli allegati, e vengono qui di seguito sintetizzate

(http://anticorruzione.regione.puglia.it/documents/49969/501_70/ALL_IV_TAB_A_NTCORRUZIONE.pdf/bf28daf4-5b72-424e-b1a9-b09e4612a53d).





Area I: reclutamento del personale e progressioni di carriera.

Con la legge regionale n. 15 del 2008, recante "Principi e linee guida in materia di trasparenza dell'attività amministrativa nella Regione Puglia, cui è seguito il regolamento del 29 settembre 2009, n. 20, la Regione ha adottato disposizioni che hanno, per un verso, anticipato le indicazioni, i contenuti e le prescrizioni delle nuove norme del legislatore nazionale. In particolare, con la citata legge regionale, si sono voluti perseguire e/o garantire i seguenti obiettivi: • Diritti di cittadinanza amministrativa • Promozione dell'etica pubblica • Informazione e partecipazione • Accesso agli atti e ai documenti • Promozione della trasparenza amministrativa in tal senso, posto il principio costituzionale di cui all'art. 97 Cast. Il contesto normativo nel quale si svolgono ed al quale devono attenersi le attività di reclutamento, mobilità e contrattazione, dell'Amministrazione regionale (rif. D.Lgs. 165/2001, Reg. Reg. 17/2006, Reg. Reg. 20/2007, Reg. Reg. 11/2009, Legge n. 68/99) impone l'adempimento di una serie di misure tali da garantire lo svolgimento imparziale delle procedure nonché la nomina, quali vincitori, dei più meritevoli. Per citarne alcune, ricordiamo: 1) un'adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento; 2) l'adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire; 3) il rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori; 4) l'imparzialità e la competenza dei componenti della commissioni esaminatrici. Pertanto, in tale contesto operativo, atteso l'impiego ormai consolidato di forme di preselezione informatizzate, affidate a società esterne, nonché l'assenza di margini di discrezionalità nelle attività di competenza dell'Ufficio reclutamento (emanazione bando; verifica candidature; approvazione atti delle Commissioni), l'unica fase potenzialmente "a rischio", del percorso nel quale si articolano le procedure in questione, può essere individuata in quella gestita dalle Commissioni esaminatrici, nominate con deliberazione della Giunta regionale e titolari del potere di valutazione degli elaborati scritti e delle prove orali dei candidati. E' opportuno evidenziare che nell'anno 2014 si sono svolte le seguenti, articolate procedure di reclutamento e progressione di carriera, che non hanno dato luogo - allo stato - a particolari rilievi o criticità: • reclutamento tramite mobilità volontaria esterna di n. 16 unità di personale a tempo indeterminato di categoria D, posizione economica 01, indetto con Determinazione Dirigenziale n. 869 del 21 novembre 2012; • reclutamento, mediante concorso di n. 80 unità di personale in ruolo di categoria C, posizione economica C1, diversamente ripartiti per le aree amministrativa, ambientale e del territorio, socio assistenziale, contabile ed informatica, indetto con Determinazione Dirigenziale n. 559 del 18 giugno 2008; • progressione verticale, mediante corso-concorso, riservata al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'amministrazione regionale e finalizzata alla copertura di n. 90 unità di personale di categoria C, posizione economica C1 e n. 36 unità di personale di categoria 8, posizione economica B1, indetta con Determinazione Dirigenziale n. 560 del 18 giugno 2008 e pubblicate sul BURP n. 98 del 20 giugno 2008. Sempre nel 2014 è stata indetta una procedura per il reclutamento di n. 200 unità di personale di ruolo di categoria O, posizione economica 01, che risulta interamente affidata, per la prima volta, alla Commissione Interministeriale RIPAM, tramite il Formez. In tale contesto, vanno segnalate le modalità automatizzate seguite ai fini della somministrazione dei test





preselettivi, che prevedono il sorteggio dei quesiti mediante apposito sistema informatico nello stesso giorno della prova (modalità che rappresenta una best practice da generalizzare).

Area II - contrattualistica passiva.

Gli affidamenti sono per definizione processi estremamente articolati che formano oggetto di discipline procedurali puntuali, specialmente per quanto concerne gli appalti superiori alle soglie comunitarie. In Puglia, tuttavia, anche gli affidamenti sotto soglia risultano proceduralizzati dal regolamento regionale n. 25/2010. Un fattore sicuramente rilevantisimo ai fini dell'analisi dei contesti è rappresentato dalla sopravvenuta introduzione di un nuovo fattore di attenuazione del rischio relativo all'Area di rischio II (affidamento di beni, servizi e forniture), costituito dall'istituzione di un soggetto aggregatore ad opera dell'art. 20 della l.r. 37/2014 e la previsione della programmazione annuale degli acquisti (estesa agli Enti ed Aziende del SSR) nonché delle modalità di gestione amministrativa per la aggregazione della spesa di cui ai successivi artt. 21 e 22. Va sottolineato, peraltro, che la società pubblica individuata quale soggetto aggregatore (InnovaPuglia SpA) è soggetto totalmente partecipato dalla Regione ed operante secondo il modulo dell'in house providing e come tale assoggettato ad un penetrante potere di ingerenza e controllo del socio pubblico, rafforzato nell'anno 2014 dall'adozione di misure ed istituti volti ad assicurare l'esercizio del controllo analogo nella sua massima estensione. si richiama, in particolare, la DGR n. 812 del 5 maggio 2014, con la quale, ad esito di un articolata istruttoria svolta dal Servizio Controlli, la Giunta Regionale ha adottato specifiche "Linee di indirizzo ai sensi dell'art. 25 della L.r. n. 26/2013 per l'esercizio delle azioni di coordinamento, programmazione e controllo da parte della Regione Puglia delle società controllate e delle società in house", finalizzate a dare concreta manifestazione all'esame ed all'approvazione, da esercitarsi in via preventiva, da parte della Giunta Regionale sulle cosiddette "operazioni rilevanti", per quanto attiene le Società in house. Inoltre, va evidenziato che le strutture anticorruzione di InnovaPuglia sono parte integrante del Network Regionale dei Responsabili della Prevenzione, che include i RPC delle Agenzie e delle Società della rete istituzionale della Regione Puglia.

Area III - atti ampliativi a contenuto non patrimoniale

I procedimenti di maggior impatto sostanziale (VIA, VAS, AIA, Autorizzazioni IAFR) sottendono valutazioni tecnico-discrezionali da operarsi alla luce di regole e criteri attinti da discipline scientifiche e tecniche che formano oggetto di contraddittorio nel seno di Organi tecnico consultivi (Comitato VIA ex art. 28, l.r. 11/2001) o nel contesto di conferenze di servizi cui partecipano le varie Istituzioni a vario titolo coinvolte. Per la concessione benefici contingentati (concessioni di aree demaniali, accreditamenti di strutture sanitarie, ecc.), è prevista, in assenza di infungibilità del beneficiario, la selezione su base comparativa tra soggetti interessati. Le attività afferenti all'Area III formano oggetto di costante aggiornamento ed evoluzione nel segno del rafforzamento dei meccanismi di prevenzione e controllo, che nel 2014 hanno segnato significativi progressi.

Area IV - atti ampliativi a contenuto patrimoniale

Appare particolarmente penetrate il sistema dei controlli sulla spesa dei fondi





comunitari. L'Autorità di Audit della Regione Puglia (AdA) è la struttura regionale deputata all'audit dei diversi programmi operativi regionali per l'utilizzazione dei fondi comunitari. Assicura lo svolgimento, curandone la puntuale esecuzione, dei compiti richiesti dal Regolamento (CE) n. 1083 dell'11 luglio 2006, come integrati dal regolamento (CE) n. 1828 dell'18 dicembre 2006 secondo i contenuti specificati nel punto 5.1.3 del P.O. FSE 2007-2013 e del P.O. FESR 2007-2013. L'AdA attiene, in particolare, lo svolgimento dei compiti di accertamento dell'efficace funzionamento del sistema di gestione e controllo e relativa formale espressione di parere; di verifica su base campionaria delle spese dichiarate; di rapporto con la Commissione europea e con le amministrazioni dello Stato; di rapporto con l'Autorità di Gestione e con l'Autorità di Certificazione; di dichiarazione di chiusura parziale o definitiva del P.O. nel rispetto delle disposizioni dei vigenti regolamenti comunitari. L'AdA opera mediante le proprie strutture articolate in relazione ai diversi compiti rivenienti dall'attuazione dei diversi programmi operativi regionali, e avvalendosi - ove necessario - di specifiche figure o di servizi qualificati esterni all'amministrazione regionale, individuati nel rispetto delle normative comunitarie e nazionali in materia di collaborazioni lavorative e di affidamento dei servizi. L'Autorità di Audit ha conseguito nel mese di novembre 2012, da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica, l'attestazione di Effective CAF User riconosciuto dall'EIPA (European Institute of Public Administration). Il 7 maggio 2013 RINA Services S.p.A. ha certificato la conformità del sistema di gestione per la qualità dell'Autorità di Audit alla norma ISO 9001:2008, per l'erogazione dei servizi di audit sui sistemi e sulle operazioni, volti ad accertare l'efficace funzionamento dei sistemi di gestione e controllo dei programmi operativi comunitari. Quanto alle attività svolte mediante Organismi intermedi, forme particolarmente penetranti di monitoraggio e controllo verranno assicurate dall'attivazione di flussi informativi e dal tendenziale allineamento di strategie anticorruzione tra Regione e Società in house (sul punto si rinvia a quanto riferito in relazione all'Area II).

Area V - sanzioni e riscossioni

Di norma, l'irrogazione di sanzioni ovvero l'esercizio di poteri repressivi è a contenuto vincolato, in quanto sottende il mero riscontro dei presupposti che integrano la violazione rendendo necessaria l'eliminazione degli effetti del comportamento antiggiuridico e/o l'applicazione di sanzioni. Vi è possibile discrezionalità sulla programmazione dei controlli e delle verifiche ispettive - che in ogni caso scaturiscono, di norma, da segnalazioni o esposti - e sulla quantificazione dell'ammontare delle sanzioni pecuniarie nel range tra minimo e massimo previsti dalla legge. L'Area V verrà ampliata nel corso del 2015 al fine di includervi la riscossione delle entrate tributarie.

Area VI - contrattualistica attiva

Le procedure volte alla stipula di contratti attivi sono precedute da selezioni tra soggetti interessati e, comunque, prevedono stime effettive da altre Autorità a tanto deputati (come l'Agenzia del Territorio). L'espletamento dei procedimenti di alienazione, concessione, locazione di beni del demanio e del patrimonio regionale è presidiato da penetranti misure di prevenzione e controllo e include ambiti di discrezionalità estremamente circoscritti.





Oltre ad approfondire l'analisi di contesto, si è ritenuto opportuno procedere in corso d'anno all'aggiornamento ed integrazione delle tabelle relative ai procedimenti a rischio, con particolare riferimento ai processi con coefficiente medio ed elevato. Ciò alla luce di una serie di esigenze, che includono la presa d'atto di modifiche nel riparto delle competenze tra i servizi, alla integrazione del catalogo con ulteriori processi, la necessità di considerare gli effetti di fattori di mitigazione o aggravamento del rischio sopravvenuti o non precedentemente considerati, e l'opportunità di assestare la mappatura prima di procedere alla disciplina della rotazione dei dipendenti.

E' opportuno ricordare che in relazione a tutti i processi afferenti alla medesima Area II (affidamento di beni, servizi e forniture), trovano applicazione le misure di prevenzione specifiche già declinate nell'Elaborato II, par. Sezione III, Par. III, del PTPC. Per tutti i procedimenti di tutte le Aree di rischio si prescrivono, ove non ancora attivate, l'adozione di modalità informatiche di gestione delle attività e l'adozione di check list, nonché di controlli a campione. Le tabelle allegate all'Elaborato IV sostituiscono quelle di cui all'Allegato III del PTPC per quanto concerne i procedimenti con coefficiente uguale o superiore a 6 punti.

**Elaborato II - SEZIONE III
(Schema degli Adempimenti)**

OGGETTO ADEMPIMENTI E SCADENZE

Autorità Nazionale Anticorruzione (art.1, co.2) Entro il 31 gennaio di ogni anno l'organo di indirizzo politico, su proposta del Responsabile della corruzione adotta il Piano Triennale per la corruzione che viene trasmesso al Dipartimento della Funzione Pubblica.

Sempre entro il 31 gennaio il Responsabile della prevenzione definisce le procedure per selezionare il personale da inserire nei programmi di formazione. 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. Come previsto dall'art.1, co.6, ai fini della predisposizione del piano, il Prefetto, su richiesta, fornisce il necessario supporto tecnico ed informativo agli enti locali, anche al fine di assicurare che i piani siano formulati ed adottati nel rispetto delle linee guida contenute nel Piano Nazionale approvato dalla Commissione.

Il Responsabile della prevenzione

L'organo di indirizzo politico individua il responsabile della prevenzione della corruzione. Nella PA centrali è un dirigente di prima fascia, negli enti locali è, di norma, il (art.1,co.7,10,12,14) segretario comunale o provinciale, salva diversa e motivata determinazione.

Il responsabile della prevenzione, oltre a proporre il Piano triennale:

- . provvede alla verifica della sua attuazione e idoneità, salva la facoltà di proporre delle modifiche;
- . verifica l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici a più alto rischio;





. individua il personale da inserire nei programmi di formazione predisposti dalla Scuola superiore della pubblica amministrazione;

. risponde, in caso di commissione all'interno dell'amministrazione di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato ai sensi dell'art. 21 d.lgs. 165/2001(responsabilità dirigenziale) sul piano disciplinare in aggiunta al danno erariale e all'immagine.

. in caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione risponde sempre ai sensi dell'art. 21 d. lgs 165/2001 e, per omesso controllo, sul piano disciplinare.

Stazioni uniche appaltanti (art.1, co.32) Con riferimento alle procedure per l'affidamento di lavori, servizi e forniture (comma 16 l.b) le stazioni appaltanti sono tenute a pubblicare sui propri siti web: la struttura proponente, l'oggetto del bando, elenco degli operatori invitati a presentare offerte, l'aggiudicatario, l'importo di aggiudicazione, i tempi di completamento dell'opera, servizio o fornitura, l'importo delle somme liquidate.

Entro il 31 gennaio di ogni anno tali informazioni, relativamente all'anno precedente, sono pubblicate in tabelle riassuntive rese liberamente scaricabili in un formato digitale standard aperto che consenta di analizzare e rielaborare, anche a fini statistici, i dati informatici. Tali informazioni devono essere in formato digitale all'AVCP, che le pubblica sul proprio sito rendendole accessibili ai cittadini. Entro il 31 aprile di ciascun anno l'AVCP trasmette alla Corte dei conti l'elenco delle amministrazioni che hanno omesso di trasmettere e pubblicare, in tutto o in parte, le informazioni di cui al presente comma in formato digitale standard aperto

Incompatibilità, cumulo impieghi, incarichi.

Modifiche art. 53 d.lgs. 165/2001 (art.1, co.42) Entro 15 giorni dall'erogazione del compenso per gli incarichi di cui al comma 6, i soggetti pubblici o privati comunicano all'amministrazione di appartenenza l'ammontare dei compensi erogati ai dipendenti pubblici (comma 42 lett. e).

Entro 15 giorni dal conferimento dell'incarico , anche se a titolo gratuito, le Pa devono comunicare per via telematica al dipartimento funzione pubblica gli incarichi conferiti o autorizzati ai dipendenti stessi, indicando oggetto e compenso lordo. Entro il 30 giugno di ciascun anno e con le stesse modalità, le amministrazioni che, nell'anno precedente, non hanno conferito o autorizzato incarichi ai propri dipendenti, anche se comandati o fuori ruolo, dichiarano di non aver conferito o affidato incarichi (comma 42, lett. f). Entro il 30 giugno di ciascun anno le amministrazioni di appartenenza sono tenute a comunicare al dipartimento della funzione pubblica, in via telematica o su apposito supporto magnetico, per ciascuno dei propri dipendenti e distintamente per ogni incarico conferito o autorizzato, i compensi relativi all'anno precedente, da esse erogati o della cui erogazione abbiano avuto comunicazione dai soggetti di cui al comma 11 (comma 42, lett. g).

Entro il 31 dicembre di ciascun anno il dipartimento della funzione pubblica trasmette alla Corte dei Conti l'elenco delle amministrazioni che hanno omesso di trasmettere e pubblicare, in tutto in parte, le informazioni in formato digitale standard aperto.

Entro il 31 dicembre di ciascun anno il dipartimento della funzione pubblica trasmette alla corte dei conti l'elenco delle amministrazioni che hanno omesso di

www.regione.puglia.it





effettuare la comunicazione, avente ad oggetto l'elenco dei collaboratori esterni e dei soggetti cui sono stati affidati incarichi di consulenza (comma 42, lett. i).

