



REGIONE BASILICATA

REGIONE BASILICATA

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2015 – 2017

INDICE

1. La prevenzione del fenomeno corruttivo nella Pubblica Amministrazione

- 1.1. Normativa e atti amministrativi generali di riferimento**
- 1.2. La strategia di prevenzione a livello nazionale**
- 1.3. La strategia di prevenzione a livello regionale**

2. Azioni finalizzate alla prevenzione della corruzione

- 2.1. Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) della Regione Basilicata 2015 – 2017**
- 2.2. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione della Regione Basilicata: compiti e responsabilità**
- 2.3. Soggetti e ruoli della strategia regionale di prevenzione della corruzione**
- 2.4. L'organizzazione regionale per l'efficace implementazione del "sistema anticorruzione"**

3. Il processo di gestione del rischio di corruzione

- 3.1. Metodologia da implementare ai fini della stesura del P.T.P.C. 2016 – 2018**
- 3.2. La riconfigurazione degli Uffici ex D.G.R. n. 689/2015 e l'allocazione prudenziale nell'ambito delle aree di rischio previste dalla legge**

4. Gli interventi finalizzati alla prevenzione del fenomeno corruttivo nel contesto amministrativo regionale

- 4.1. Le misure di prevenzione della corruzione: elencazione delle misure obbligatorie**
- 4.2. Analisi dettagliata e proposte di attuazione medio tempore delle misure obbligatorie di prevenzione della corruzione**

1. La prevenzione del fenomeno corruttivo nella Pubblica Amministrazione

1.1. Normativa e atti amministrativi generali di riferimento

- Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"*;
- 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"*;
- Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 *"Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"*;
- Legge 28 giugno 2012, n. 110 *"Ratifica ed esecuzione della Convenzione penale sulla corruzione, fatta a Strasburgo il 27 gennaio 1999"*;
- Legge 6 novembre 2012, n. 190 *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*;
- Legge 17 dicembre 2012, n. 221 *"Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, recante ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese"*;
- Decreto Legge 6 luglio 2012, n. 95 *"Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini"* (decreto convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2012, n. 135);
- Decreto Legge 10 ottobre 2012, n. 174 *"Disposizioni in materia di finanza e funzionamento degli enti territoriali, nonché ulteriori disposizioni in favore delle zone terremotate nel maggio 2012"* - art. 1, comma 7 – (decreto convertito con modificazioni dalla legge 7 dicembre 2012, n. 213);
- Decreto Legge 18 ottobre 2012 n. 179 *"Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese"* – art. 34 *bis* Autorità Nazionale Anticorruzione – (decreto convertito con modificazioni dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221);
- D.P.C.M. 16 gennaio 2013 concernente l'istituzione del *"Comitato interministeriale per la prevenzione e il contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*;
- Circolare n. 1/2013 del 25/01/2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica avente ad oggetto *"legge 190/2012 – Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell' illegalità nella pubblica amministrazione"*;
- Linee di indirizzo del 13 marzo 2013 del Comitato Interministeriale per la prevenzione e il contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione *"per la predisposizione, da parte del Dipartimento Funzione Pubblica, del Piano Nazionale Anticorruzione"*;
- Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 *"Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"*;
- Decreto Legislativo 8 aprile 2013, n. 39 *"Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190"*;

- D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 *“Codice di comportamento dei dipendenti pubblici”* (ai sensi dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, come sostituito dall’articolo 44, legge n. 190/2012);
- Circolare n. 2/2013 del 19/07/2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica avente ad oggetto *“d. lgs. n. 33 del 2013 - attuazione della trasparenza”*;
- Intesa Rep. 79/CU del 24 luglio 2013 tra Governo, Regioni ed Enti locali per l’attuazione dei commi 60 e 61 della legge n. 190/2012;
- Delibere CIVIT (ora ANAC) n. 105/2010, n. 2/2012, n. 50/2013 in materia di predisposizione e aggiornamento del *Piano Triennale per la Trasparenza e l’Integrità (P.T.T.I.)*;
- Delibera CIVIT (ora ANAC) n. 71/2013 recante *“Attestazioni OIV sull’assolvimento di specifici obblighi di pubblicazione per l’anno 2013 e attività di vigilanza e controllo della Commissione”*;
- Delibera CIVIT (ora ANAC) n. 72/2013 recante *“Approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione” (P.N.A.)*;
- Piano Nazionale Anticorruzione;
- Delibera CIVIT (ora ANAC) n. 75/2013 recante *“Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165/2001)”*;
- Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90 *“Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l’efficienza degli uffici giudiziari”* (convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n. 114);
- Codice Penale, Libro II, Titolo II.

1.2. La strategia di prevenzione a livello nazionale

In attuazione della Convenzione dell’ONU contro la corruzione, ratificata dallo Stato italiano ai sensi della legge n. 116 del 03/08/2009, è stata adottata la legge n. 190 del 06/11/2012 recante: *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”*; detta legge, considerata attuazione diretta del principio di imparzialità di cui all’art. 97 della Costituzione, ha introdotto strumenti per la prevenzione e la repressione della corruzione ed ha individuato, altresì, i soggetti preposti alla conseguente attuazione.