Attività esposte a rischio di infiltrazione mafiosa (art.1, co.54)

Entro il 31 dicembre di ogni anno con decreto del ministro dell'interno può essere aggiornata la lista delle attività a rischio di infiltrazione mafiosa che attualmente include:

- a) trasporto di materiale a discarica per conto di terzi;
- b) trasporto, anche transfrontaliero, e smaltimento di rifiuti per conto di terzi;
- c) estrazione, fornitura e trasporto di terra e materiali inerti;
- d) confezionamento, fornitura e trasporto di calcestruzzo e di bitume;
- e) noli a freddo di macchinari;
- f) fornitura di ferro lavorato;
- g) noli a caldo;
- h) autotrasporti per conto di terzi
- i) guardiania dei cantieri

Adempimenti successivi alla pubblicazione
Il PRC:

- propone la modifica del Piano quando siano accertate significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Amministrazione;
- f- verifica, d'intesa con il Dirigente del Servizio Personale e Organizzazione la rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento di attività nel cui ambito è più elevato il rischio corruzione;
- f- individua, su proposta dei Dirigenti competenti, il personale da inserire in attività di formazione e/o aggiornamento con particolare attenzione ai dipendenti destinati a operare nei settori particolarmente esposti alla corruzione;
- f- presenta alla Giunta Regionale, entro il 15 dicembre di ogni anno, a partire dal 2014, una relazione sui risultati dell'attività svolta e ne assicura la pubblicazione sul sito web della Regione;
- f- riferisce alla Giunta Regionale ed all'Ufficio di Presidenza del Consiglio Regionale circa l'attività svolta, ogniqualvolta sia necessario;
- f- cura che siano rispettate le disposizioni del D.lgs 39/2013 in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi;
- svolge gli ulteriori compiti affidatigli dal Piano o dalla legge;
- può interloquire con i Dirigenti delle strutture regionali per eseguire acquisizioni di atti, verifiche, ispezioni ed ogni altro atto ed attività risulti necessario ai fini dello svolgimento dei compiti assegnatigli, avvalendosi, oltre che delle strutture appositamente costituite, delle strutture tecniche ed amministrative regionali competenti in relazione alle singole iniziative da assumere;
- assume iniziative per l'informatizzazione dei processi connessi all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione;
- interagisce con l'OIV, l'UPD e il Servizio Personale e Organizzazione per definire ed attuare Piani, Misure e Normative afferenti alla strategia anticorruzione della Regione.

La dirigenza generale e la dirigenza collaborano con il RPC, rispettivamente, ai sensi





dell'articolo 16, comma 1 lettere l bis), l ter) e l quater) e dell'articolo 17 del d.lgs. 165/2001.

Al fine di favorire l'espletamento delle funzioni e dei compiti assegnati dalla legge e dal Piano al RPC e vigilare sul rispetto delle disposizioni del Piano, ciascun Dirigente è individuato quale Referente per la prevenzione nell'ambito della struttura alla quale è preposto. In particolare, i Dirigenti preposti alle attività a più elevato rischio di corruzione forniscono collaborazione al RPC nell'attività di analisi e valutazione, di proposta e di definizione delle misure per l'implementazione del Piano.

**Aggiornamento per il 2015 (DGR. n. 52 del 29 gennaio 2015)
Elaborato II - Sezione IV (ETICA PUBBLICA IN SANITA')**

Il tema dell'etica in sanità, che inerisce sia ai fenomeni corruttivi in senso stretto che alla prevenzione degli sprechi e dei comportamenti pregiudizievoli per l'efficace utilizzo delle risorse in tale settore nevralgico, ha formato oggetto di approfondimento nel corso del 2014.

L'analisi del settore è stata stimolata da una nota di ANAC pervenuta in data 8 agosto 2014, che ha portato a conoscenza della Regione il "libro bianco della corruption in sanità" pubblicato dalla ISPE Sanità, una associazione di esperti che affronta, con approccio multidisciplinare, il tema dell'etica in sanità pubblica (http://www.ispe-sanita.it/1/upload/ispe_libroweb1Bsettembre.pdf).

Il lavoro opera una ricostruzione ad ampio raggio delle criticità rilevabili nel mondo della sanità, e si suddivide in una parte di inquadramento del tema e di individuazione delle aree vulnerabili (essenzialmente: procurement, nomine, medicina difensiva, controlli e misurazioni di performance) ed in una parte mirata sulle good practices attuabili, anche a livello di interconnessioni funzionali tra enti e aziende del SSR.

Coerentemente con la richiesta di ANAC, si è proceduto all'esame delle aree critiche evidenziate dal Libro Bianco e delle pertinenti azioni avviate in Puglia.

A tali fini, il Responsabile della Prevenzione ha segnalato la pubblicazione alle strutture anticorruzione delle ASL e delle Aziende Ospedaliere, chiedendo di poter discutere della possibile unificazione delle strategie di prevenzione della sanità nella sua interezza.

A tali fini, sono stati coinvolti gli esperti di ISPE ai fini della organizzazione di un seminario dedicato ad una riflessione critica sulla situazione della sanità pugliese ed alla valutazione di istituti, misure e metodologie che potrebbero assecondare una evoluzione del sistema amministrativo.

L'incontro si è tenuto il 10/12 ed ha avuto la seguente scansione:

una sezione di inquadramento generale -premesse la ricognizione del problema a livello macro- in cui si è analizzata l'immagine che della sanità pugliese emerge da azioni del giudice erariale, da processi penali e fattori reputazionali;

una sezione dedicata all'analisi di tre aree critiche: procurement, nomine, medicina





difensiva, attraverso un percorso di approfondimento articolato in: analisi stato dell'arte, e individuazione delle good practices, cioè le migliori strategie, metodologie e prassi da adottare per migliorare la nostra strategia di prevenzione. Le relazioni sono state registrate e sono in corso di trascrizione; dopo una revisione ed integrazione delle stesse da parte dei relatori, si procederà alla pubblicazione degli atti e dei materiali utilizzati nel corso dell'evento. Su tali basi, nell'anno 2015 ci si propone di varare una strategia di prevenzione coordinata estesa a tutte le Aziende e gli Enti del Servizio Sanitario Regionale.

**Aggiornamento per il 2015 (DGR. n. 52 del 29 gennaio 2015)
Sezione V
(SCHEMA DEGLI ADEMPIMENTI)**

Informazione

Con cadenza semestrale (30/6 e 31/12) i Dirigenti e i Responsabili dei procedimenti e delle attività a più elevato rischio corruzione comunicano al RPC i provvedimenti adottati, indicando il responsabile di ciascun procedimento, i destinatari e i tempi ed i risultati conclusivi dei procedimenti.

Entro il 31 ottobre di ogni anno, i Dirigenti inviano al RPC i dati necessari per il monitoraggio di attuazione del Piano.

Entro il 31 ottobre di ogni anno il Dirigente competente in materia di personale trasmette al RPC i dati relativi agli interventi formativi in materia di prevenzione della corruzione erogati ai dipendenti, con indicazione del numero di dipendenti partecipanti articolati per strutture, della quantità in termini di giornate/ore di formazione erogata, dei soggetti che hanno erogato la formazione e dei contenuti della formazione.

Entro il 31 ottobre di ogni anno il Dirigente competente in materia di personale e di procedimenti disciplinari comunica al RPC eventuali criticità nell'attuazione delle disposizioni del Codice di comportamento del personale, il numero e il tipo delle violazioni accertate e sanzionate in base al Codice di comportamento e le aree in cui si concentra il più alto tasso di violazioni, le denunce concluse con provvedimenti disciplinari, il numero delle sentenze dei Giudici penali e della Corte dei Conti pronunciate nei confronti del personale del Consiglio regionale per le aree ad elevato rischio corruzione, nonché l'ammontare delle eventuali condanne in riferimento ai fatti corruttivi. Analoghi compiti incombono, per quanto di competenza, sul Dirigente del Settore Legale dell'Avvocatura Regionale.

Entro il 1 marzo di ogni anno ciascun dirigente rende la dichiarazione annuale di insussistenza di cause di incompatibilità.

I Dirigenti e i Responsabili dei procedimenti rientranti nelle attività a più elevato rischio corruzione comunicano tempestivamente al proprio diretto superiore i casi in cui si trovino in conflitto di interessi, i ritardi nella gestione dei procedimenti, eventuali casi di non osservanza delle disposizioni contenute nel presente Piano.

Il Responsabile per la Trasparenza informa il Responsabile per la prevenzione della corruzione in merito alle segnalazioni inviate all'Autorità Nazionale Anticorruzione e agli altri soggetti competenti, per mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa in materia di





trasparenza.

Monitoraggio del rispetto dei termini procedurali

I Dirigenti provvedono al monitoraggio semestrale del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti amministrativi di competenza della propria struttura e a darne comunicazione alla Giunta Regionale e al RPC. A tali fini, i Dirigenti assicurano l'aggiornamento almeno semestrale dei dati inseriti nella sezione "rilevazioni statistiche" contenuta nella scheda di ogni singolo procedimento incluso nel Censimento dei procedimenti è attiva sul Portale Area Servizi all'indirizzo www.sisterna.puglia.it/Servizi.

Clausole di osservanza del Codice di Comportamento

Negli atti di incarico o nei contratti di acquisizioni delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, occorre inserire apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice di Comportamento (art.2DPR62/2013).

Attività successive alla cessazione del rapporto di lavoro (cd. Pantouflage e revolving doors)

L'art.53, comma 16 ter, del D.Lgs.165/2001, dispone che i dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Ente, non possano svolgere nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività svolta attraverso i medesimi poteri. L'art. 21 del D.Lgs 8 aprile 2013, n. 39 ha esteso il divieto ai soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al medesimo decreto e ai soggetti esterni con i quali l'amministrazione stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo. In base alle citate disposizioni:

- nella stesura dei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, deve essere inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti o incaricati dell'Ente che abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Ente stesso nei tre anni precedenti alla cessazione del rapporto. Per i soggetti nei confronti dei quali emerge, a seguito di controlli, il verificarsi della condizione soggettiva di cui sopra, si deve disporre l'esclusione dalla procedura di affidamento;
- nei contratti di assunzione del personale e negli atti di incarico deve essere inserita una clausola che preveda il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto con l'Ente di appartenenza nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente o incaricato cessato dal servizio. Qualora emerga la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16 ter, del D.Lgs. 165/2001, il dirigente che ha accertato la violazione la segnala al Responsabile della Prevenzione affinché sia avviata una azione giudiziale diretta ad ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti o incaricati

Attribuzione di incarichi dirigenziali: verifica di condizioni ostative alla conferibilità ed icause di incompatibilità, alla luce del D.Lgs.39/2013:





- nella predisposizione degli avvisi per l'attribuzione degli incarichi devono essere inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento e le cause di incompatibilità;
- l'accertamento delle condizioni ostative dovrà avvenire mediante verifica della dichiarazione sostitutiva di certificazione di insussistenza resa dall'interessato all'atto del conferimento dell'incarico;
- tale dichiarazione deve essere pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente;
- se dall'esito della verifica risulta la sussistenza di una o più condizioni ostative, l'Ente deve astenersi dall'attribuire l'incarico e provvedere a conferirlo ad altro soggetto;
- gli atti di conferimento di incarichi adottati in violazione delle norme sulla inconfiribilità sono nulli, con conseguente applicazione delle sanzioni previste dalla legge;
- il controllo delle cause di incompatibilità deve avvenire sia all'atto del conferimento che annualmente e, su richiesta, anche nel corso del rapporto. L'accertamento dovrà avvenire mediante verifica della dichiarazione sostitutiva di certificazione di insussistenza resa dall'interessato; tale dichiarazione deve essere pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente;
- se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento;
- se la situazione di incompatibilità emerge nel corso del rapporto, deve essere data comunicazione al Responsabile della Prevenzione, che contesta la circostanza all'interessato ai sensi degli artt. 15 e 19 del D.Lgs. 39/2013 e vigila affinché siano prese le misure conseguenti.





Elaborato III
- Allegati -
ALLEGATO I
(Mappatura dei Processi)

Cenni metodologici ed avvertenze

Ai fini della mappatura dei processi si è proceduto somministrando alle strutture regionali questionari redatti in base alle indicazioni del PNA, recanti in allegato la tabella di valutazione di cui all'All. 5 del predetto Piano. Nel contempo, si è operata una ricognizione dei procedimenti consultando le schede del censimento pubblicato su Sistema Puglia, in corso di implementazione. Infine, l'individuazione dei procedimenti ricadenti in area di rischio e l'assegnazione a ciascuno di essi del coefficiente di esposizione hanno formato oggetto di interviste svolte dal RPC e dal suo Staff con i referenti di tutte le Aree amministrative e delle Aree autonome, con gli esiti riportati nelle tabelle che seguono.

La mappatura non è stata ristretta alle sole aree di rischio obbligatorie indicate dalla l. 190/2012 e dal PNA, ma ha incluso, ove possibile, anche i procedimenti che implicano l'esercizio di poteri di vigilanza, repressione e applicazione di sanzioni (area V) e la contrattualistica attiva (area VI); in relazione alle citate aree facoltative si rende peraltro necessario un supplemento di ricognizione in sede di primo aggiornamento del Piano.

Sul piano del metodo, si è scelto di operare nella logica del PNA, riferendo l'analisi del rischio ai processi nella loro interezza. Per prevenire inconvenienti in fase applicativa ed evitare incongruenze nell'assegnazione dei coefficienti di rischio, specie in relazione alle procedure maggiormente articolate (che possono includere segmenti procedurali eterogenei, quanto ad esposizione al rischio), si è ritenuto opportuno applicare sempre il coefficiente più elevato tra quelli riferibili ai singoli segmenti procedurali; nel contempo, per agevolare l'attivazione di misure di controllo e prevenzione mirate, si è cercato di specificare, ove possibile, i nuclei di attività a maggiore esposizione al rischio rinvenibili nel contesto di ciascun procedimento/processo.

Si è altresì ravvisata l'opportunità di accorpere i procedimenti funzionalmente connessi (assegnazione risorse va insieme a liquidazione risorse) e quelli tipologicamente simili (erogazione fondi

statali con erogazione fondi comunitari). Per tali ragioni, potrebbe non esservi perfetta coincidenza, coerentemente con la diversità di fini perseguiti, tra la mappatura anticorruzione e le risultanze del censimento dei procedimenti pubblicato su Sistema Puglia.

In sede di attribuzione dei punteggi si è deciso di considerare due cifre decimali e di arrotondare per eccesso o per difetto solo il punteggio finale, specificando nel contempo, come dianzi riferito, i segmenti di particolare esposizione al rischio, ove possibile.

Si è altresì deciso di non mappare i processi per i quali il rischio sia risultato irrilevante in virtù dell'alto livello di standardizzazione o di altri fattori, quali vincoli normativi, contrattuali o fiscali, o della natura pubblicistica del destinatario del provvedimento.

Modello

Al Direttore dell'Area

.....

www.regione.puglia.it





Oggetto: Trasmissione modello dichiarazione sostitutiva per inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi dirigenziali, D. Lgs. n. 39/2013.

Come noto la legge 6 novembre 2012, n. 190, recante

“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” ed in particolare l’articolo 1, commi 49 e 50, che delega il Governo ad adottare uno o più decreti legislativi diretti a modificare la disciplina vigente in materia di attribuzione di incarichi dirigenziali e di incarichi di responsabilità amministrativa di vertice nelle pubbliche amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, e negli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico esercitanti funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione di servizi pubblici, da conferire a soggetti interni o esterni alle pubbliche amministrazioni, che comportano funzioni di amministrazione e gestione, nonché a modificare la disciplina vigente in materia di incompatibilità tra i detti incarichi e lo svolgimento di incarichi pubblici elettivi o la titolarità di interessi privati che possano porsi in conflitto con l’esercizio imparziale delle funzioni pubbliche affidate.

La delega richiamata ha avuto attuazione con il D.Lgs 8 aprile 2013, n. 39 (in G.U. n. 92 del 19 aprile 2013) recante - Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell’articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190.

Dette normative finalizzate alla promozione di una diffusa

cultura del rispetto delle regole dell’etica pubblica, all’implementazione di ulteriori strumenti di prevenzione delle condotte corruttive ed al rafforzamento dei rimedi di tipo sanzionatorio e repressivo, contempono al loro interno anche specifiche delle azioni da mettere in campo, attraverso il coinvolgimento di tutto il personale sia dirigente che del comparto.

Questa amministrazione in attuazione di precisi obblighi normativi con Deliberazione di Giunta n. 1622/2013 ha provveduto alla nomina del sottoscritto quale “Responsabile della Prevenzione della corruzione” in applicazione della Legge n. 190/2012 recante “Disposizioni per la Prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”.

Tale conferimento di funzioni a mente dell’art. 15 “Vigilanza sul rispetto delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità nelle pubbliche amministrazioni e negli enti di diritto privato in controllo pubblico” attribuisce al sottoscritto, quale responsabile del piano anticorruzione, la cura anche, che nell’amministrazione siano rispettate le disposizioni del presente decreto sulla:

a. inconferibilità, cioè la preclusione, permanente o temporanea, al conferimento di incarichi a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal Capo I, Titolo II, del Libro II, del Codice Penale, nonché a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in

www.regione.puglia.it





enti di diritto privato, regolati o finanziati da PPAA ovvero svolto attività professionali a favore di questi ultimi ed a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico (art. 1, comma 2, lett. g) D.Lgs 39/2013);

b. incompatibilità degli incarichi da cui consegue l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico (art. 1, comma 2, lett. h) D.Lgs 39/2013).

Ora, al fine di dare attuazione al disposto normativo contenuto nel D. Lgs. n. 39/2013 ed in particolare all'art. 20 "Dichiarazione sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità", si allega alla presente un modello di dichiarazione sostitutiva, da rendersi ai sensi del D. Lgs. n. 445/2000, dai Direttori di Area, Dirigenti di Servizio, Dirigenti di Ufficio, titolari di Posizione organizzativa ed Alte professionalità ai fini appunto, di dichiarare l'insussistenza attuale di tali cause.

Le LL.SS. in indirizzo una volta provveduto a ricevere le autocertificazioni, adeguatamente firmate e datate da tutti i soggetti tenuti ed incardinati nell'Area di coordinamento; dovranno disporre l'inoltro a questo Ufficio, affinché si possa ottemperare agli adempimenti di legge.

E' appena il caso di ricordare che, ai sensi dell'art. 20, co.2, del succitato Decreto, ciascun soggetto interessato dovrà, con cadenza annuale, presentare una dichiarazione di insussistenza di una delle cause di incompatibilità contemplate dalla novella legislativa.

Della presente, corredata di allegato, è possibile fare il download nella sezione "Prevenzione della Corruzione" del sito web istituzionale, dove è opportunamente pubblicata.

Nel restare a disposizione per ogni informazione e/o chiarimento a riguardo, si comunica la e-mail istituzionale dedicata alla materia de qua: responsabile.anticorruzione@regione.puglia.it.

Modello

Ai Direttori Area
Ai Dirigenti Servizio Ai Dirigenti Ufficio

Oggetto: Monitoraggio dei termini dei procedimenti.

Il "Piano triennale per la prevenzione della corruzione" (PTPC) adottato dalla Regione Puglia per il periodo 2014/2016 e pubblicato sul sito istituzionale nella sezione dedicata all'anticorruzione, secondo il disposto

www.regione.puglia.it





dell'art. 1, comma 9, lettera d), della L. 190/2012, stabilisce che a cadenza trimestrale venga effettuato il monitoraggio dei termini dei procedimenti amministrativi.

Per assicurare un adeguato ed uniforme monitoraggio dei dati in questione, le SS.VV. sono invitate ad utilizzare le due Tabelle, allegate alla presente, di cui è possibile fare il download dal sito istituzionale nella sezione "Prevenzione della corruzione" dove è opportunamente pubblicata.

Si raccomanda di compilare in ogni parte le predette tabelle ed esclusivamente in formato elettronico, di firmarle e protocollarle prima dell'invio a questo Ufficio esclusivamente in modalità telematica entro e non oltre il (15 aprile - 15 luglio - 15 ottobre - 15 gennaio).

Nel restare a disposizione per ogni informazione e/o chiarimento a riguardo, si comunica la e-mail istituzionale dedicata alla materia de qua: responsabile.anticorruzione@regione.puglia.it.

Aggiornamento per il 2015 (DGR. n. 52 del 29 gennaio 2015)

**Sezione VI
(TABELLE)**

AVVOCATURA REGIONALE
Servizio Legale

Note:

Procedimento: determinazione compensi legaliesterni/interni Area di rischio:IV
Coefficiente originario: n.d.

Fattori di esposizione al rischio: discrezionalità nella determinazione del valore della controversia e corrispondente quantificazione del compenso

Fattori di attenuazione del rischio: riferimento prevalente del rischio alle cause di valore indeterminabile

Misure specifiche in itinere o da adottare: la materia è disciplinata analiticamente da linee guida regionali (DGR 2892/2012) ed al DM 140/2012 che circoscrivono l'esercizio della discrezionalità tecnica ai l'attribuzione di un valore indeterminabile di particolare interesse o straordinaria importanza, che necessita comunque di motivazione

www.regione.puglia.it





**REGIONE
PUGLIA**

SEGRETERIA GENERALE DELLA PRESIDENZA

IL SEGRETARIO GENERALE

Tempistica: entro 2015

Competenza: Avvocato Coordinatore/Dirigente Legale
Coefficiente aggiornato: 8.75

AREA SVILUPPO RURALE ED AGRICOLTURA

Servizio Foreste

Note:

www.regione.puglia.it

Lungomare N. Sauro, 31/33 Tel. 080.5406949
mail: segreteriageneralepresidente@regione.puglia.it
dpec: segreteriageneralepresidente@pec.rupar.puglia.it



104



Procedimento: Nulla osta idrogeologico

Area di Rischio: III

Coefficiente originario: 7.13

Fattori di esposizione al rischio: rischio presente nella fase procedimentale dedicata a sopralluoghi e verifiche (lo stato documentato potrebbe risultare differente da quello effettivamente esistente)

Fattori di attenuazione del rischio: l'individuazione del vincolo idrogeologico spetta ad un soggetto esterno, il Corpo Forestale dello Stato.

Misure specifiche in itinere o da adottare: in itinere regolamento su vincolo idrogeologico

Tempistica: entro 2015

Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 7.00

Servizio Foreste

Note:

Procedimento: Autorizzazione al taglio di piante ad interesse forestale

Misure specifiche in itinere o da adottare: prossima adozione di nuovo regolamento sul taglio

Tempistica: entro 2015

Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 7.80

Servizio Foreste

Note:

Procedimento: Autorizzazione al taglio boschi percorsi dal fuoco

Area di Rischio: III

Coefficiente originario: 7.87

www.regione.puglia.it





Fattori di esposizione al rischio: elevata discrezionalità nella fase procedimentale dedicata a sopralluoghi e verifiche

Fattori di attenuazione del rischio: le aree da sottoporre a taglio vengono individuate e delimitate da due soggetti esterni, Comune interessato e Corpo Forestale dello Stato (ex l.353/2000)

Misure specifiche in itinere o da adottare: regolamento su taglio in corso di adozione

Tempistica: entro 2016

Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 7.80

Servizio Foreste

Note:

Procedimento: Autorizzazione boschi aree protette

Misure specifiche in itinere o da adottare: Zone Protezione Speciale gestite di comune accordo con l'Ufficio Parchi Forestali (Assetto del Territorio) per l'aspetto riguardante la valutazione di incidenza

Tempistica: immediata

Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 7.80

Servizio Foreste

Note:

Procedimento: Controllo sugli atti dei Consorzi di bonifica

Area di Rischio: V

Coefficiente originario: 7.78

www.regione.puglia.it





Fattori di esposizione al rischio: fase di controllo e verifica di bilanci preventivi e consuntivi, variazioni di bilancio, attività di monitoraggio delle spese

Fattori di attenuazione del rischio: supporto Servizio Controlli nel monitoraggio degli atti di bilancio; applicazione del bilancio per centri di spesa art. 42 l.r. 45/2014

Misure specifiche in itinere o da adottare: adozione di regolamento per creare contabilità unica nei consorzi

Tempistica: entro 2015

Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 7.80

Servizio Foreste

Note

Fattori di attenuazione del rischio: materia normata da D.lgs. 163/2006 - il consorzio di bonifica assume veste di stazione appaltante e certifica avanzamento dei lavori e la loro ultimazione.

Misure specifiche in itinere o da adottare: istituzione albo fornitori con aggiornamenti periodici, fissazione criteri di rotazione, adozione protocolli operativi o check list.

Tempistica: immediata

Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 7.80

Servizio Foreste

Note:

Procedimento: Determinazione e liquidazione stipendi consorzi

Area di Rischio: IV

Coefficiente originario: 7.78

Fattori di esposizione al rischio: certificazione dei lavori

Fattori di attenuazione del rischio: materia normata da D.lgs. 163/2006 e regolamento attuativo 12/2012

www.regione.puglia.it





Misure specifiche in itinere o da adottare: stipendi liquidati sulla base di contratti collettivi; controllo incrociato con Servizio Ragioneria; istituzione albo fornitori con aggiornamenti periodici, fissazione criteri di rotazione, adozione protocolli operativi o check list.

Tempistica: immediata

Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 7.80

Servizio Foreste

Note:

Procedimento: Determinazione approvazione perizie

Coefficiente originario: 7.78

Fattori di esposizione al rischio: redazione perizia di variante

Fattori di attenuazione del rischio: materia normata da D.lgs. 163/2006 e regolamento attuativo 12/2012 - è consorzio di bonifica che assume veste di stazione appaltante e certifica avanzamento dei lavori e la loro ultimazione

Misure specifiche in itinere o da adottare: istituzione albo fornitori con aggiornamenti periodici, fissazione criteri di rotazione, adozione protocolli operativi o check list.

Tempistica:

Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 7.80

Servizio Foreste

Note:

Procedimento: Sopralluoghi somme urgenze

Area di Rischio: III

Coefficiente originario: 9.16

www.regione.puglia.it





Fattori di esposizione al rischio: altissima discrezionalità nella fase procedimentale dedicata all'accertamento dello stato dei luoghi- è il consorzio di bonifica che assume veste di stazione appaltante e certifica avanzamento dei lavori e la loro ultimazione

Fattori di attenuazione del rischio: materia normata da D.lgs. 163/2006 e regolamento attuativo 12/2012

Misure specifiche in itinere o da adottare: istituzione albo fornitori con aggiornamenti periodici, fissazione criteri di rotazione, adozione protocolli operativi o check list.

Tempistica:

Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 9.00





AREA POLITICHE TUTELA AMBIENTALE

Servizio Difesa del Suolo e Rischio Sismico

Note: il Servizio ha cambiato denominazione da Servizio Risorse Naturali in difesa del suolo e rischio sismico

Procedimento: conferenza programmatica per rilascio parere su schema PAI predisposto da AdB

Area di Rischio: III

coefficiente originario: 6

Fattori di esposizione al rischio: esercizio non corretto della discrezionalità tecnica

Fattori di mitigazione del rischio: il rischio è attenuato dalla collegialità della valutazione, che implica la consultazione di tutti i servizi interessati all'applicazione del Piano.

Misure specifiche in itinere o da adottare: predeterminazione di criteri e procedure con previsione di affiancamento di 2 unità ai fini dei sopralluoghi (disciplina operativa del Servizio già in corso di predisposizione) - NB il procedimento non afferisce ad alcuna Area di rischio ma va analogicamente ricondotto ad Area III.

Tempistica: biennio 2015/2016

Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 6.00

Servizio Difesa del Suolo e Rischio Sismico

Note: il Servizio ha cambiato denominazione da Servizio Risorse Naturali in difesa del suolo e rischio sismico

Procedimento: programmazione di finanziamenti

Area di Rischio: IV

Coefficiente originario: 6.00

Fattori di esposizione al rischio: esercizio non corretto della discrezionalità tecnica

Fattori di mitigazione del rischio:

Misure specifiche in itinere o da adottare: istruttoria condivisa con AdB; adozione di una check list

www.regione.puglia.it





contenente le richieste di finanziamento e specifica tutti gli indicatori in relazione alle priorità di intervento valutati alla luce del PAI (classe di rischio/pericolosità certificati dal PAI); indicazione di tipologia ed entità dei beni esposti al rischio (vita umana, infrastrutture, manufatti); idoneità della progettazione rispetto all'esigenza di attenuare i rischi senza determinare peggioramenti della situazione; esclusione interventi che sottendono fini dissimulati (es. miglioramento di viabilità, fogne bianche e simili); stadio della progettazione e cantierabilità dell'intervento.

Tempistica: immediata

Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 6.00

Servizio LL.PP.

Note:

Procedimento: Affidamento lavori, servizi e forniture

Coefficiente originario: 8.66

Area di Rischio: II

Fattori di esposizione al rischio: discrezionalità su interventi di somma urgenza che vanno in deroga all'evidenza pubblica

Fattori di attenuazione del rischio:

Misure specifiche in itinere o da adottare: adottato elenco esecutori lavori già testati sotto il profilo della affidabilità economica e idoneità morale e professionale e suddiviso per anni e categorie - si prescrive riapertura periodica dell'albo mediante avvisi pubblici, formalizzazione del criterio di rotazione, esecuzione controlli a campione.

Tempistica: immediata

Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 8.50

Servizio LL.PP.

Note:

Procedimento: attribuzione e liquidazione risorse

Area di Rischio: IV

Coefficiente originario: 8

www.regione.puglia.it





Fattori di esposizione al rischio: discrezionalità nella scelta dei beneficiari

Fattori di attenuazione del rischio:

Misure specifiche in itinere o da adottare: i criteri di scelta sono predeterminati con DGR e con direttive commissariali - si prescrivono controlli a campione

Tempistica: immediata

Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 7.50

Servizio Protezione Civile

Procedimento: Affidamento lavori, servizi e forniture

Area di Rischio: II

Coefficiente originario: 8.66

Fattori di esposizione al rischio: discrezionalità nell'affidamento di interventi di somma urgenza (forniture, manutenzioni di apparati)

Fattori di mitigazione del rischio:

Misure in itinere o da adottare: adottato elenco esecutori lavori già testati sotto il profilo della affidabilità economica e idoneità morale e professionale e suddiviso per anni e categorie - si prescrive riapertura periodica dell'albo mediante avvisi pubblici, formalizzazione del criterio di rotazione, esecuzione controlli a campione.

Tempistica:immediata

Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 8.50

Servizio Protezione Civile

Note:

Procedimento: attribuzione risorse e rimborsi spese.

Area di Rischio: IV

Coefficiente originario: nessuno (procedimento precedentemente non censito)

Fattori di esposizione: esercizio non corretto della discrezionalità nella scelta dei beneficiari

www.regione.puglia.it





Fattori di attenuazione del rischio:

Misure specifiche in itinere o da adottare: occorre predeterminare i criteri selettivi (NB si tratta sempre di interventi connessi ad eventi congiunturali intrinsecamente urgenti e implicano interazioni con terzo settore e imprese) - si attende regolamentazione da parte del nuovo Dirigente di servizio.

Tempistica: entro 2015

Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 14.00

Servizio Ecologia

Note:

Procedimento: VIA/screening

Area di Rischio: III

Coefficiente originario: 9.32

Fattori di esposizione al rischio: rischi connessi alla discrezionalità tecnica (eventuali parzialità a favore del privato)

Fattori di mitigazione del rischio:

Misure specifiche in itinere o da adottare: a) è prevista CdS obbligatoria sia per VIA che per screening (l.r. 4/2014) - b) il parere comitato VIA è stato esteso anche al subprocedimento di screening (reg. reg. 10/2011) - b) l'individuazione componenti comitato VIA avviene con procedura selettiva pubblica (misura introdotta dal Direttore Area - Dirigente servizio ad interim con determina 291/2012 per trienni 2013/2016) -

Tempistica: 2015/2016 **Competenza:** Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 9.00

Servizio Ecologia

Note:

Procedimento: VAS/screening

Area di Rischio: III

Coefficiente originario: 9.32

www.regione.puglia.it





Fattori di esposizione al rischio: rischi connessi alla discrezionalità tecnica

Fattori di mitigazione del rischio: conferimento deleghe funzioni ai comuni (e conseguente deflazione delle procedure) con l.r. 4/2014 e reg. reg. 18/2013

Misure specifiche in itinere o da adottare: ampliamento della partecipazione a tutte le strutture competenti in materia ambientale (best practice Direttore Area - Dirigente servizio ad interim) - strutturazione di portale dedicato VAS per procedura semplificata art. 7 reg. 18/2013 (best practice Direttore Area - Dirigente Servizio ad interim)

Tempistica: 2015/2016

Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 9.00

Servizio Ecologia

Procedimento: VINCA

Area di Rischio: III

Coefficiente originario: 9.32

Fattori di esposizione al rischio: rischi connessi alla discrezionalità tecnica

Fattori di mitigazione del rischio:

Misure specifiche in itinere o da adottare: confronto con autorità ambientali competenti volta per volta - adozione atti provvedimenti e non mere note, con conseguente ampliamento del regime di pubblicità (gli atti vengono oggi pubblicati su BURP).

Tempistica: 2015/2016

Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 9.00

Servizio Rischi Industriali

Note:

Procedimento: AIA

Area di Rischio: III

Coefficiente originario: 10.33

www.regione.puglia.it





Fattori di esposizione al rischio: rischi connessi alla discrezionalità tecnica con particolare riferimento alla fissazione di limiti emissivi per matrici aria/acqua

Fattori di mitigazione del rischio: adozione del modulo della CdS prevista dal d.lgs.152/2006

Misure specifiche in itinere o da adottare: sottoposizione alla CdS dell'intero pacchetto autorizzativo, inclusi tutti i pareri e l'articolato prescrizionale per ottenerne il vaglio da parte di tutti i soggetti pubblici coinvolti, in contraddittorio con il gestore. la decisione del limite entro il range stabilito dalle norme tecniche è frutto di decisione collegiale (**Best Practice** del Dirigente di Servizio, che si accinge a formalizzarla con determina).