In ottemperanza alla previsione normativa, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha predisposto il *Piano Nazionale Anticorruzione*, approvato con Deliberazione CIVIT (ora ANAC) n. 72/2013, attraverso il quale sono state individuate le strategie prioritarie per l’opportuno contrasto del fenomeno corruttivo nella Pubblica Amministrazione a livello nazionale; in particolare, il suddetto *Piano* ha definito le *linee guida* alle quali ciascuna Pubblica Amministrazione deve attenersi nell’adottare il proprio *Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.)*.

Per quanto concerne le Amministrazioni regionali e locali e gli enti da queste controllati, l’art. 1, comma 60, della legge n. 190/2012 ha stabilito che i previsti adempimenti ed i relativi termini fossero definiti, attraverso intese in sede di Conferenza Unificata, entro 120 giorni dalla data di entrata in vigore della legge medesima.

Con l’intesa tra Governo, Regioni ed Enti Locali nel frattempo intervenuta (Rep. 79/CU del 24 luglio 2013) si è stabilito che, già in fase di prima applicazione, gli enti dovessero adottare sia il *Piano*

Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) sia il *Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (P.T.T.I.)* entro il 31 gennaio 2014 e, contestualmente, provvedere alla pubblicazione sul sito *Internet* istituzionale con evidenza del nominativo del *Responsabile della Prevenzione della Corruzione (R.P.C.)* e del *Responsabile per la Trasparenza e l'Integrità (R.T.I.)*, che, peraltro, possono essere individuati nella stessa persona (art. 43 D. Lgs. n. 33 del 2013).

Nel contesto applicativo della riforma, il concetto di corruzione ricomprende *lato sensu* situazioni caratterizzate dall'abuso di potere, da parte di soggetti preposti all'esercizio di attività amministrative, con l'intento precipuo di ottenere vantaggi privati.

Pertanto, le situazioni rilevanti sono ben più ampie rispetto alla fattispecie penalistica (artt. 318, 319 e 319 *ter* del Codice Penale) e sono tali da considerare anche fenomeni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga riscontrato un malfunzionamento della macchina amministrativa a causa dell'uso distorto ed a fini strettamente personali delle funzioni attribuite.

Si giunge, in tal modo, all'attenta analisi di quei fenomeni, in passato sostanzialmente impuniti, che hanno alimentato sacche di inefficienza e di illegalità all'interno degli enti pubblici.

Il legislatore, di conseguenza, ha determinato un approccio integrato che, oltre a rafforzare i rimedi di tipo repressivo, contemplasse strumenti di prevenzione atti ad incidere in modo organico e sistematico sulle occasioni della corruzione e sui diversi fattori che ne favoriscono la diffusione.

Nonostante la norma di cui all'art. 1, comma 7, della legge n. 190/2012 concentri in un unico soggetto (*Responsabile per la Prevenzione della Corruzione*) le iniziative e le responsabilità per il funzionamento dell'intero meccanismo della prevenzione della corruzione, ciascun dipendente delle strutture coinvolte nell'attività amministrativa mantiene il personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti e concorre opportunamente alla promozione efficace della cultura della legalità.

Tra l'altro, al fine di attuare concreti interventi preventivi, l'attività del *R.P.C.* è strettamente collegata e coordinata con quella di tutti i soggetti presenti nell'organizzazione dell'Amministrazione.

Infatti, seppur l'intento del legislatore è quello di individuare, nell'ambito di ciascuna Pubblica Amministrazione, un unico punto di riferimento per l'implementazione dell'intera politica di prevenzione, è prevista la possibilità di avvalersi di referenti per la corruzione operanti nelle strutture dipartimentali o territoriali, nonché l'opportunità di definire in maniera pertinente le relative modalità di raccordo e coordinamento.

In particolare, per assicurare un certo grado di effettività, è opportuno che le modalità dettagliate del raccordo siano inserite nel *P.T.P.C.*; a tal riguardo, si rammenta che la violazione (da parte dei pubblici dipendenti) delle prescrizioni previste ivi costituisce illecito disciplinare (art. 1, comma 14, legge 190/2012).

Altresì, considerato il delicato compito organizzativo svolto dal *R.P.C.*, ogni Pubblica Amministrazione deve assicurare un adeguato supporto mediante l'assegnazione di appropriate

risorse umane, strumentali e finanziarie nei limiti della disponibilità di bilancio; l'appropriatezza è da intendersi soprattutto dal punto di vista qualitativo.