Tempistica: 2015/2016

Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 10.00

Servizio Rischi Industriali

Note:

Procedimento: rischio di incidente rilevante

Area di Rischio: III

Coefficiente originario: 9.00

Fattori di esposizione al rischio: rischi connessi alla discrezionalità tecnica

Fattori di mitigazione del rischio:

Misure specifiche in itinere o da adottare: gli atti e le misure adottati vengono fondati sulle valutazioni tecnico-scientifiche di ARPA a causa dell'elevato tasso di specificità tecnica della materia

Tempistica: 2015/2016

Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 9.00

Servizio Risorse Idriche

Note: il Servizio ha cambiato denominazione da Servizio Tutela Acque a Servizio Risorse Idriche

Procedimento: procedure di autorizzazioni agli scarichi dei reflui

Area di Rischio: III

www.regione.puglia.it





Coefficiente originario: 6.5

Fattori di esposizione al rischio: nessuno in particolare

Fattori di mitigazione del rischio: la competenza al rilascio delle autorizzazioni è suddivisa tra Regione e Province. In particolare la Regione - Servizio Risorse Idriche rilascia le autorizzazioni che riguardano gli impianti del Servizio Idrico Integrato, che vede quale soggetto gestore unico l'Acquedotto Pugliese s.p.a. - e per alcuni limitati casi Comuni pugliesi-, mentre le Province rilasciano le autorizzazioni per gli scarichi privati, al di fuori del SII e per lo scarico delle acque meteoriche. Il rilascio delle autorizzazioni da parte della Regione comporta accertamenti a contenuto vincolato, che implicano -di volta in volta- la verifica della conformità dello scarico alle previsioni del Piano di Tutela delle Acque vigente e del rispetto dei limiti di legge per i parametri normativamente previsti. La procedura di rilascio dell'autorizzazione regionale, che in ogni caso è conseguente alla realizzazione di impianti e condotte sottoposti in sedi diverse a procedure di VIA e ove necessario di VINCA, si completa in due fasi: in via preventiva, si rilascia una autorizzazione provvisoria per un periodo temporaneo, nel corso del quale viene disposto il monitoraggio della qualità dello scarico e la verifica del rispetto delle eventuali prescrizioni, e quindi, a valle di detto monitoraggio, viene rilasciata l'autorizzazione allo scarico definitivo. Il tempo necessario per il completamento della procedura, prescritto normativamente in 90 giorni, è condizionato prevalentemente dalla presentazione da parte dei soggetti richiedenti (AQP o Comuni), della documentazione necessaria, spesso diluita nel tempo ben oltre i 90 giorni, e in parte dalla ridotta dotazione organica dell'ufficio

Misure specifiche in itinere o da adottare: attesa la specificità del procedimento regionale riferito agli scarichi del Sistema Idrico Integrato, istruito dall'Ufficio Attuazione e Gestione (ora modificato in Ufficio Sistema Idrico Integrato), con il supporto di n. 2 dipendenti cat. D, non si è ritenuto adottare specifiche misure di prevenzione; in merito alla dotazione organica dell'ufficio preposto, di recente si è ricorso al supporto fornito dall'assistenza tecnica (tre collaboratori a contratto) assicurata dal MATTM nell'ambito del progetto AT del programma nazionale FESR.

Tempistica: 2015/2016

Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 6.0

Servizio Risorse Idriche

Note: il Servizio ha cambiato denominazione da Servizio Tutela Acque a Servizio Risorse Idriche

Procedimento: procedure di finanziamento interventi acque reflue(11.90)

Area di Rischio: III

Coefficiente originario: 11.90

Fattori di esposizione al rischio:

www.regione.puglia.it





Fattori di mitigazione del rischio: le procedure di finanziamento riguardano l'attuazione del programma FESR e l'attuazione dell'APQ "Depurazione". Tranne una misura riferita al finanziamento del trattamento delle acque reflue non allacciate alla pubblica fognatura, rivolta ai privati, la stragrande maggioranza dei finanziamenti riguarda il finanziamento degli impianti pubblici di depurazione e di realizzazione di tratti di fognatura nera, con interlocutori l'AQP, Comuni e in misura limitata i Consorzi di Bonifica (per la sistemazione dei recapiti finali degli scarichi dei reflui trattati). La misura riferita al finanziamento del trattamento delle acque reflue non allacciate alla pubblica fognatura è attuata mediante emanazione di bandi pubblici, che esplicitano i criteri di selezione affidata prima alle Province e conclusivamente alla stessa Regione. Il Servizio Risorse Idriche allo scopi ha nominato commissioni di selezione, escludendo dalla composizione delle stesse i Responsabili di azione incaricati di gestire le attività amministrative contabili per l'attuazione della misura stessa. Per quanto riguarda il finanziamento degli impianti pubblici di depurazione e di realizzazione di tratti di fognatura nera, la selezione degli interventi, che concorrono tutti alla realizzazione e gestione del servizio idrico integrato, viene operata su un tavolo di "negoziato" composto da Regione, Autorità Idrica e soggetto gestore del SII (AQP) dove vengono individuate nell'ambito degli interventi programmati da AIP nel proprio Piano d'Ambito, le priorità di intervento, in parte riferite anche alla presenza di procedure di infrazione, e dove viene bilanciato l'investimento pubblico con quello riveniente dalla tariffa a carico degli utenti.

Misure specifiche in itinere o da adottare: in particolare per il finanziamento delle acque reflue non allacciate alla pubblica fognatura, predeterminazione dei criteri di selezione e individuazione di componenti delle commissioni escludendo i RA. Suggesta adozione procedure informatiche e esecuzione controlli a campione.

Tempistica: 2015/2016

Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 11.00

Servizio Rifiuti e Bonifiche

Note:

Procedimento: finanziamenti e interventi fondi ecotassa

Area di Rischio: III

Coefficiente originario: 11.90

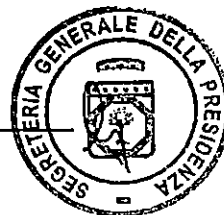
Fattori di esposizione al rischio: sperequazioni nella comparazione tra istanze e scelta beneficiari

Fattori di mitigazione del rischio:

Misure specifiche in itinere o da adottare: adottata oggettivizzazione criteri - regolamentazione procedure assegnazione a sportello sulla base della cantierabilità in ordine cronologico di richiesta (DGR n. 729/2014 e 1304/2014 - Best Practice).

Tempistica: 2015/2016 **Competenza:** Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 11.00





AREA FINANZA E CONTROLLI

Servizio Demanio

Note: il Servizio già dal 2010, in applicazione del DPGR 161/2008, si è dotato di una apposita struttura che esercita i controlli a campione su tutti i procedimenti del Servizio stesso; la intensità dei controlli è correlata al livello di rischio.

Procedimento: Alienazione Aree Tratturali

Area di Rischio: VI Coefficiente originario: 10

Fattori di esposizione al rischio: rischi connessi ad una sola fase dell'attività alienativa, consistente nella applicazione delle agevolazioni sul prezzo di vendita (il quale peraltro viene stabilito da apposita commissione tecnica regionale composta da rappresentanti di diverse Amministrazioni locali e centrali)

Fattori di attenuazione del rischio: già istituiti controlli a campione su ogni procedimento che attiene al Servizio - collegialità nella applicazione delle agevolazioni

Misure specifiche in itinere o da adottare: predeterminazione di criteri e procedure con previsione di affiancamento di 2 unità ai fini dei sopralluoghi (disciplina operativa del Servizio già in corso di predisposizione)

Tempistica: entro 2015

Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 9.00

Servizio Demanio

Note: il Servizio già dal 2010, in applicazione del DPGR 161/2008, si è dotato di una apposita struttura che esercita i controlli a campione su tutti i procedimenti del Servizio stesso; la intensità dei controlli è correlata al livello di rischio

Procedimento: concessione beni demaniali marittimi per nautica da diporto





Area di Rischio: VI Coefficiente originario: 6.00

Fattori di esposizione al rischio: discrezionalità nella selezione del concessionario

Fattori di attenuazione del rischio: adozione di procedure di evidenza pubblica ampiamente pubblicizzate anche a livello europeo e selezione dei partecipanti in forma collegiale attraverso indizione di conferenze di servizi partecipate da tutti i soggetti pubblici titolari di competenze in termini di tutela del bene pubblico (DPR 509/1997) - i criteri di selezione vengono predeterminati nei bandi ed ineriscono a situazioni di carattere oggettivo (es. distanza dal mare - assenza opere fisse - certificazioni antimafia) oltre che alla coerenza con l'interesse pubblico delle proposte che poi viene valutata in forma collegiale, come evidenziato. già istituiti controlli a campione su ogni procedimento che attiene al Servizio

Misure specifiche in itinere o da adottare:

Tempistica:

Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 6.00

Servizio Demanio

Note: il Servizio già dal 2010, in applicazione del DPGR 161/2008, si è dotato di una apposita struttura che esercita i controlli a campione su tutti i procedimenti del Servizio stesso; la intensità dei controlli è correlata al livello di rischio

Procedimento: pianificazione coste

Area di Rischio: non ancora tipizzata - per analogica va collocato in Area III

Coefficiente originario: 6.00

Fattori di esposizione al rischio: potenziale esercizio distorto della discrezionalità tecnica

Fattori di attenuazione del rischio: la procedura mira all'introduzione di misure di carattere generale finalizzate alla tutela del paesaggio costiero e del bene demaniale ed inoltre alla disciplina dell'uso del demanio; misure ed azioni strategiche introdotte dalla pianificazione hanno ricadute esclusivamente a livello territoriale e non su singole fattispecie concrete; il processo prevede una serie di fasi che comportano ampio spazi di partecipazione ed accessibilità alla fase decisionale (l.r. 17/2006). - già istituiti controlli a campione su ogni procedimento che attiene al Servizio

Misure specifiche in itinere o da adottare: il procedimento non rientra in alcuna Area di rischio

Tempistica:

Competenza: Dirigente di Servizio

www.regione.puglia.it





Coefficiente aggiornato: 6.00

Servizio Demanio

Note: il Servizio già dal 2010, in applicazione del DPGR 161/2008, si è dotato di una apposita struttura che esercita i controlli a campione su tutti i procedimenti del Servizio stesso; la intensità dei controlli è correlata al livello di rischio

Procedimento: programmazione e affidamento lavori manutenzione straordinaria immobili

Area di Rischio: Il Coefficiente originario: 10

Fattori di esposizione al rischio: rischi insiti nelle procedure di Area II e connessi agli affidamenti

Fattori di attenuazione del rischio: applicazione procedure evidenza pubblica d.lgs. 163/2006 con commissioni di esperti interni - la scelta degli interventi forma oggetto di programmazione annuale e viene condivisa con altre strutture regionali (datore lavoro, servizio LL.PP.) - già istituiti controlli a campione su ogni procedimento che attiene al Servizio (best practice)

Misure specifiche in itinere o da adottare: misure Elaborato II, Sezione III, Par. II, delPTPC

Tempistica: immediata **Competenza:** Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 9.50

Servizio Provveditorato Economato

Note:

Procedimento: acquisto beni e servizi

Area di Rischio: Il Coefficiente originario: 10.12

Fattori di esposizione al rischio: rischi tipici dell'Area II connessi prevalentemente all'esercizio della discrezionalità in fase di verifica del fabbisogno programmazione degli acquisti

Fattori di attenuazione del rischio: in data 5 febbraio 2014 il Servizio ha accentrato una parte consistente degli affidamenti, per evitare la polverizzazione degli acquisti e favorirne la programmazione, con conseguente possibilità di conseguire economie di scala - con il medesimo atto il Servizio ha adottato criteri di rotazione degli Economi tra i plessi - il Servizio ha adottato la prassi di adottare un atto formale (reso pubblico) di programmazione ultrannuale degli acquisti (**best practice**), raccogliendo il fabbisogno tramite gli Economi dei plessi - restano fuori dalla programmazione solo gli interventi non preventivabili, come le urgenze e le somme urgenze - il Servizio opera solo attraverso procedure telematiche mediante Empulia, Consip e MepA e per prassi applica solo il criterio del massimo ribasso (vi è circolare interna che include un

www.regione.puglia.it

Lungomare N. Sauro, 31/33 Tel. 080.5406949
mail: segreteria generale presidente@regione.puglia.it
dpec: segreteria generale presidente@pec.rupar.puglia.it





protocollo operativo) - ove le condizioni di mercato paiano favorevoli, il Servizio opera una indagine di mercato mettendo a base d'asta le condizioni Consip per conseguire condizioni ancora più favorevoli - il Servizio sta implementando (a regime entro 31/12/2014) un sistema informativo (Sistema Informativo Unico) che accorpa sistemi originariamente compartimentali e che a regime consentirà di gestire con modalità informatiche l'itero processo, dalla programmazione al pagamento (determinazione 51/2014 - **best practice**) - prima del contratto, vengono eseguiti controlli a campione sul 5% delle autocertificazioni per affidamenti inferiori a € 20.000 - controlli a tappeto su affidamenti di importo superiore - per i pagamenti il Servizio si è dotato di un atto-tipo e funziona come check list - per i pagamenti si sono adottate forme di registrazione delle fatture prima della introduzione ex lege del relativo obbligo. Per approfondimenti, si veda nota Servizio prot. n. 20911 del 28/10/2014.

Misure specifiche in itinere o da adottare: implementazione (a regime entro 31/12/2014) del Sistema Informativo Unico - misure Elaborato II, Sezione III, Par. II, delPTPC

Tempistica: immediata

Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 9.50

Servizio Provveditorato Economato

Note:

Procedimento: dichiarazione beni fuori uso

Area di Rischio: VI Coefficiente originario: 6

Fattori di esposizione al rischio: rischi tipici dell'Area VI connessi, in particolare, a alla discrezionalità nella dichiarazione di fuori uso del bene e di valore residuo

Fattori di attenuazione del rischio: la valutazione viene svolta da una commissione inter servizi (tra cui Provveditorato, Demanio e LL.PP.), anche in relazione alla esistenza di valore residuo del bene - in ipotesi affermativa si procede ad alienazione con procedura di evidenza pubblica con offerta al massimo rialzo - in ipotesi negativa si conferisce a croce rossa o altre associazioni benefiche o, in mancanza, si smaltisce attraverso imprese autorizzate, a norma di legge.

Misure specifiche in itinere o da adottare:

Tempistica:

Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 5.50

www.regione.puglia.it





AREA POLITICHE E MOBILITA' URBANA

Servizio: Politiche Abitative

Note:

Procedimento: Localizzazione ed erogazione contributi ai Comuni per il sostegno ai canoni di locazione

Area di rischio: IV

Coefficiente originario: 6

Fattori di esposizione al rischio: potenziali anomalie nella individuazione beneficiari risorse

Fattori di mitigazione del rischio: il processo è del tutto vincolato dalla deliberazione di GR che stabilisce i criteri di riparto del fondo, i quali peraltro vengono fissati a seguito di incontri con i sindacati degli inquilini e i beneficiari vengono individuati tramite graduatorie comunali.

Misure specifiche in itinere o da adottare: nelle deliberazioni regionali di riparto sono previsti controlli da parte dei Comuni attraverso la Guardia di Finanza e nel caso di accertata mancanza dei requisiti da parte del beneficiario è prevista la restituzione del contributo con sanzioni. occorre provvedere ad incremento dei controlli ed mancata erogazione del contributo ai Comuni in mancanza dell'invio della prevista alla relazione sui controlli effettuati.

Tempistica: entro 2015 **Competenza:** Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 6.00

Servizio: Politiche Abitative

Note:

Procedimento: Localizzazione, concessione ed erogazione fondi ai Comuni e IACP per la realizzazione di interventi di NC, RE e MS di ERP

Area di rischio: IV

www.regione.puglia.it





Coefficiente originario: 6

Fattori di esposizione al rischio: potenziali anomalie nella individuazione beneficiari risorse

Fattori di mitigazione del rischio: i fondi vengono localizzati seguito di bandi regionali che fissano i requisiti e dopo la redazione della graduatoria dei soggetti ammissibili da parte di commissioni appositamente costituite. Nella fase di erogazione i fondi vengono erogati secondo tranche di pagamento predefinite in protocolli d'intesa con i soggetti beneficiari (Comuni e IACP) e a seguito di verifiche da parte dell'ufficio

Misure specifiche in itinere o da adottare: le commissioni giudicatrici sono composte da soggetti appartenenti alle diverse amministrazioni finanziatrici (Ministero e Regione); nella verifica dei quadri economici si tiene conto del Codice dei contratti (D.Lgs. n. 163/2006) e relativo regolamento. con la L.R. n. 22/214 sono state abolite le Commissioni Tecniche istituite presso gli IACP per la verifica dei programmi; oggi il RUP individuato dal soggetto attuatore è l'unico responsabile dell'attuazione e completamento dell'intervento.