Il legislatore nazionale ha riposto notevole fiducia nella figura del *R.P.C.*

Infatti, le norme di cui alla legge n. 190/2014 prevedono che il *R.P.C.* debba:

- elaborare la proposta di *Piano della Prevenzione della Corruzione*, che deve, a sua volta, essere adottato dall'organo di indirizzo politico di ciascuna Amministrazione (art. 1, comma 8);
- definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione (art. 1, comma 8);
- proporre modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione (art. 1, comma 10, lettera a);
- verificare, d'intesa con il Dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli Uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione (art. 1, comma 10, lettera b);
- individuare il personale da inserire nei percorsi formativi sui temi dell'etica e della legalità (art. 1, comma 10, lettera c).

A fronte dei compiti attribuiti al *R.P.C.* quale soggetto deputato a curare l'efficace implementazione del "*sistema anticorruzione*", non vadano, però, dimenticate le consistenti responsabilità (dirigenziale, disciplinare e amministrativa) previste *ex lege* in caso di inadempimento.

Al fine, tuttavia, di evitare che l'impianto normativo proposto dalla legge n. 190 del 2012 possa risolversi nell'ennesimo adempimento formale volto a gravare sull'attività amministrativa, le pubbliche amministrazioni sono state invitate dall'*Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC)* a superare un approccio teso alla sola sanzione dei comportamenti devianti ed esortate alla necessità di investire nella *dissemination* di buone pratiche.

Infatti, parafrasando Montesquieu, i cattivi costumi non si cambiano solo con le leggi, ma, soprattutto, con i buoni costumi.

In tal modo, ogni singola Amministrazione sostiene ed attua una politica di prevenzione basata sulla cultura della legalità e della trasparenza, nonché sulla informatizzazione dei processi gestionali.

1.3. La strategia di prevenzione a livello regionale

Più nello specifico, passando all'analisi ricognitiva di quanto realizzato dalla Regione Basilicata (area della Giunta Regionale) in sede di prima attuazione delle disposizioni normative di cui alla succitata legge n. 190/2012, si rappresenta innanzitutto che la strategia adottata ha cercato di fare propri gli obiettivi generali prefissati dal legislatore nazionale:

- agire per l'acquisizione di una rinnovata cultura del bene pubblico;
- ridurre le opportunità che si manifestino fenomeni di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;

- creare un contesto sfavorevole alla corruzione;
- condividere con gli Enti del territorio azioni e risultati.

Ai sensi dell'art. 1, comma 7, legge n. 190/2012, con Deliberazione della Giunta Regionale n. 20 del 21/01/2014 si è proceduto alla nomina dell'ing. Vincenzo Fiore, Dirigente *pro tempore* dell'Ufficio Sistema Informativo Regionale e Statistica, quale *Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (R.P.C.)*¹.

Detta nomina è stata comunicata all'ANAC secondo le prescritte modalità.

Il R.P.C., nell'espletamento delle funzioni attribuitegli *ex lege*, ha avviato l'elaborazione del *Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) 2014 - 2016*, redatto in aderenza alla struttura del *Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.)*, attraverso:

- la valutazione del diverso livello di esposizione delle strutture regionali (Uffici) al rischio di corruzione;
- l'individuazione delle misure atte a prevenire il rischio;
- la definizione di un sistema metodologico di controllo/contrasto ad eventuali situazioni di illegalità.

Attesa la complessità organizzativa dell'Amministrazione regionale, si è ritenuto opportuno fare riferimento, in via prioritaria, alle aree di rischio comuni e obbligatorie di cui all'art. 1, comma 16, della legge n. 190/2012, anche se l'analisi del rischio è stata condotta accuratamente al fine di tener debitamente conto delle specificità dell'attività amministrativa della Regione.

È stata *in primis* considerata l'organizzazione degli Uffici regionali così come delineata dalla Deliberazione di Giunta Regionale n. 227 del 19/02/2014 avente ad oggetto: *Denominazione e configurazione dei Dipartimenti regionali relativi alle aree istituzionali "Presidenza della Giunta" e "Giunta Regionale"*. In particolare, si sottolinea che detto provvedimento deliberativo, ai sensi

¹Il R.P.C., individuato nella persona dell'ing. Vincenzo Fiore, ha rassegnato le proprie dimissioni – con nota Prot. n. 163420 del 17/10/2014 – stante la sussistenza di una situazione di incompatibilità nel frattempo verificatasi e dovuta, più nello specifico, al sopraggiunto conferimento di n. 2 incarichi di Direzione (Ufficio Provveditorato e Patrimonio e, *ad interim*, Ufficio Stazione Unica Appaltante) in virtù della Deliberazione della Giunta Regionale n. 695/2014 avente ad oggetto: *"Dirigenti Regionali a tempo indeterminato. Conferimento incarichi di direzione delle strutture dirigenziali dei dipartimenti regionali dell'area istituzionale della Presidenza della Giunta e della Giunta"*. Successivamente, con Deliberazione della Giunta Regionale n. 1789 del 4 dicembre 2014, la Dott.ssa Maria Grazia Delleani, Dirigente *pro tempore* dell'Ufficio Controllo Fondi Europei, è stata designata quale nuovo R.P.C. La Dott.ssa Delleani, però, essendo *Autorità di Audit* per i POR Basilicata FESR e FSE 2014/2020, ha accettato l'incarico con riserva, rimettendosi, con nota Prot. n. 213525/10AA del 16/12/2014, al parere del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato – Ispettorato per i Rapporti Finanziari con l'Unione Europea. Detto Ispettorato, mediante nota acquisita in atti con Prot. n. 5074/10AA del 13/01/2015, pur non rilevando elementi ostativi, ha invitato l'Amministrazione regionale alla rapida creazione di una struttura organizzativa *ad hoc* per l'attività di prevenzione della corruzione attraverso l'assegnazione di adeguate risorse umane e strumentali a ciò specificamente dedicate. Tuttavia, la formale istituzione della struttura di che trattasi è sottesa al preventivo e funzionale adeguamento del *P.T.P.C. 2014-2016* a quei mutamenti che recentemente hanno interessato l'apparato strutturale e organizzativo dell'Amministrazione regionale (cfr. *infra*, pag. 11).

dell'art. 9 della Legge Regionale 2 marzo 1996, n. 12², ha avviato un importante processo di aggiornamento dell'organigramma generale delle strutture afferenti a ciascun Dipartimento regionale e dei relativi ambiti di competenza (cfr. *infra* pag. 11).

Infatti, nell'ambito del processo di razionalizzazione degli enti pubblici intrapreso a livello nazionale, anche la Regione Basilicata ha avviato la riorganizzazione delle proprie strutture per favorire una migliore efficienza dell'azione amministrativa congiuntamente ad un maggiore risparmio di spesa.

Presso ciascun Dipartimento regionale sono stati organizzati appositi *Comitati di Direzione* alla presenza del *R.P.C.*, dei Dirigenti Generali, individuati propriamente quali *Referenti Dipartimentali* ai sensi dell'art. 16, comma 1, lettera a) e *l-quater*) del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., e dei Dirigenti dei singoli Uffici; nel corso di tali incontri sono stati opportunamente illustrati:

- il contesto normativo di riferimento;
- la strategia di prevenzione;
- la compilazione delle tabelle *ad hoc* predisposte per la mappatura dei processi e la valutazione del rischio.

Le tabelle utilizzate per la mappatura delle aree di rischio, una volta compilate con le informazioni necessarie, sono state trasmesse dai Dirigenti degli Uffici al *R.P.C.*.

Come già precisato, in considerazione delle peculiarità amministrative, l'analisi per l'identificazione e la valutazione del rischio³ di corruzione si è concentrata essenzialmente sulle aree comuni ed obbligatorie previste *ex lege* (art. 1, comma 16, legge n. 190/2012); pertanto, il relativo trattamento è stato declinato mediante l'individuazione di misure prevalentemente riconducibili a quelle obbligatorie (si pensi, ad esempio, agli interventi formativi *ad hoc*, agli adempimenti in materia di trasparenza ex D.Lgs. n. 33/2013, nonché al rispetto delle norme comportamentali ex D.P.R. n. 62/2013).

Una mirata azione di diffusione della strategia preventiva dei fenomeni corruttivi ha preliminarmente accompagnato l'adozione del *P.T.P.C. 2014-2016* da parte dell'organo di governo dell'Ente; tra le principali iniziative divulgative si annoverano:

- attività di comunicazione sul sito *Internet* dall'Amministrazione;
- incontri di presentazione e confronto sulla strategia impostata presso le strutture dipartimentali.

Il *P.T.P.C. 2014 – 2016* è stato approvato con Deliberazione della Giunta Regionale n. 953 del 30 luglio 2014; contestualmente la Giunta ha provveduto anche all'approvazione del *Codice di*

²La Legge Regionale 2 marzo 1996, n. 12 "*Riforma dell'organizzazione amministrativa regionale*", aggiornata dalla Legge Regionale 8 agosto 2005, n. 27, demanda all'organo esecutivo l'adozione dei provvedimenti concernenti l'assetto organizzativo complessivo dei Dipartimenti regionali, articolati su due livelli dirigenziali (Direzioni Generali ed Uffici), con specifico riferimento alle materie/funzioni di competenza.

³Con il termine *rischio* si definisce la possibilità che si verifichi un qualsiasi evento che possa impattare negativamente sull'attività amministrativa.

Comportamento dei Dipendenti della Giunta Regionale della Basilicata, in ossequio a quanto previsto dal novellato articolo 54, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001 e dal D.P.R. n. 62/2013.

In merito al *Codice di Comportamento* adottato, l'*Organismo Indipendente di Valutazione* di cui all'art. 14 del D.Lgs. n. 150/2009, costituito per quanto riguarda la Regione Basilicata in forma collegiale⁴, ha espresso parere favorevole ai sensi di quanto previsto dal già citato art. 54, comma 5, del D.Lgs. n. 165 del 2001 e s.m.i.