Tempistica: entro 2016

Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 6.00

Servizio: Politiche Abitative

Note:

Procedimento: Concessione ed erogazione fondi ai comuni per la realizzazione di opere di urbanizzazione previste nei PIRP e nelle zone di cui alla L. 167/72

Area di rischio: IV

Coefficiente originario: 6.00

Fattori di esposizione al rischio: potenziali anomalie nella individuazione beneficiari risorse

Fattori di mitigazione del rischio: i fondi per il finanziamento di queste opere fanno parte della quota di cofinanziamento regionale dei fondi comunitari, pertanto l'attuazione di questi interventi è regolata dal PO FESR 2007-2013 e dai disciplinari che vengono sottoscritti tra Comuni e Regione. La localizzazione avviene attraverso bandi regionali e l'individuazione dei Comuni beneficiari viene effettuata da una commissione giudicatrice.

Misure specifiche in itinere o da adottare: tutte le erogazioni vengono rendicontate attraverso il sistema informatico MIR, che prevede fasi di validazione della spesa sulla base delle check list predisposte dal Comune. I controlli sono già previsti in ogni fase dell'appalto, dalla predisposizione del bando, all'aggiudicazione dei lavori e alla loro esecuzione, con rigidi sbarramenti sulla possibilità di effettuare perizie di variante.

www.regione.puglia.it





Tempistica: entro 2016

Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 6.00

Servizio: Programmazione e gestione dei TPL

Note:

Procedimento: Gestione dei contratti di servizio di trasporto pubblico

Coefficiente originario: 6.00 **Area di rischio:** II

Fattori di esposizione al rischio: rischi relativi a proposte di rinnovi e proroghe per la GR ai pagamenti per i servizi resi ed ai controlli su segnalazioni con conseguenti sanzioni nonché a valle dell'anno di esercizio in relazione all'adempimento al contratto

Fattori di attenuazione del rischio: misure standardizzazione operativa tramite check list previo protocollo con associazione datoriale (già effettuata nel 2013) ed ampliamento numero di controllori (2013/2014), istituzione di verifiche nel corso dell'anno (allo stato sono annuali) sui dati relativi alla produzione dei servizi

Misure in itinere o da adottare:

standardizzazione modalità trasmissione dati e informatizzazione (2015/2016) e istituzione di controlli a campione.

Tempistica: entro 2016

Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 6.00

Servizio: Programmazione e gestione dei TPL

Note:

Procedimento: Finanziamento con risorse statali in favore di imprese

Coefficiente originario: 6

Area di rischio: IV

www.regione.puglia.it





Fattori di esposizione al rischio: rischi legati alla selezione dei progetti da presentare a finanziamento

Fattori di mitigazione del rischio:

Misure specifiche in itinere o da adottare: verifica di coerenza delle proposte con le pianificazioni regionali di settore (in itinere).

Tempistica: entro 2016 **Competenza:** Dirigente di Servizio
Coefficiente aggiornato: 6.00

Note: nel settore ferroviario che, occupa la gran parte dei finanziamenti (per ovi motivi di mole di realizzazioni infrastrutturali), la scelta dei potenziali beneficiari risulta di fatto ristretta ai concessionari del servizio anche per motivi legati all'impossibilità di avere la copresenza, nel caso di realizzazione di lavori sulla rete ferroviaria, di oggetto esercente il TPL e soggetto attuatore dei lavori.

Procedimento: Concessione finanziamenti

Coefficiente originario: 6.00 **Area di rischio:** IV

Fattori di esposizione al rischio: ampia discrezionalità che consente teoriche disparità di trattamento o comportamenti preferenziali; necessità di valutazione comparativa per selezionare contraenti o beneficiari di sussidi

Fattori di attenuazione del rischio: Gli atti del Servizio con riferimento ad ammissioni a finanziamento si muovono sempre in coerenza con gli strumenti di pianificazione e programmazione di settore (Piano Attuativo del PRT, Intesa generale Quadro, Accordi di Programma) e all'interno degli stessi strumenti con riferimento alle priorità espresse anche dalle rappresentanze territoriali. Ad oggi, le misure sono state adottate per ridurre il rischio tra le quali ad es. predeterminazione di criteri selettivi, adozione di check list, individuazione di commissioni esaminatrici.; Le misure adottate riguardano le attività già citate precedentemente di condivisione con le rappresentanze territoriali.

Misure specifiche in itinere o da adottare:

Istituzione formale di una struttura interna al Servizio che provveda ad assolvere la funzione di coordinamento fra le varie proposte progettuali, soluzione, peraltro, già sperimentata (ancorchè in maniera non istituzionale)

Tempistica: entro 2016

Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 6.00

Servizio Inter-servizi

Note: procedimento a competenza condivisa tra due Servizi della medesima Area

www.regione.puglia.it





Procedimento: elaborazione integrata piano attuativo del PRT e piano triennale servizi (PTS) previa VAS:

Coefficiente originario: assente (procedimento nuovo)

Area di rischio: III

Fattori di esposizione al rischio: discrezionalità di livello elevato **Fattori di attenuazione del rischio:**

Misure specifiche in itinere o da adottare: adozione modulo CdS obbligatoria ex lege su PTS - trasparenza e meccanismi partecipativi – esecuzione preventiva VAS con ampi spazi di partecipazione.

Tempistica: entro 2015

Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 7.00

Servizio AA.GG.

Note:

Procedimento: affidamento servizi e forniture (sia sopra che sottosoglia)

Area di rischio: II

Coefficiente originario: 7.57

Fattori di esposizione al rischio:

Fattori di mitigazione del rischio: a) affidamenti sopra soglia: il rischio è mitigato in ragione del fatto che il Servizio, secondo le procedure adottate nell'ente, cura soltanto la gestione della gara sulla base di un capitolato e indicazione dei requisiti di partecipazione e dei criteri di aggiudicazione proposti dal RUP, che risiede nel Servizio titolare della spesa. Lo stesso dicasi per la nomina delle commissioni, nel caso del criterio di aggiudicazione dell'offerta economicamente più vantaggiosa, che è proposta dal suddetto RUP, ma adottata dal Servizio Affari Generali; b) per le gare in economia il RUP gestisce tutte le fasi dell'affidamento a termini del RR 25/2009.

Misure specifiche in itinere o da adottare: il Servizio Affari Generali, attraverso un continuo processo di miglioramento della qualità dei servizi resi, monitora le procedure al fine di individuare le azioni per ridurre il rischio in questione. In particolare si è analizzata la procedura di gara telematica concludendo che, diversamente da quanto succede nelle gare tradizionali, lo strumento telematico permette di inibire la conoscenza delle generalità dei partecipanti alle gare fino alla scadenza per la presentazione delle offerte; è evidente che non avere conoscenza di tali dati riduce al

piattaforma da parte dei singoli componenti della commissione di gara.

www.regione.puglia.it





Tempistica: 2015/2016

Competenza: Dirigente Servizio

Coefficiente aggiornato: 7.00

Servizio Contenzioso Amministrativo

Note:

Procedimento: recupero somme sanzioni amministrative

Area di rischio: V

Coefficiente originario: 7.57

Fattori di esposizione al rischio: violazioni delle norme e dei principi contabili in materia di entrate (mancato introito delle somme rivenienti da sanzioni pecuniarie amministrative) - omissioni di adempimenti connessi alla materia depenalizzata (omessa adozione del provvedimento ingiuntivo).

Fattori di attenuazione del rischio:

Misure specifiche in itinere o da adottare: adottate: comunicazione dell'esito di ciascun singolo verbale all'organo verbalizzante; regolamentazione capillare della materia; pubblicità mediante pubblicazione dei proventi incamerati. da adottare: direttive e raccomandazioni agli uffici per la prevenzione di irregolarità di natura contabile e procedimentale; informatizzazione dei processi; popolamento tempestivo pagine web "Amministrazione trasparente" con modalità tali da favorire una trasparenza effettiva.

Tempistica: 2015/2016

Competenza: Dirigente Servizio

Coefficiente aggiornato: 7.00





AREA POLITICHE DELLA SALUTE

Servizio Programmazione Assistenza Ospedaliera e Specialistica

Note:

Procedimento: servizio ispettivo

Area di Rischio: V

Coefficiente originario: 7.50

Fattori di esposizione al rischio: atteggiamenti parziali o indulgenti nelle attività di vigilanza e controllo (che scattano in caso di segnalazione, esposto o emersione di criticità)

Fattori di attenuazione del rischio: attività disciplinata da regolamento 1/2005, come modificato da reg. reg. 4/2010

Misure specifiche in itinere o da adottare: in corso di approvazione il nuovo elenco delle unità da cui attingere per la costituzione dell'organo, composto da dirigenti medici e funzionari amministrativi e personale infermieristico - occorre meglio specificare le situazioni che fanno scattare l'intervento del nucleo, e a tali fini il Servizio si accinge a proporre una disciplina operativa da adottarsi con DGR - il Servizio sta verificando se i

www.regione.puglia.it





componenti del nucleo rivestono o possono rivestire funzioni di UPG - è prassi, in via di formalizzazione, utilizzare sempre personale di ASL diversa da quella competente sul territorio ove si svolgono i controlli. Il Servizio intende fare puntuale applicazione del codice di comportamento statale e regionale con riferimento alle incompatibilità e introdurre criteri selettivi delle unità sulla scorta del CV.

Tempistica: 2015/2016

Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 7.00

Servizio Programmazione Assistenza Ospedaliera e Specialistica

Note:

Procedimento: accordi contrattuali con Enti Ecclesiastici

Area di Rischio: II

Coefficiente originario: 9.43

Fattori di esposizione al rischio: rischi connessi alla stipula degli accordi contrattuali e relativa discrezionalità.

Fattori di mitigazione del rischio: gli accordi riflettono il fabbisogno storicizzato e prevedono il budget assegnato per le singole discipline e per le prestazioni relative a funzioni non tariffate.

Misure in itinere o da adottare: analogamente a quanto fatto per strutture private (DGR 1494/2009), si è in procinto di adottare linee guida per la contrattualizzazione con Enti Ecclesiastici. La appropriatezza dei ricoveri viene verificata dall'UVARP.

Tempistica: 2015

Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 9.00

Servizio Programmazione Assistenza Ospedaliera e Specialistica

Note:

Procedimento: autorizzazioni ad enti ed aziende SSR per assunzioni in deroga

Area di Rischio: III

www.regione.puglia.it





Coefficiente originario: 10.40

Fattori di esposizione al rischio: n.b. procedimento mai espletato fino ad agosto 2014, allorché è stato rimosso il divieto al turn over - procedimento a discrezionalità limitata

Fattori di mitigazione del rischio: discrezionalità limitata al controllo della spesa e della coerenza dei piani assunzioni ASL con la programmazione regionale

Misure specifiche in itinere o da adottare: criteri autorizzativi in corso di definizione tramite proposta di DGR in itinere che recepisce una prassi già applicata.

Tempistica: 2015

Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 9.50

Servizio PATP

Note

Procedimento: concorso assegnazione sedi farmaceutiche

Area di Rischio: III

Coefficiente originario: 6.25

Fattori di esposizione al rischio: esercizio della discrezionalità in sede di definizione del bando e di individuazione degli assegnatari

Fattori di attenuazione del rischio: la composizione della commissione nonché i criteri valutativi generali vengono fissati con DPCM - all'individuazione delle sedi provvedono i Comuni in applicazione di parametri fissati dalla legge (l.r. 27/2012, art. 11).

Misure specifiche in itinere o da adottare: la Commissione predetermina criteri più analitici per circoscrivere l'esercizio della discrezionalità - i componenti vanno scelti entro una rosa di nomi fornita dall'Università, dalle ASL e dagli Ordini professionali.

Tempistica: 2015

Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 6.00

Servizio PATP

Note

www.regione.puglia.it





Procedimento: autorizzazione dispensari farmaceutici

Area di Rischio: III

Coefficiente originario: 6.00

Fattori di esposizione al rischio: rischi connessi all'esercizio della discrezionalità -di livello basso- nell'assentire l'apertura e concedere autorizzazione

Fattori di mitigazione: risponde a criteri oggettivi la verifica inclusione del comune richiedente tra gli enti abilitati (località turistiche o esistenza di particolari condizioni catalogati da altro Servizio regionale) - la individuazione del farmacista a cura del Sindaco tramite procedura di evidenza pubblica.

Misure specifiche in itinere o da adottare: adozione protocolli o check list - esecuzione controlli a campione

Tempistica: 2015

Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 6.00

Servizio PATP

Note

Procedimento: impegno e liquidazione fatture

Area di Rischio: II Coefficiente originario: 8.60

Fattori di esposizione al rischio: mancato rispetto ordine cronologico e corrispondenza della fattura con debito certo liquido ed esigibile

Fattori di mitigazione del rischio:

Misure specifiche in itinere o da adottare: gestione informatica in atto, che garantisce rispetto ordine cronologico - verifica effettiva esecuzione prestazione.

Tempistica: 2015

Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 7.50

www.regione.puglia.it





Servizio Accreditamento e Programmazione Sanitaria

Note: misura richiesta dal Servizio per il miglioramento delle performance anticorruptiva: dotazione di 1 unità di informatico

Procedimento: adempimenti amministrativi esecuzione appalti sistemi informativi

Area di Rischio: Il Coefficiente originario: 6.00

Fattori di esposizione al rischio: rischio connesso alla vigilanza su esecuzione del contratto e gare sottosoglia con Empulia ed alla concentrazione di ruoli di RUP e DEC sulle due sole figure disponibili dotate di adeguate cognizioni tecniche

Fattori di mitigazione del rischio:

Misure in itinere o da adottare: gestione informatica in atto - controlli in atto tramite innovapuglia (attraverso SLA e applicazione penali) - richiesto

Tempistica: 2015

Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 6.00

Servizio Accreditamento e Programmazione Sanitaria

Note:

Procedimento: accredimento istituzionale

Area di Rischio: III Coefficiente originario: 6.00

Fattori di esposizione al rischio: esigua discrezionalità di competenza dei Dipartimenti di Prevenzione ASL

Fattori di mitigazione del rischio: si applicano criteri e parametri oggettivi individuati da norme - la legge 8/2004 prevede l'individuazione delle strutture ASL attraverso criteri di rotazione e un Dipartimento non viene mai inviato nel territorio di sua competenza. suggerita adozione sistema informatico di gestione attività.

Misure specifiche in itinere o da adottare: istituzione controlli a campione

Tempistica: 2015

www.regione.puglia.it





Competenza: Dirigente di Servizio

Servizio Accreditamento e Programmazione Sanitaria

Note:

Procedimento: autorizzazione esercizio attività sanitarie

Area di Rischio: III Coefficiente originario: 6.00

Fattori di esposizione al rischio: discrezionalità (di livello non elevato) di competenza dei Dipartimenti di Prevenzione ASL

Fattori di mitigazione del rischio: si applicano criteri e parametri oggettivi individuati da norme.

Misure specifiche in itinere o da adottare: suggerita adozione sistema informatico di gestione attività e istituzione controlli a campione

Tempistica: 2015

Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 6.00

Servizio Accreditamento e Programmazione Sanitaria

Note:

Procedimento: verifica di compatibilità

Area di Rischio: III

Coefficiente originario: 6.00

Fattori di esposizione al rischio: connessi alla verifica del fabbisogno per le attività per cui esso va verificato

Fattori di mitigazione del rischio: discrezionalità circoscritta da regolamento 3/2006 ed altre norme secondarie che fissano parametri numerici - in ipotesi di fabbisogno residuo la verifica della ubicazione della struttura rispetto ad esigenze assistenziali della ASL è demandata a quest'ultima (procedure fissate con DGR).

Misure specifiche in itinere o da adottare: suggerita adozione sistema informatico di gestione attività e istituzione controlli a campione

www.regione.puglia.it





Tempistica: 2015

Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 6.00

Servizio Accreditamento e Programmazione Sanitaria

Note:

Procedimento: revoca/sospensione accreditamento

Coefficiente originario: 6.00

Fattori di esposizione al rischio: margini discrezionali non correttamente indirizzati da norma ritenuta non soddisfacente (art. 27 l.r. 8/2004) che ha alimentato fitto contenzioso amministrativo

Fattori di attenuazione del rischio:

Misure specifiche in itinere o da adottare: il servizio si accinge a dettare una disciplina o a proporre una regolamentazione che circoscriva la discrezionalità ed introduca un apparato sanzionatorio. prescritta adozione sistema informatico di gestione attività.