L'approvazione del *P.T.P.C. 2014-2016* è stata adeguatamente pubblicizzata sul sito *Internet* dell'Amministrazione regionale, nonché mediante segnalazione via *e-mail* ai dipendenti ed ai collaboratori (con qualsiasi tipologia di contratto o incarico ed a qualsiasi titolo).

Lo stesso *Codice di Comportamento dei Dipendenti della Giunta Regionale della Basilicata*, pubblicato sul sito *web* istituzionale, è stato ampiamente divulgato tramite i siti *intranet* regionali, nonché mediante inoltro via *e-mail* al personale dipendente, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale.

Più in generale, detto *Codice di Comportamento* ha definito i comportamenti che i dipendenti sono tenuti ad osservare al fine di assicurare:

- la qualità dei servizi;
- il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico;
- la prevenzione dei fenomeni di corruzione.

Il ruolo di impulso attribuito *ex lege* al *R.P.C.* ha richiesto, tra l'altro, che l'organizzazione amministrativa regionale fosse resa *trasparente* con evidenza delle responsabilità per procedimento, processo e prodotto.

Ai sensi del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33, l'osservanza della disciplina giuridica prevista in materia di trasparenza, intesa nella sua accezione contemporanea di *accessibilità totale ai flussi informativi*, ha consentito, nel corso dell'anno 2014, l'attivazione di forme diffuse di controllo sul perseguimento delle finalità istituzionali e sull'utilizzo delle risorse economiche nello svolgimento dell'azione amministrativa regionale.

Un'azione amministrativa trasparente, infatti, assicura integrità, efficacia, efficienza ed economicità nella gestione; tuttavia, la trasparenza non è soltanto un'opportunità per controllare l'operato di un ente pubblico, ma anche un modo per partecipare al suo cambiamento.

⁴L'*O.I.V.*, organo terzo ed imparziale rispetto all'organizzazione regionale, è stato istituito presso la Presidenza della Giunta della Regione Basilicata ai sensi e per gli effetti dell'art. 3, comma 1, della Legge Regionale 25 ottobre 2010, n. 31, recante disposizioni di adeguamento della normativa regionale al Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150; detto organismo si compone di n. 3 membri di elevata professionalità ed esperienza maturata nel campo del *management* e della valutazione del personale delle PP. AA.; opera in piena autonomia e riferisce direttamente al Presidente della Giunta. Ai sensi dell'art. 3, comma 3, della succitata L.R. n. 31/2010, i componenti dell'*O.I.V.* sono stati nominati con D.G.R. n. 1064 del 10 settembre 2013; altresì, con D.G.R. n. 433 del 17 aprile 2014 è stato approvato il relativo *Disciplinare di organizzazione e funzionamento*.

Con Deliberazione della Giunta Regionale n. 1279 del 15 ottobre 2013, l'avv. Paolo Antonio Albano, Dirigente *pro tempore* dell'Ufficio Valutazione, Merito e Semplificazione, è stato nominato *Responsabile per la Trasparenza e l'Integrità (R.T.I.)*⁵; detta nomina è stata comunicata all'ANAC secondo le prescritte modalità.

Atteso che la trasparenza è strettamente funzionale alla prevenzione della corruzione poiché consente il controllo costante dell'attività amministrativa da parte degli utenti/fruitori, si rappresenta che il *R.P.C.* ha collaborato con il *R.T.I.* ed il relativo rapporto si è rivelato complementare.

In particolare, il processo informativo della trasparenza ha riguardato tutta l'Amministrazione regionale ed è stato caratterizzato dall'opportuno confronto con gli interlocutori interni ed esterni all'Amministrazione stessa.

I principali interlocutori esterni sono stati individuati, mediante una preventiva ed accurata ricerca seguita da un'attenta attività di *audit* e di ascolto, tra quegli *stakeholder* locali che più influenzano e/o sono influenzati dall'attività amministrativa regionale: associazioni datoriali di categoria, associazioni di consumatori, organizzazioni sindacali e amministrazioni locali.

Rileva, a tal proposito, il questionario di *Customer Satisfaction* sottoposto all'attenzione di ciascun interlocutore intervistato con l'intento di misurare la percezione, in termini di atteggiamento, nei confronti dell'Amministrazione regionale e dei servizi di pubblica utilità erogati.

Al fine, invece, di promuovere la conoscenza della normativa in materia di trasparenza e di sensibilizzare il personale dipendente della Giunta Regionale, all'interno di ciascun Ufficio è stato individuato il *Referente della Trasparenza*; quest'ultimo rappresenta *l'antenna della trasparenza*, ossia un vero e proprio punto di riferimento con il compito di vigilare sulla corretta pubblicazione dei dati e sulla diffusione di quelle informazioni che possano meglio raccontare le attività dell'Ufficio di appartenenza.