Tempistica: 2015

Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 6.00

Servizio Accreditamento e Programmazione Sanitaria

Note:

Procedimento: riesame a seguito diniego autorizzazione

Area di Rischio: III

Coefficiente originario: 6.00

Fattori di esposizione al rischio: discrezionalità (di livello non elevato) di competenza dei Dipartimenti di Prevenzione ASL

Fattori di mitigazione del rischio: si applicano criteri e parametri oggettivi individuati da norme.

www.regione.puglia.it





Misure specifiche in itinere o da adottare: suggerita adozione sistema informatico di gestione attività e istituzione controlli a campione - NB istituto desueto

Tempistica: 2015

Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 6.00

Servizio Accreditamento e Programmazione Sanitaria

Note:

Procedimento: revoca/sospensione autorizzazione

Area di Rischio: III Coefficiente originario: 6.00

Fattori di esposizione al rischio: discrezionalità (di livello non elevato) di competenza dei Dipartimenti di Prevenzione ASL

Fattori di mitigazione del rischio: si applicano criteri e parametri oggettivi individuati da norme.

Misure specifiche in itinere o da adottare: suggerita adozione sistema informatico di gestione attività e istituzione controlli a campione - NB istituto desueto

Tempistica: 2015

Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 6.00

Servizio Accreditamento e Programmazione Sanitaria

Note:

Procedimento: parere revoca compatibilità

Area di Rischio: III Coefficiente originario: 6.00

Fattori di esposizione al rischio:

www.regione.puglia.it





Fattori di mitigazione del rischio: procedimento totalmente vincolato anche in relazione alla tempistica.

Misure specifiche in itinere o da adottare: occorre attivare a regime le procedure informatizzate già impostate.

Tempistica: 2015/2016

Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 6.00

Servizio Sport

Note:

Procedimento: erogazione contributi

Area di Rischio: IV Coefficiente originario: n.d.

Fattori di esposizione al rischio: potenziali distorsioni nella scelta dei beneficiari

Fattori di mitigazione del rischio:

Misure specifiche in itinere o da adottare: sistema in atto di acquisizione e gestione informatica delle procedure (primo PO del 2012 - **best practice**); criteri selettivi predeterminati in base ad indicatori oggettivi - espletamento controlli a campione in atto che precedono l'avvio dei progetti (**best practice**) con la sola eccezione dell'acquisto di attrezzature.

Tempistica: 2015/2016

Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 9.00

Servizio Sport

Note:

Procedimento: finanziamenti tramite credito sportivo in favore di pubblici e privati

Area di Rischio: IV Coefficiente originario: n.d.

www.regione.puglia.it





Fattori di esposizione al rischio: potenziali distorsioni nella scelta dei beneficiari

Fattori di mitigazione del rischio: istruttoria a cura del Credito Sportivo

Misure specifiche in itinere o da adottare: sistema in atto di acquisizione e gestione informatica in parte con atti digitali (in parte cartacei) - criteri selettivi predeterminati sulla scorta di deliberazione di DGR - espletamento controlli a campione in atto

Tempistica: 2015/2016

Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 9.00

AREA POLITICHE SVILUPPO ECONOMICO

Servizio Ricerca Industriale e Innovazione

Note:

Procedimento: erogazione contributi EELL

Area di rischio: IV

Coefficiente originario: 6.00

Fattori di esposizione al rischio: anomalie in sede di identificazione dei beneficiari

Fattori di mitigazione del rischio: contributi erogati in base a criteri e requisiti stabiliti da norme di legge

www.regione.puglia.it





Misure specifiche in itinere o da adottare: sistema di gestione informatica - controlli a campione

Tempistica: entro 2015

Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 6.00

Servizio Ricerca Industriale e Innovazione

Note:

Procedimento: aiuti agli investimenti

Area di rischio: IV

Fattori di esposizione al rischio: anomalie in sede di identificazione dei beneficiari

Fattori di mitigazione del rischio: regole programmi operativi, regole regimi di aiuti, regole regionali che impongono cautele (format, fideiussioni, qualifica del soggetto destinatario degli aiuti, gestione informatizzata) procedure di evidenza pubblica o gare bandite da comuni ed università

Misure specifiche in itinere o da adottare: con enti locali si svolgono fasi di negoziazione precedenti alla pubblicazione degli avvisi. Durante la fase di negoziazione avvengono controlli per verificare il rispetto delle procedure prescritte. Con il sistema universitario questo non accade: il sistema di valutazione è totalmente indipendente ed autonomo (tramite sistemi informativi). Le norme riguardanti il sistema di negoziazione sono stringenti. Per quanto riguarda il sistema riguardante le imprese, le procedure vengono gestite in maniera totalmente automatizzata - in corso di adozione: sistema di open data per la pubblicazione degli esiti (**best practice**)

Tempistica: entro 2015

Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 6.00

Servizio Politiche Giovanili:

Note:

Procedimento: APQ Politiche Giovanili

www.regione.puglia.it





Area di rischio: IV

Fattori di esposizione al rischio: anomalie in sede di identificazione dei beneficiari

Fattori di mitigazione del rischio: gare affidate ai comuni - il servizio esegue un controllo indiretto sulle procedure. Vincoli derivante da norme d' legge

Misure specifiche in itinere o da adottare: adottati format di avvisi pubblici; da adottare: possibilità di defanziare i comuni che hanno provveduto fuori dai tempi prestabiliti (tempi procedurali non rispettati).

Tempistica: entro 2015 **Competenza:** Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 8.00

Servizio Internazionalizzazione

Note

Procedimento: contributo a progetti associazioni

Area di rischio: IV

Coefficiente originario: 6.33

Fattori di esposizione al rischio: discrezionalità collegata alla valutazione dei progetti, discrezionalità nella definizione dei requisiti

Fattori di mitigazione del rischio: assegnazione tramite avviso pubblico; risorse minime.

Misure specifiche in itinere o da adottare: adottare format di avvisi pubblici, gestione informatica, controlli a campione.

Tempistica: 2015/2016

Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 6.33

Servizio Internazionalizzazione

Note

Procedimento: acquisizione servizi sotto soglia

Area di rischio: II

www.regione.puglia.it





Coefficiente originario: 6.65

Fattori di esposizione al rischio: rischi tipici dei procedimenti afferenti l'area II

Fattori di mitigazione del rischio: assegnazione tramite avviso pubblico; risorse minime.

Misure specifiche in itinere o da adottare: ricorso a piattaforma EMPULIA, sistemi informatizzati

Tempistica: 2015/2016

Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 6.00

Servizio Formazione Professionale

Note:

Procedimento: Indizione procedure evidenza pubblica sovvenzioni

Area di rischio: IV

Coefficiente originario: 7.31

Fattori di esposizione al rischio: discrezionalità nella valutazione candidature

Fattori di mitigazione del rischio:

Misure specifiche in itinere o da adottare: informatizzazione degli avvisi, rotazione dei valutatori, **best practice** "white list" interna - da adottare: controlli a campione

Tempistica: 2015/2016

Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 7.00

Servizio Attività economiche e consumatori

Note

Procedimento: conferenza servizi grandi strutture vendita

Area di rischio: III



www.regione.puglia.it



Coefficiente originario: 6.00

Fattori di esposizione al rischio: discrezionalità di grado non elevato

Fattori di mitigazione del rischio: ricorso al modulo della conferenza di servizi, discrezionalità circoscritta dai pareri urbanistici, nonché da VIA VAS (qualora previste)

Misure specifiche in itinere o da adottare: piattaforma informatica per pubblicità e trasparenza

Tempistica: 2015/2016

Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 6.00

Servizio Attività economiche e consumatori

Note:

Procedimento: espressione dell'intesa regionale

Area di rischio: III

Coefficiente originario: 7.15

Fattori di esposizione al rischio: discrezionalità afferente alla fase decisionale

Fattori di mitigazione del rischio: la decisione viene assunta in base a vari pareri di diversi soggetti pubblici (ministero, servizi interessati etc.)

Misure specifiche in itinere o da adottare: da adottare protocolli operativi e controlli

Tempistica: 2015/2016

Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 7.00

Servizio Attività economiche e consumatori

Note:

Procedimento: - rinnovo concessione impianto autostradale - autorizzazione trasferimento titolarità impianto

Area di rischio: III

www.regione.puglia.it





Coefficiente originario: 7.50

Fattori di esposizione al rischio: discrezionalità afferente alla fase di rilascio dell'autorizzazione

Fattori di mitigazione del rischio: piani redatti dai Comuni sulla base di criteri imperativi di carattere generale,
Misure specifiche in itinere o da adottare: adozione check list

Tempistica: 2015/2016

Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 7.50

Servizio Attività economiche e consumatori

Note

Procedimento: - concessione impianti carburanti - autorizzazione ampliamento impianti

Area di rischio: III

Coefficiente originario: 7.50

Fattori di esposizione al rischio: valutazione dei requisiti prescritti per il rilascio del titolo

Fattori di mitigazione del rischio: la valutazione avviene alla luce di normative di dettaglio che delimitano la discrezionalità

Misure specifiche in itinere o da adottare: adottare check list e istituire controlli a campione

Tempistica: 2015/2016

Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 7.50

Servizio Attività economiche e consumatori

Note: procedimento trasferito ad altra Area amministrativa

Procedimento: coltivazione di cava/ricerca mineraria

Area di rischio: III

www.regione.puglia.it





Coefficiente originario: 7.13

Servizio Energia, Reti, Infrastrutture

Procedimento: autorizzazione unica art. 12 d.lgs. 387/2003

Area di rischio: III

Coefficiente originario: 16.24

Fattori di esposizione al rischio: mancato rispetto ordine cronologico e discrezionalità in fase decisionale

Fattori di mitigazione del rischio: obbligo adozione modulo conferenza di servizi - possibilità remissione al CdM in caso di conflitti tra interessi sensibili

Misure specifiche in itinere o da adottare: adottato sistema gestione informatica per acquisizione e gestione procedure (DGR 3029/2010), adozione obbligatoria modulo CdS con acquisizione pareri enti, coinvolgimento di ARPA in istruttoria tecnica, in ipotesi di conflitto tra interessi sensibili remissione al CdM (ove non acquisita VIA), localizzazioni non idonee indicate da reg, reg. 24/2010, introdotti criteri per VIA cumulativa - adottare: assegnazione randomizzata responsabilità procedimento ed istruttoria - controlli a campione.

Tempistica: 2015/2016

Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 15.00

Servizio Energia, Reti, Infrastrutture

Note:

Procedimento: variazione progettuale autorizzazione unica art. 12 d.lgs. 387/2003

Area di rischio: III

Coefficiente originario: 16.24

Fattori di esposizione al rischio: mancato rispetto ordine cronologico e discrezionalità in fase decisionale

Fattori di mitigazione del rischio: obbligo adozione modulo conferenza di servizi - possibilità remissione al CdM in caso di conflitti tra interessi sensibili

www.regione.puglia.it





Misure specifiche in itinere o da adottare: adottato sistema gestione informatica per acquisizione e gestione procedure (DGR 3029/2010), adozione obbligatoria modulo CdS con acquisizione pareri enti, coinvolgimento di ARPA in istruttoria tecnica, in ipotesi di conflitto tra interessi sensibili remissione al CdM (ove non acquisita VIA), localizzazioni non idonee indicate da reg, reg. 24/2010, introdotti criteri per VIA cumulativa - adottare: assegnazione randomizzata responsabilità procedimento ed istruttoria - controlli a campione.

Tempistica: 2015/2016

Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 15.00

Servizio Energia, Reti, Infrastrutture

Note:

Procedimento: autorizzazione in sanatoria impianti FER

Area di rischio: III

Coefficiente originario: 10.82

Fattori di esposizione al rischio: mancato rispetto ordine cronologico e discrezionalità in fase decisionale

Fattori di mitigazione del rischio: obbligo adozione modulo conferenza di servizi - possibilità remissione al CdM in caso di conflitti tra interessi sensibili

Misure specifiche in itinere o da adottare: adottato sistema gestione informatica per acquisizione e gestione procedure (DGR 3029/2010), adozione obbligatoria modulo CdS con acquisizione pareri enti, coinvolgimento di ARPA in istruttoria tecnica, in ipotesi di conflitto tra interessi sensibili remissione al CdM (ove non acquisita VIA), localizzazioni non idonee indicate da reg, reg. 24/2010, introdotti criteri per VIA cumulativa - adottare: assegnazione randomizzata responsabilità procedimento ed istruttoria - controlli a campione.

Tempistica: 2015/2016

Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 10.00

www.regione.puglia.it





AREA Promozione del Territorio Saperi e Talenti

Servizio Beni Culturali

Note:

Procedimento: Atti di concessione e liquidazione di benefici economici

Area di rischio: IV

Coefficiente originario: 6.00

Fattori di esposizione al rischio: selezione e valutazione delle domande; istruttoria sugli avanzamenti fisici e finanziari degli interventi

Fattori di mitigazione del rischio: i criteri valutativi vengono elaborati sulla scorta di parametri analitici fissati con DGR

Misure in itinere o da adottare: controlli a campione, gestione informatica procedure

Tempistica: entro 2015/2016

Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 6.00

Servizio Turismo

Note:

Procedimento: Accordo di Programma Quadro

Area di rischio: IV

Coefficiente originario: 6.00

Fattori di esposizione al rischio:

Fattori di mitigazione del rischio:

Misure in itinere o da adottare:

Tempistica: 2015/2016

Competenza: Dirigente di Servizio

www.regione.puglia.it





Coefficiente aggiornato: 6.00

Servizio Turismo

Note:

Procedimento: Affidamento servizi

Area di rischio: II

Coefficiente originario: 6.70

Fattori di esposizione al rischio: Definizione Criteri di selezione, valutazione offerte, controllo esecuzione.

Fattori di mitigazione del rischio:

Misure in itinere o da adottare: gestione informatica procedure; controlli a campione.

Tempistica: 2015/2016

Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 6.70

Servizio Turismo

Note:

Procedimento: Progetti interregionali

Area di rischio: II

Coefficiente originario: 6.70

Fattori di esposizione al rischio:

Fattori di mitigazione del rischio:

Misure in itinere o da adottare: gestione informatica procedure; controlli a campione.

Tempistica: 2015/2016

www.regione.puglia.it





Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 6.70

Servizio Cultura e Spettacolo

Note:

Procedimento: Atti di concessione e liquidazione di benefici economici

Area di rischio: IV

Coefficiente originario: 7.90

Fattori di esposizione al rischio: Definizione e criteri e selezione delle domande; istruttoria sugli avanzamenti fisici e finanziari degli interventi

Fattori di mitigazione del rischio:

Misure in itinere o da adottare: gestione informatica procedure; controlli a campione.

Tempistica: 2015/2016

Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 7.90

Servizio Mediterraneo

Note:

Procedimento: Atti di concessione e liquidazione di benefici economici

Area di rischio: II

Coefficiente originario: 6.4

Fattori di esposizione al rischio: Definizione e criteri e selezione delle domande; istruttoria sugli avanzamenti fisici e finanziari degli interventi

www.regione.puglia.it





Fattori di mitigazione del rischio: Definizione criteri di selezione e valutazione delle offerte, controllo e esecuzione.

Misure in itinere o da adottare: gestione informatica procedure; controlli a campione.

Tempistica: 2015/2016

Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 6.4

CONSIGLIO REGIONALE

**Segretario generale
Servizio Assemblea e Commissioni consiliari permanenti**

Note:

Procedimento: Affidamento servizi d'Aula

- a) presidio operativo per la conduzione del sistema integrato multimediale durante le sedute consiliari o altri eventi da svolgersi nell'Aula consiliare;
- b) servizi di resocontazione integrale delle sedute;
- c) servizio di manutenzione correttiva, adeguativa e migliorativa del:
 - 1) SoGIAC (software di gestione informatizzata degli atti del Consiglio);
 - 2) SoGIUP (software di gestione informatizzata degli atti dell'Ufficio di Presidenza);
 - 3) SoADD (software di archiviazione delle determinazioni dirigenziali);
 - 4) servizio di assistenza e presidio in loco

www.regione.puglia.it





Area di rischio: II

Coefficiente originario: 7.00

Fattori di esposizione al rischio: limitata discrezionalità negli affidamenti operati ai sensi di legge e a fronte della riscontrata affidabilità ed esclusività dei servizi svolti, nonché della qualificata unicità degli interlocutori tecnico- economici in rapporto alla peculiarità degli stessi servizi richiesti:

- a) a seguito di gara, e successive proroghe ai sensi del comma 11 dell'art. 125 del d.lgs 163/2006 alla medesima ditta proprietaria del software e delle licenze d'uso - EUREL Informatica spa - e alle medesime condizioni - termine contrattuale 31 gennaio 2015;
- b) a seguito di gara, e successive proroghe ai sensi del comma 10, lettera c) del d.lgs. 163/2006 alla medesima ditta proprietaria del software e delle licenze d'uso - CEDAT 85 s.r.l. - e alle medesime condizioni - termine contrattuale 31.03.2015;
- c) a seguito di trattativa privata con procedura ristretta, e successivo rinnovo dell'affidamento ai sensi dell'art. 57, comma 2, lett. b) e comma 5, lett. a) del d.lgs. 163/2006 alla medesima ditta proprietaria dei file sorgente - E. SERVICE s.r.l. - alle medesime condizioni e con incremento dell'attività di assistenza - termine contrattuale 30.04.2017.