Interventi formativi *mirati*, realizzati a cadenza mensile durante la seconda metà dell'anno 2014, sono stati organizzati a favore dei succitati *Referenti della Trasparenza*; si è trattato, più nel dettaglio, di attività finalizzate al superamento di criticità emerse nell'effettivo adempimento agli obblighi di trasparenza e pubblicità stabiliti *ex lege*.

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 33/2013, il *Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2014-2016* è stato approvato, nei prescritti termini di legge, con D.G.R. n. 92 del 30 gennaio 2014.

Considerata l'interrelazione tra la materia della trasparenza e quella del contrasto all'illegalità, il *P.T.T.I. 2014-2016* ha costituito, ai sensi dell'art. 10, comma 2, del D.Lgs. n. 33/2013, una sezione integrante del *P.T.P.C. 2014-2016*.

⁵ Il *R.T.I.*, individuato nella persona dell'avv. Paolo Antonio Albano, è stato collocato a riposo a far data dal 1 maggio 2015.

In particolare, gli interlocutori esterni all'organizzazione regionale hanno avuto notizia dell'avvenuta approvazione del predetto *P.T.T.I. 2014-2016* mediante consultazione *on line* della sezione denominata "*Amministrazione Trasparente*" e creata nell'ambito del sito istituzionale www.basilicatanet.it, nonché mediante consultazione del BUR della Regione Basilicata – serie ordinaria n. 4 del 16/02/2014, parte I.

Più nello specifico, la suddetta sezione "*Amministrazione Trasparente*" presenta una struttura ad albero ed è caratterizzata da numerose sottosezioni, organizzate coerentemente alle indicazioni previste dall'*Allegato 1* alla Delibera *CIVIT* (ora *ANAC*) n. 50/2013, ove confluisce tutto ciò che sottende all'obbligo di pubblicazione.

Il tema della corretta messa a punto della sezione "*Amministrazione Trasparente*" è stato sottoposto all'attenzione dell'Ufficio Sistema Informativo Regionale e Statistica e dell'Ufficio Stampa e Comunicazione, incaricati di coadiuvare il *R.T.I.* per tutti gli interventi sul sito istituzionale.

Il manuale "*Semplificazione e Trasparenza*" (*Allegato B* al *P.T.T.I. 2014-2016*), contenente la descrizione puntuale dei processi di pubblicazione dei dati all'interno delle diverse sottosezioni, è stato opportunamente inviato alle Direzioni Generali dei Dipartimenti e agli Uffici all'interno di ciascun Dipartimento affinché si procedesse alla elaborazione delle informazioni da pubblicare secondo i parametri della esaustività e della veridicità.

Il *R.T.I.* è stato autorizzato, durante l'anno 2014, ad accedere a tutti gli atti soggetti a pubblicazione obbligatoria; per garantire il necessario supporto, le funzioni di monitoraggio inerenti gli "*adempimenti in materia di trasparenza amministrativa*" sono state assegnate all'Ufficio Valutazione, Merito e Semplificazione del Dipartimento regionale Presidenza.

Il *R.T.I.* ha assicurato, altresì, l'attuazione pertinente dell'*accesso civico* di cui all'art. 5 del succitato D.Lgs. n. 33/2013.

In merito a quest'ultimo istituto giuridico, qualificato quale legittimazione generalizzata non soggetta a limitazione soggettiva né a motivazione alcuna, si fa presente che è stato predisposto un *format* standardizzato per la compilazione delle relative istanze; rileva, inoltre, l'avvenuta istituzione del *Registro delle richieste di accesso civico* con l'intento di monitorare i temi proposti ed i tempi di risposta dell'Amministrazione regionale.

Ai fini dell'opportuna valorizzazione della cultura dell'integrità, rilevano alcune iniziative di formazione e sensibilizzazione organizzate dal succitato Ufficio Valutazione, Merito e Semplificazione; si pensi, ad esempio, alle due *Giornate della Trasparenza*, tenutesi rispettivamente a Potenza, presso l'*Auditorium* del Conservatorio "*Gesualdo da Venosa*", e a Matera, presso la Sala del Consiglio dell'Amministrazione Provinciale.

Detti eventi, caratterizzati non solo dalla presenza del personale dipendente e dei Dirigenti (Dirigenti Generali e Dirigenti d'Ufficio) della Regione Basilicata, ma anche di diversi *stakeholder*

hanno contribuito ad infondere maggiore fiducia nelle istituzioni, stimolando conoscenze e curiosità circa la gestione della *cosa pubblica*.

Alle due *Giornate* hanno partecipato, inoltre, studenti frequentanti alcune Scuole Secondarie di secondo grado con sede a Potenza e Matera, ove, peraltro, erano stati organizzati in precedenza veri e propri laboratori didattici in materia di trasparenza.

Particolare attenzione è stata dedicata alla conciliazione tra l'osservanza delle prescrizioni normative in materia di pubblicità degli atti e la tutela della *privacy*; non si dimentichi, infatti, che l'attuazione delle disposizioni in tema di trasparenza integra una finalità di rilevante interesse pubblico, ancorché nel rispetto della disciplina giuridica prevista per la protezione dei dati personali (art. 4 del D. Lgs. n. 33/2013).

Sebbene l'analisi del rischio innanzi descritta sia stata tracciata sulla base dell'organizzazione regionale di cui alla succitata D.G.R. n. 227/2014, si evidenzia che, nel corso del 2014, la configurazione degli Uffici regionali è stata ulteriormente modificata.

Infatti, ai fini del già menzionato processo di aggiornamento dell'organigramma regionale (cfr. *supra* pag. 7), con alcuni provvedimenti deliberativi adottati dalla Giunta Regionale, si è gradualmente proceduto:

- a ridefinire la configurazione dei Dipartimenti regionali relativi alle aree istituzionali "*Presidenza della Giunta*" e "*Giunta regionale*" riducendo da sette a sei il numero dei dipartimenti regionali (D.G.R. n. 693/2014);
- ad individuare le strutture (Uffici) e le posizioni dirigenziali individuali per ciascun Dipartimento con relativa indicazione della declaratoria dei compiti loro assegnati (D.G.R. n. 694/2014);
- ad affidare gli incarichi dirigenziali a presidio delle strutture come ridefinite ad opera delle deliberazioni dell'esecutivo regionale n. 693/2014 e n. 694/2014 (D.G.R. n. 695/2014; D.G.R. n. 976/2014; D.G.R. n. 1080/2014; D.G.R. n. 1267/2014);
- ad istituire, a decorrere dal 01/08/2014 ed in ragione della cessazione dell'operatività dell'ARBEA per effetto della Legge Regionale 15 aprile 2014, n. 4, l'Ufficio Erogazioni Comunitarie in Agricoltura (UECA) attestato al Dipartimento regionale Politiche Agricole e Forestali, unitamente al conferimento del relativo incarico di Dirigente di struttura (D.G.R. n. 897/2014; D.G.R. n. 1267/2014);
- ad istituire la Struttura di Progetto deputata ai compiti di "*Autorità di Audit 2007/2013 per i Programmi Operativi FESR e FSE 2007/2013*" (D.G.R. n. 1486/2014);
- ad istituire, con D.G.R. n. 1314/2014, all'interno dell'area istituzionale "*Presidenza della Giunta*" ed a parziale modifica della D.G.R. n. 693/2014, il Dipartimento denominato "*SUA-RB*" (Stazione Unica Appaltante della Regione Basilicata), cui sono state demandate tutte le funzioni elencate nell'art. 32 della Legge Regionale 8 agosto 2013, n. 18, come modificato dall'art. 10 della Legge Regionale 18 agosto 2014, n. 26, con riallocazione al suo interno dell'Ufficio omonimo già in precedenza istituito presso il Dipartimento regionale Presidenza, predisposizione del relativo modello organizzativo e, pertanto, riconsiderazione del numero complessivo dei Dipartimenti regionali (nuovamente e definitivamente ridefiniti in n. 7);

- a razionalizzare ulteriormente, ai fini del completamento della rivisitazione dell'organigramma regionale, l'assetto organizzativo mediante concentrazione di ambiti di competenze tra loro funzionalmente affini e/o omogenee con l'intento di assicurare più elevati livelli di efficienza operativa e, pertanto, attraverso l'accorpamento di alcuni e la soppressione di altri Uffici, con conseguente redistribuzione per connessione delle relative competenze, parziale ridefinizione delle declaratorie e rimodulazione delle responsabilità dirigenziali (D.G.R. n. 689/2015)⁶.

Il su descritto riassetto organizzativo è stato, altresì, accompagnato da una significativa rotazione degli incarichi dirigenziali (D.G.R. n. 689/2015; D.G.R. n. 771/2015). Infatti, detto processo di razionalizzazione dell'organigramma regionale ha inteso, altresì, valorizzare la funzione dirigenziale e la gestione delle competenze professionali presenti all'interno dell'Amministrazione, perseguendo l'obiettivo dell'ottimale distribuzione delle risorse umane.

Ai fini della presente trattazione, è opportuno rilevare in particolare che, a compimento delle su menzionate recenti modifiche organizzative, con la succitata D.G.R. n. 689 del 22 maggio 2015, il titolare della posizione dirigenziale dell'Ufficio Valutazione, Merito e Semplificazione presso il Dipartimento regionale Presidenza viene individuato, ai sensi e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 1, comma 7, della legge n. 190/2012, e 43, comma 1, del D. Lgs. n. 33/2013, quale *Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Responsabile per la Trasparenza e l'Integrità per l'area della Giunta Regionale*.

Tutto ciò premesso, si rende necessaria, ai sensi dell'art. 1, comma 10, lettera a), della legge n. 190/2012, una revisione del *P.T.P.C. 2014-2016* di cui alla D.G.R. n. 953/2014 e la conseguente rivisitazione del processo di *risk management*.