Fattori di mitigazione del rischio:

Misure specifiche in itinere o da adottare: alla scadenza delle proroghe in essere si procederà alla indizione di nuove procedure di evidenza pubblica, che dovranno potersi conformare alle esigenze allocative della struttura presso la erigenda nuova sede e ai tempi relativi alla sua funzionalizzazione organizzativa. In relazione agli affidamenti considerati ad esclusivo servizio delle funzioni statutarie e regolamentari dell'organo legislativo regionale è costante e misurabile anche dall'esterno il monitoraggio continuo e la qualità delle performance assicurate contrattualmente.

Tempistica: 2015/2016

Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 7.00

Servizio Personale

Note:

Procedimento: formazione Area di rischio: II **Coefficiente originario:** 7.00

Fattori di esposizione al rischio: no

www.regione.puglia.it





Fattori di mitigazione del rischio: il Servizio si limita a liquidare le prestazioni erogate da soggetti contrattualizzati da altri Servizi

Misure specifiche in itinere o da adottare: gestione informatica dei pagamenti che assicuri rispetto ordine cronologico

Tempistica: 2015/2016

Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 6.00

Servizio Personale

Note:

Procedimento: CARMOR

Area di rischio: II

Fattori di esposizione al rischio: NB non si tratta di procedimento amministrativo ma di infrastruttura informatica per la gestione delle presenze.

Fattori di mitigazione del rischio:

Misure specifiche in itinere o da adottare: Tempistica: 2015/2016

Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente originario:

Coefficiente aggiornato: 6.00

Servizio Informatico

Note:

Procedimento: affidamenti lavori, servizi e forniture

Area di rischio: II

Coefficiente originario: 7.57

Fattori di esposizione al rischio: profili di rischio tipici delle procedure di affidamento



www.regione.puglia.it



Fattori di mitigazione del rischio: le procedure di acquisizione di beni e servizi e affidamento fanno riferimento, come previsto dalla normativa, all'uso sistematico delle Centrali di Acquisto EmPulia, Consip e MePA (Mercato elettronico per le Pubbliche Amministrazioni). In caso di assenza di pubblica utilizzando EmPulia.

Misure specifiche in itinere o da adottare: per le gare di beni e servizi non presenti nelle centrali di acquisto sopra indicate si provvede mediante specifica indicazione in sede di disciplinare e capitolato tecnico a predeterminare i criteri selettivi sia in ambito tecnico che giuridico. Per acquisizioni di piccola entità vengono utilizzate le *check list* di Empulia o quella interna sia degli Assessorati che dell'Economato. Le gare eventualmente eseguite prevedono tutte la nomina di commissioni giudicatrici che vengono individuate, quanto alla scelta dei componenti, dal Servizio Amministrazione e Contabilità per competenza. Inoltre, per alcune tipologie di acquisti, come ad es. la connettività, la normativa prevede l'obbligo di utilizzo delle convenzioni Consip, in tali casi, quindi, nessun margine di discrezionalità anche minimo. Viene altresì svolto dalla struttura un costante aggiornamento della normativa in materia al fine di osservare tutte le disposizioni innovative che nell'ambito degli appalti dovessero essere prodotte. Da adottare: controlli a campione.

Tempistica: 2015/2016

Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 7.00

Servizio Informatico

Note:

Procedimento: acquisizione di beni e servizi

Area di rischio: II

Fattori di esposizione al rischio: profili di rischio tipici delle procedure di affidamento

Fattori di mitigazione del rischio: si tratta di acquisizioni di tipo informatico elettrico di modeste quantità e valore. Sono acquisti saltuari per far fronte ad esigenze tecnologiche o elettriche spicchiole. Ai pagamenti provvede sempre l'Economo, nei limiti di spesa previsti, ma per gli apparati informatici ed elettrici si avvale del supporto del Servizio Informatico (nello specifico della P.O. servizi informatici) che contatta i fornitori della *check list* dell'economato ed effettua gli ordini. Effettuato l'acquisto o la riparazione la citata P.O. trasmette all'economo, per il pagamento, la richiesta di materiale effettuata, la relativa fattura con il parere di congruità e di servizio effettivamente svolto o di consegna del materiale. Qualora l'importo dovesse superare la spesa ammessa per gli economi, il Servizio provvede all'assunzione dell'impegno di spesa e liquidazione, motivando le modalità di acquisto, ed in questi ultimi casi utilizzando le centrali di acquisto: EmPulia, Consip o MePA.

Misure specifiche in itinere o da adottare:

www.regione.puglia.it





Tempistica: 2015/2016

Competenza: Dirigente di Servizio

Coefficiente aggiornato: 7.00

Servizio Amministrazione e controllo

Note:

Procedimento: acquisizioni sopra soglia

Coefficiente originario: 7.57

Fattori di esposizione al rischio: profili di rischio tipici delle procedure di affidamento

Fattori di mitigazione del rischio:

Misure specifiche in itinere o da adottare: da adottare: controlli a campione e gestione informatica - massimo ricorso possibile al criterio di aggiudicazione del massimo ribasso - in ipotesi di gara con offerta economicamente più vantaggiosa, predeterminazione analitica di criteri valutativi e relativi pesi e punteggi.

Tempistica: 2015/2016

Competenza: Dirigente Servizio

Coefficiente aggiornato: 7.50

Servizio Amministrazione e controllo

Note:

Procedimento: acquisizioni sotto soglia con Empulia

Area di rischio: II

Coefficiente originario: 6.40

www.regione.puglia.it





Fattori di esposizione al rischio: profili di rischio tipici delle procedure di affidamento

Fattori di mitigazione del rischio: ricorso ad Empulia, con invito a presentare offerta rivolto a tutti gli operatori economici della categoria merceologica considerata

Misure specifiche in itinere o da adottare: da adottare: controlli a campione e gestione informatica

Tempistica: 2015/2016

Competenza: Dirigente Servizio

Coefficiente aggiornato: 6.00

Servizio Amministrazione e controllo

Note:

Procedimento: acquisizioni sotto soglia tramite Economo

Area di rischio: II

Coefficiente originario: n.d.

Fattori di esposizione al rischio: profili di rischio tipici delle procedure di affidamento

Fattori di mitigazione del rischio: massimo ricorso possibile a convenzioni Empulia, Consip e MepA

Misure specifiche in itinere o da adottare: da adottare: controlli a campione e gestione informatica **Tempistica:** 2015/2016 **Competenza:** Dirigente Servizio **Coefficiente aggiornato:** 7.00

CORECOM

Note:

Procedimento: vigilanza su emittenti

Area di rischio: V

Coefficiente originario: 7.31

Fattori di esposizione al rischio: tipici delle attività di controllo di Area V

www.regione.puglia.it





**REGIONE
PUGLIA**

SEGRETERIA GENERALE DELLA PRESIDENZA

IL SEGRETARIO GENERALE

Fattori di mitigazione del rischio:

Misure in itinere o da adottare: programmazione controlli con adozione criteri oggettivi - previsione controlli a campione in base a criteri di scelta randomizzata - implementazione sistema informatico gestione attività.

Tempistica: 2015/2016

Competenza: Dirigente Servizio

Coefficiente aggiornato: 7.31



www.regione.puglia.it

Lungomare N. Sauro, 31/33 Tel. 080.5406949
mail: segreteria generale presidente@regione.puglia.it
dpec: segreteria generale presidente@pec.rupar.puglia.it

154



SEGRETERIA GENERALE DELLA PRESIDENZA
IL SEGRETARIO GENERALE

ALLEGATO B

**INDIRIZZI
PER L'AGGIORNAMENTO DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
PER L'ANNO 2016**

www.regione.puglia.it

Lungomare N. Sauro, 31/33 Tel. 080.5406949
mail: segreteria generale presidente@regione.puglia.it
dpec: segreteria generale presidente@pec.rupar.puglia.it

155





Premessa

La legge 6 novembre 2012 n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità della pubblica amministrazione" ha previsto (art. 1 comma 8) che "l'organo di indirizzo politico, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione , adotta entro il 31 gennaio di ogni anno, adotta il piano triennale di prevenzione della corruzione".

In attuazione di tale disposizione, la Regione Puglia si è dotata del Piano triennale di prevenzione della corruzione (d'ora in poi PTPC) per il triennio 2014-2016, adottato con la deliberazione di Giunta regionale n. 66 del 4 febbraio 2014 ed aggiornato con la deliberazione G.r. n. 52 del 29 gennaio 2015.

Successivamente l'Autorità nazionale anticorruzione con la determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015 ha adottato l'Aggiornamento 2015 al Piano nazionale anticorruzione, fornendo indicazioni integrative e chiarimenti rispetto al PNA approvato nel 2013.

Come dichiarato dalla stessa Autorità le indicazioni contenute nell'Aggiornamento del PNA si propongono di offrire "un supporto operativo che consenta alle pubbliche Amministrazioni di apportare eventuali correzioni volte a migliorare l'efficacia complessiva dell'impianto a livello sistematico. Nella consapevolezza che il percorso di elaborazione dei PTPC da adottarsi entro il 31 gennaio del 2016 è già avviato in gran parte dalle Amministrazioni, il presente Aggiornamento si limita ad indicare alcune "correzioni di rotta" indispensabili ed adottabili nel breve periodo".

Al fine di recepire le indicazioni dell'ANAC, apportando i necessari aggiornamenti al PTPC della Regione, il Responsabile della prevenzione della corruzione, nonché responsabile della Trasparenza della Regione Puglia, nominato con deliberazione della Giunta regionale del 16 novembre 2015 n. 2043 ha provveduto alla predisposizione di un testo unico coordinato del PTPC, dando così attuazione a quanto previsto dall'Aggiornamento del Piano regionale per il 2015 (pag. 1) e rendendo di più facile lettura la strategia di prevenzione della corruzione già adottata dalla Regione.

Il testo unico costituisce la base per la presa d'atto da parte degli organi di indirizzo del lavoro sin ora fatto dall'Amministrazione regionale e la condivisione con il Responsabile degli obiettivi della lotta alla corruzione e

www.regione.puglia.it





delle misure di prevenzione della corruzione necessarie, da adottarsi in sede di aggiornamento del PTPC 2014-2016.

All'uopo sono stati elaborati e proposti dal Responsabile gli indirizzi di carattere generale finalizzati all'aggiornamento del Piano per l'anno 2016.

Si tratta di indirizzi che muovono dalla visione strategica del Programma del Governo regionale (datato 22 luglio 2015 e disponibile sul sito della Regione) in cui un ruolo centrale hanno la partecipazione e la trasparenza, strumenti cardini nella costruzione di un sistema efficace di prevenzione dei fenomeni corruttivi e di emersione di eventuali "patologie" nella gestione amministrativa.

Gli indirizzi, suddivisi seguendo la ripartizione in paragrafi del Piano 2014-2016, tengono naturalmente conto della importate attività di riforma dell'intera organizzazione della Regione, avviata con l'adozione del nuovo modello ambidestro per l'innovazione della macchina amministrativa regionale (MAIA) di cui alla DGR n. 1518 del 31 luglio 2015, nella consapevolezza che l'esercizio della **autonomia organizzativa** costituisca lo strumento fondamentale per individuare misure di prevenzione della corruzione.

L'incisiva attività di riorganizzazione della macchina amministrativa regionale, appena avviata, comporterà l'adozione nel corso del 2016 di un nuovo Piano anticorruzione per il triennio successivo 2017-2019, che riveda interamente il processo di gestione del rischio, ripartendo da una analisi più consapevole e più matura del contesto esterno e delle dinamiche socio-territoriali e consentendo l'individuazione dei fattori di rischio corruzione collegati ai processi organizzativi.

Gli indirizzi per l'aggiornamento dell'attuale PTPC 2014-2016 costituiscono dunque il punto di partenza di tale percorso di revisione della strategia di prevenzione della corruzione della Regione in un'ottica di maggiore efficacia ed effettività delle misure di prevenzione.

Se infatti il Piano deve fornire (art. 1 comma 5 della L. n. 190 del 2012) "una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio corruzione e indicare gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio", la riorganizzazione attraverso MAIA della macchina amministrativa regionale costituirà nel corso del 2016 l'occasione per rivedere l'intero processo di gestione del rischio di corruzione che confluirà poi nel Piano per il triennio 2017-2019.

A tal fine in sede di aggiornamento per il 2016 il Piano disegnerà il percorso affinché il processo di gestione del rischio di corruzione venga rielaborato per il triennio successivo seguendo le indicazioni dell'ANAC.

Tale percorso dovrà prevedere il coinvolgimento diretto dei Direttori di Dipartimento, i quali, in raccordo con il RPC, costituiranno lo snodo a

www.regione.puglia.it





livello dipartimentale per attuare le fasi dell'analisi del contesto, della valutazione del rischio e del trattamento del rischio, all'esito di tale percorso sarà poi possibile distinguere per Dipartimenti, o forse più propriamente per attività, le "misure generali" che si caratterizzano per il fatto di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione intervenendo in maniera trasversale sull'intera amministrazione e le "misure specifiche" che si caratterizzano per il fatto di incidere su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio.

Elaborato I Il Contesto Normativo

L'aggiornamento darà conto delle modifiche normative intervenute nel corso del 2015, soprattutto a livello nazionale, ma anche delle determinazioni ANAC in materia.

Di fondamentale importanza appare il richiamo ai Principi da valorizzare nella gestione del rischio, come elaborati dall'ANAC (DD n. 12 del 2015) e di seguito riportati:

"La gestione del rischio di corruzione:

- a) va condotta in modo da realizzare sostanzialmente l'interesse pubblico alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza. Pertanto non è un processo formalistico né un mero adempimento burocratico;
- b) è parte integrante del processo decisionale. Pertanto, essa non è un'attività meramente ricognitiva, ma deve supportare concretamente la gestione, con particolare riferimento all'introduzione di efficaci strumenti di prevenzione e deve interessare tutti i livelli organizzativi;
- c) è realizzata assicurando l'integrazione con altri processi di programmazione e gestione (in particolare con il ciclo di gestione della performance e i controlli interni) al fine di porre le condizioni per la sostenibilità organizzativa della strategia di prevenzione della corruzione adottata. Detta strategia deve trovare un preciso riscontro negli obiettivi organizzativi delle amministrazioni e degli enti. Gli obiettivi individuati nel PTPC per i responsabili delle unità organizzative in merito all'attuazione delle misure di prevenzione o delle azioni propedeutiche e i relativi indicatori devono, di norma, essere collegati agli obiettivi inseriti per gli stessi soggetti nel Piano delle performance o in documenti analoghi. L'attuazione delle misure previste nel PTPC è opportuno divenga uno degli elementi di valutazione del dirigente e, per quanto possibile, del personale non dirigenziale;
- d) è un processo di miglioramento continuo e graduale. Essa, da un lato, deve tendere alla completezza e al massimo rigore nella analisi, valutazione

www.regione.puglia.it





e trattamento del rischio e, dall'altro, deve tener conto dei requisiti di sostenibilità e attuabilità degli interventi;

e) implica l'assunzione di responsabilità. Essa si basa essenzialmente su un processo di diagnosi e trattamento e richiede, necessariamente, di fare scelte in merito alle più opportune modalità di valutazione e trattamento dei rischi. Le scelte e le relative responsabilità riguardano, in particolare, gli organi di indirizzo, i dirigenti, il RPC;

f) è un processo che tiene conto dello specifico contesto interno ed esterno di ogni singola amministrazione o ente, nonché di quanto già attuato (come risultante anche dalla relazione del RPC). Essa non deve riprodurre in modo integrale e acritico i risultati della gestione del rischio operata da altre amministrazioni (ignorando dunque le specificità dell'amministrazione interessata) né gli strumenti operativi, le tecniche e le esemplificazioni proposti dall'Autorità o da altri soggetti (che hanno la funzione di supportare, e non di sostituire, il processo decisionale e di assunzione di responsabilità interna);

g) è un processo trasparente e inclusivo, che deve prevedere momenti di efficace coinvolgimento dei portatori di interesse interni ed esterni;

h) è ispirata al criterio della prudenza volto anche ad evitare una sottostima del rischio di corruzione;

i) non consiste in un'attività di tipo ispettivo o con finalità repressive. Implica valutazioni non sulle qualità degli individui ma sulle eventuali disfunzioni a livello organizzativo".

Si tratta di Principi che vengono fatti propri dalla Regione Puglia e calati nella specifica realtà regionale.

Elaborato II - La Strategia di prevenzione della Regione Puglia

L'adozione del **Programma del nuovo Governo regionale** (datato 22 luglio 2015 e disponibile sul sito della Regione) impone una revisione della strategia di prevenzione descritta nel PTPC 2014-2016, che ricomponga in modo coerente le misure di prevenzione della corruzione all'interno del nuovo quadro strategico regionale, coordinandosi con gli altri strumenti della programmazione regionale.

Nel nuovo assetto istituzionale della Regione la centralità della **partecipazione** fortemente voluta e sostenuta dal Governo regionale, potrà essere uno strumento per realizzare forme di coinvolgimento degli attori esterni ed allo stesso tempo per "istituzionalizzare" l'emersione di interessi privati all'interno di procedimenti pubblici in maniera trasparente.

www.regione.puglia.it





La legge sulla partecipazione, in corso di elaborazione e che presumibilmente verrà emanata nel corso del primo semestre del 2016, vedrà il contributo del RPC proprio al fine di individuare in coerenza con l'aggiornamento del PTPC, nuove misure di prevenzione della corruzione, nell'ottica di realizzare forme di partecipazione trasparenti, aperte e non discriminatorie.

La realizzazione di un sistema che consenta la effettiva **trasparenza** degli atti dell'Amministrazione regionale e gradualmente anche della istruttoria propedeutica all'adozione degli atti è uno degli obiettivi perseguiti dal Governo regionale, nella consapevolezza che lo strumento cardine per prevenire forme di corruzione sia la trasparenza dell'azione amministrativa nel suo complesso.

Di qui la rilevanza della partecipazione e della condivisione delle scelte di amministrazione, affermata in tutti i documenti di programmazione della Regione.

Al fine di rendere coerente l'intero sistema in materia di prevenzione della corruzione, nella acquisita consapevolezza che la trasparenza può assicurare a misura fondamentale nella prevenzione della corruzione, si ritiene che il **Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (P.T.T.I.)** di cui alla DGR n. 1423 del 4 luglio 2014, da ultimo aggiornato con la DGR n. 1850 del 19 ottobre del 2015, possa in sede di aggiornamento del Piano costituire una **sezione specifica** del Piano stesso ed eventualmente essere maggiormente dettagliato nelle azioni da adottare per il 2016. Tanto anche al fine di creare un raccordo tra i vari sistemi informatici in cui sono inseriti da parte delle strutture amministrative competenti i dati da pubblicare. L'automatismo nell'acquisizione dei dati ed il raccordo in un unico sistema consentirebbe difatti di porre rimedio anche alle osservazioni formulate dalla Corte dei conti in sede di **giudizio di parificazione dei rendiconti per il 2014** con riferimento alle discordanze verificate tra i dati pubblicati sul sito nella sezione "amministrazione trasparente" e quelli trasmessi alla Corte in attuazione di specifici adempimenti di legge.

La volontà tesa all'ottimizzazione del livello di servizio rivolto agli utenti dell'Amministrazione regionale ha, peraltro, spinto la Regione a dotarsi con un atto di alta organizzazione (DGR n. 1518 del 31 luglio 2015) di un nuovo **modello di organizzazione**, denominato "Modello ambidestro per l'innovazione della macchina amministrativa regionale -MAIA-".

Si tratta di un modello la cui attuazione comporta la riorganizzazione di tutta la macchina amministrativa regionale, ricomprendendosi anche le agenzie regionali e le società in house.

www.regione.puglia.it





Il superamento del vecchio modello organizzativo denominato GAIA ha incisive ricadute sull'intero impianto organizzativo del PTPC 2014-2016, elaborato avendo a riferimento la vecchia struttura organizzativa.

In sede di aggiornamento per il 2016 si imporrà pertanto al RPC di aggiornare il PTPC dando conto della nuova struttura organizzativa.

La riorganizzazione complessiva della macchina amministrativa, appena avviata con la nomina dei Direttori di Dipartimento e la ricollocazione delle strutture amministrative all'interno dei nuovi Dipartimenti, si accompagna allo strumento della **rotazione del personale**, indicato espressamente nell'allegato 1 "Il flusso sistemico nella governance della Regione Puglia" del MAIA tra gli interventi per realizzare il cambiamento e l'innovazione dei singoli individui.

Lo strumento della rotazione, come proposto nel MAIA, si differenzia dal modello deliberato con la DGR n. 2818 del 2014 perché mira a realizzare non soltanto la rotazione degli incarichi ricoperti nell'ambito delle microstrutture funzionali (Aree di coordinamento nel modello GAIA e Dipartimenti nel modello MAIA), ma anche tra differenti macrostrutture ed addirittura, se possibile, tra funzionari della macchina amministrativa regionale e funzionari delle Agenzie regionali strategiche.

Si tratta, come è evidente, di realizzare una permeabilità amministrativa che supera la strategia sulla rotazione del personale di cui alla DGR n. 2818 del 2014 e che consente di realizzare in maniera più efficace la misura organizzativa di prevenzione della corruzione.

In sede di aggiornamento il Piano darà conto di quanto il modello ambidestro di organizzazione MAIA consenta di realizzare e delineerà quel percorso di costruzione del processo di gestione del rischio di corruzione per il triennio successivo, richiamato in premessa.

Il tema della riorganizzazione coinvolge anche l'individuazione e l'assegnazione dei obiettivi ai dirigenti ed alle strutture amministrative in generale, all'uopo, in linea con gli indirizzi dell'ANAC, si ritiene di fondamentale rilevanza per l'effettività delle misure di prevenzione realizzare uno stretto **coordinamento tra il PTPC e il Piano della performance**.

A tal fine in sede di aggiornamento del Piano dovrà essere espressamente previsto che gli adempimenti richiesti ai direttori di dipartimento e ai dirigenti per il monitoraggio, la partecipazione, la trasparenza e le altre misure di prevenzione ivi contemplate, unitamente al più generico dovere di collaborazione con il RPC, costituiscano elemento di valutazione nel raggiungimento degli obiettivi o addirittura obiettivi stessi di natura sia organizzativa che individuale da perseguire.

www.regione.puglia.it





Attesa la complessità della riorganizzazione in atto, si ritiene che per il 2016, piuttosto che individuare nuove e specifiche aree di rischio, il Piano in sede di aggiornamento individui misure di carattere generale che debbano applicarsi trasversalmente a tutti i processi. Tali misure dovranno essere tese a dare effettività ai **principi di trasparenza e semplificazione**. In particolare strumenti di attuazione di tali principi potranno essere:

- L'adozione di sistemi di protocollazione informatizzati ed automatici;
- La pubblicità del responsabile del procedimento;
- l'adozione e la pubblicazione di modelli standard per presentare istanze o comunque richieste all'amministrazione regionale;
- il rispetto dell'obbligo di motivazione nell'adozione dei provvedimenti amministrativi;
- La conclusione dei procedimenti in maniera espressa e non tacita;
- Il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti e prima ancora la pubblicità di tali termini;
- L'implementazione e la messa a regime del sistema informatico di creazione ed elaborazione dei provvedimenti amministrativi, sia determinazioni dirigenziali che deliberazioni di Giunta (c.d. CIFRA 2)
- L'implementazione e messa a regime di sistemi informatici di pubblicazione e di archiviazione degli atti e provvedimenti amministrativi;

Si tratta di misure che dovranno assurgere, in sede di Piano della Performance, a obiettivi di performance organizzativi ed individuali e che soprattutto dovranno essere ricondotte a **specifici indicatori di misurazione** che consentano la verifica puntuale ed il **monitoraggio** del PTPC.

La **formazione** del personale interno dovrà costituire uno snodo fondamentale nel lavoro di prevenzione della corruzione, sia in termini di autoanalisi organizzativa per l'individuazione delle misure specifiche di prevenzione della corruzione sia in termini di conoscenza dei fattori di rischio e del concetto assai ampio di "maladministration", intesa come "assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari" (DD ANAC n. 12 del 2015, pag. 7).

La formazione dovrà avere come destinatari non soltanto il personale amministrativo, ma anche gli stessi componenti degli organi di indirizzo politico.

La maggiore consapevolezza cui sono chiamati i rappresentanti politici spinge anche ad individuare un settore specifico, quello delle **nomine**

www.regione.puglia.it





di rappresentanti regionali, come uno dei settori a maggior rischio corruzione e pertanto da proceduralizzare attraverso l'adozione di linee di indirizzo che rendano uniformi i procedimenti di nomina e consentano la più ampia trasparenza nella individuazione dei rappresentanti regionali.

Tanto anche al fine di scongiurare ipotesi di responsabilità meramente oggettiva dell'organo di indirizzo politico ai sensi dell'art. 18 del decreto legislativo 8 aprile 2013 n. 39, il quale dispone che i componenti degli organi che hanno conferito incarichi dichiarati nulli:

- rispondano per le conseguenze economiche degli atti adottati (comma 1);
- non possano conferire gli incarichi di propria competenza per un periodo di tre mesi).

A suggello della effettività della inaugurata strategia di prevenzione della corruzione dovrà essere posta la **responsabilità** di ciascun attore del sistema. A questo fine è indispensabile che gli adempimenti posti dal PTPC, e prima ancora dalla normativa in materia di anticorruzione e trasparenza, possano essere specificamente ricondotti alla competenza degli organi e delle singole strutture amministrative regionali, scongiurando in ogni maniera il rischio di forme di deresponsabilizzazione dovute alla ambiguità ed alla estrema parcellizzazione del riparto di competenze nei modelli di organizzazione.

A tal fine indispensabile sarà il raccordo tra PTCP e gli strumenti attuativi del modello di organizzazione (MAIA) tra cui gli atti di alta organizzazione con cui si delinearanno le singole strutture amministrative e le relative competenze, nonché lo stesso Piano della Performance.

Infine guardando all'intero sistema regionale e dunque anche alle Agenzie, alle Società, agli enti o comunque agli organismi in qualche modo partecipati dalla Regione, fondamentale appare il ruolo di raccordo e di confronto che può essere svolto dal **Network regionale dei Responsabili della Prevenzione**, che include i RPC delle Agenzie e delle Società della rete istituzionale della Regione Puglia. Tale Organismo, già istituito nel 2013, necessita di maggiore valorizzazione non soltanto ai fini del raccordo istituzionale tra Piani ma anche ai fini del monitoraggio nell'attuazione dei Piani. Tanto soprattutto in considerazione del fatto che molti dei processi decisionali della Regione si compongono di fasi istruttorie o attuative demandate alle Agenzie e alle Società regionali. Fenomeno che emergerà ancor più in maniera complessa nell'ambito del nuovo modello di organizzazione MAIA in cui le Agenzie regionali strategiche agiranno come motore delle attività di exploration della macchina amministrativa.

www.regione.puglia.it





Di qui l'importanza di riunioni di confronto come quella tenutasi il 16 dicembre 2015, in occasione della nomina del nuovo RPC della Regione, nel corso della quale è emersa la opportunità di costituire un Tavolo tecnico ristretto con la partecipazione del RPC della Regione e di quattro RPC (due delle Agenzie e due delle Società) per elaborare in maniera coordinata i Piani per il triennio 2017-2019.

Al riguardo si ritiene di individuare i quattro RPC come di seguito:

- RPC della società Acquedotto pugliese spa (società controllata dalla Regione)
- RPC della Società InnovaPuglia spa (società in house)
- RPC dell'EDISU Puglia (agenzia regionale)
- RPC dell'ARES Puglia (agenzia regionale)

Il ruolo dell'Ares sarà decisivo affinché possa costituirsi poi, per la specificità del settore sanitario, un altro specifico tavolo tecnico che coinvolga esclusivamente le Aziende sanitarie e gli enti o istituti che operano nel settore. Le attività demandate al tavolo tecnico "sanità" non potranno non tener conto della stretta interdipendenza dei processi affidati a tali soggetti rispetto alle attività svolte dalla Regione. All'uopo in sede di aggiornamento del Piano per il 2016 dovrà individuarsi un percorso che consenta lo stretto raccordo delle misure di prevenzione della corruzione adottate o da adottarsi da parte di tutti i soggetti coinvolti, contestualizzando a livello regionale le indicazioni e gli indirizzi formulati dall'ANAC nella DD n. 12 del 2015 per la "sanità".

Tanto anche in armonia con i rilievi formulati dalla magistratura contabile in occasione del **giudizio di parificazione del rendiconto per il 2014**, atteso che sussiste una stretta connessione in termini di efficacia tra le misure di correzione e gli interventi proposti dalla Corte al fine di assicurare l'equilibrio di bilancio e le misure di prevenzione della corruzione.

In occasione della predetta riunione è altresì emersa la necessità di ricordare sul piano temporale la previsione di cui all'at. 10 comma 2 delle "Linee di indirizzo per le società controllate e le società in house della Regione Puglia" di cui alla DGR n. 812 del 5 maggio 2014 con le ultime determinazioni ANAC (DD n. 8 e 12 del 2015).

Il richiamato art. 10 comma 2 dispone infatti la trasmissione del Piano e degli aggiornamenti da parte delle Società controllate e partecipate, "prima della adozione da parte dei competenti organi statuari, ai Responsabili regionali in materia il Piano della trasparenza e il Piano triennale per la prevenzione della corruzione" affinché "i Responsabili regionali possano proporre modifiche o integrazioni nei 15 giorni successivi alla trasmissione".

Considerata la imminente scadenza del 31 gennaio 2016 per l'aggiornamento dei Piani e considerato che con le determinazioni n. 8 e 12 del 2015 l'ANAC ha sollecitato un coinvolgimento più consapevole degli organi di indirizzo nell'elaborazione stessa del Piano, i tempi per

www.regione.puglia.it





L'elaborazione e l'approvazione degli aggiornamenti dei Piani per il 2016 appaiono notevolmente stringenti, pertanto per consentire il coinvolgimento sia degli organi di indirizzo delle Società sia del RPC della Regione si ritiene di ridurre i termini di cui alle Linee di indirizzo prevedendo che la trasmissione del Piano o degli aggiornamenti da parte delle Società al RPC della Regione avvenga entro il 20 gennaio 2016 e che il RPC possa proporre modifiche o integrazioni entro il 28 gennaio 2016.

Infine nel rinviare agli adempimenti specificati nella determinazione ANAC n. 8 del 17 luglio 2015 per quanto riguarda le Società, gli enti di diritto privato e gli enti pubblici economici, si ritiene di predisporre, in un'ottica di collaborazione uno schema-tipo di protocollo di legalità che potrà essere utilizzato dai soggetti del sistema regionale (Società e non) che non abbiamo ancora provveduto in merito.

Elaborato III

L'elaborato contiene alcuni modelli per la trasmissione di dati e comunicazioni al RPC, in particolare il modello avente ad oggetto la trasmissione modello dichiarazione sostitutiva per inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi dirigenziali, D. Lgs. n. 39/2013 e quello per la comunicazione sul "Monitoraggio dei termini dei procedimenti.

Attesa la rilevanza nella strategia di prevenzione della corruzione dell'adozione di modelli semplificati e standard di comunicazione appare coerente intensificare la predisposizione di siffatti modelli o meglio ancora di acquisizione di informazioni e dati attraverso strumenti informatizzati.

Elaborato IV

Individuazione delle aree a più elevato rischio di corruzione

Perché l'individuazione delle aree a più elevato rischio presente nel PTPC 2014-2016 rimanga attuale anche dopo l'adozione del nuovo modello di organizzazione MAIA occorrerà in sede di aggiornamento del Piano realizzare una trasposizione delle aree ivi indicate all'interno delle nuove strutture amministrative, tanto anche al fine di scongiurare quel rischio di deresponsabilizzazione sopra richiamato.

Parallelamente, come anticipato in premessa, il Piano per il 2016 disegnerà il percorso attraverso il quale il processo di gestione del rischio di corruzione verrà rielaborato per il triennio successivo seguendo le indicazioni dell'ANAC di cui alla DD n. 12 del 2015.

Tale percorso dovrà prevedere il coinvolgimento immediato e diretto dei Direttori di Dipartimento, i quali, in raccordo con il RPC, costituiranno lo snodo a livello dipartimentale per attuare le fasi dell'analisi del contesto,

www.regione.puglia.it





**REGIONE
PUGLIA**

**SEGRETERIA GENERALE DELLA PRESIDENZA
IL SEGRETARIO GENERALE**

della valutazione del rischio e del trattamento del rischio, all'esito di tale percorso sarà poi possibile distinguere per Dipartimenti, o forse più propriamente per attività, le "misure generali" che si caratterizzano per il fatto di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione intervenendo in maniera trasversale sull'intera amministrazione e le "misure specifiche" che si caratterizzano per il fatto di incidere su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio.

Il Segretario Generale della S.M.
dott. ROBERTO VERRI
Il Presidente
dott. MICHELE ENTIANO

IL PRESENTE ALLEGATO
SI COMPONE
DI N. 166 FACCIATE
Roberto Verri

www.regione.puglia.it

Lungomare N. Sauro, 31/33 Tel. 080.5406949
mail: segreteria generale presidente@regione.puglia.it
dpec: segreteria generale presidente@pec.rupar.puglia.it



166



Allegato unico alla deliberazione
n. 2 del 21 GEN 2016
composta da n 166 (entasse autasse)
facciate

Il Segretario della G.R.
dott. BERNARDO NOTARANGELO

Il Presidente
dott. MICHELE EMILIANO