Pertanto, il suddetto *P.T.P.C. 2014-2016* si configura quale *work in progress* che, attraverso l'opportuno adeguamento, concorrerà alla messa a punto del "*sistema anticorruzione*" all'interno dell'organizzazione amministrativa regionale.

2. Azioni finalizzate alla prevenzione della corruzione

2.1 Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) della Regione Basilicata 2015-2017

Com'è noto, il *Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione* rappresenta il principale strumento per l'attività strategica di prevenzione dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione.

⁶Ne deriva, di conseguenza, la rideterminazione della dotazione organica (rinvia ad apposito atto successivo), la quale sarà condotta coerentemente al ridimensionamento operato ex D.G.R. n. 689/2015, anche congiuntamente agli adempimenti necessitati: dalle previsioni di cui agli artt. 13 e 15 della Legge Regionale 20 marzo 2015, n. 9 in tema di riorganizzazione delle attività dell'ALSIA (Agenzia Lucana di Sviluppo ed Innovazione in Agricoltura); da quanto deliberato con D.G.R. n. 106 del 03 febbraio 2015, recante modalità attuative per l'istituzione - ai sensi dell'art. 24 della Legge Regionale 16 aprile 2013, n. 7 - del ruolo unico del personale regionale, ivi compreso quello dirigenziale, ove confluiranno i dipendenti tutti della Giunta e del Consiglio della Regione Basilicata.

Trattasi, più in generale, di un programma articolato in fasi interconnesse concettualmente e temporalmente che, partendo dall'analisi preliminare dei processi organizzativi interni, favorisce l'identificazione e la valutazione probabilistica del rischio di esposizione a condotte illecite, con la conseguente definizione di interventi ponderati e coerenti da monitorare quanto ad effettiva applicazione e quanto ad efficacia preventiva della corruzione.

Tuttavia, il *P.T.P.C. 2015-2017* della Regione Basilicata si configura *tout court* come revisione del *P.T.P.C. 2014-2016* e propone, pertanto, l'attuazione *medio tempore* di misure obbligatorie di prevenzione/contenimento; tra queste, in particolare, non si dimentichi il completamento di specifici interventi pianificati e da realizzare, secondo quanto già programmato, entro la fine dell'anno 2015 (cfr. *infra* pag. 33).

Dette misure di prevenzione/contenimento sono finalizzate a promuovere sempre più la cultura della legalità e dell'integrità; l'acquisizione di *atteggiamenti lavorativi* più appropriati incide notevolmente in termini di efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa: la consapevolezza, dunque, diviene uno degli strumenti fondamentali per il miglioramento dei processi amministrativi e della *performance* dell'Amministrazione regionale complessivamente considerata.

È per questo motivo che il presente *P.T.P.C. 2015-2017* propone, d'altro canto, l'implementazione di una più adeguata metodologia del *processo di gestione del rischio di corruzione*, funzionale sia all'adozione del *P.T.P.C. 2016-2018*, sia alle esigenze di necessaria integrazione con il ciclo della *performance*.

Attesa, infatti, la determinante rilevanza dell'attività di contrasto al fenomeno corruttivo, l'Amministrazione regionale dovrà integrare gli interventi attuativi della legge n. 190/2012 nell'ambito della programmazione strategica ed operativa definita, in via generale, nel *Piano della Performance*; pertanto, le attività programmate per la prevenzione della corruzione devono essere perfezionate attraverso gli strumenti del ciclo della *performance* in qualità di obiettivi ed indicatori, nel duplice versante della:

- *performance* organizzativa ex art. 8, comma 1, lettera *b*, del D. Lgs. n. 150/2009, con particolare riferimento all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti;
- *performance* individuale ex art. 9 del D. Lgs. n. 150/2009, con particolare riferimento agli obiettivi (ed ai relativi indicatori) assegnati al personale dirigenziale (si pensi al R.P.C. ed ai Dirigenti apicali in base alle attività svolte ex art. 16, comma 1, lettera *l) bis, ter e quater* del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

Detta metodologia, una volta implementata, si rivelerà propedeutica anche al miglioramento delle azioni in materia di trasparenza amministrativa, nonché alla razionalizzazione/riorganizzazione del *sistema dei controlli interni*⁷ in quanto finalizzata alla definizione di modalità di coordinamento atte a rafforzare la garanzia di legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa

⁷Il *sistema dei controlli interni* è qui inteso come l'insieme delle procedure organizzative volte a promuovere un'Amministrazione sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati di *performance*, informazione e conformità.

regionale e ad ottimizzare, mediante *standardizzazione* di strumenti *ad hoc* predisposti, la verifica dell'efficienza e dell'economicità di quanto svolto (cfr. *infra* pag. 28).

Si rappresentano, di seguito, soggetti e ruoli della strategia regionale di contrasto all'illegalità.

2.2. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione della Regione Basilicata: compiti e responsabilità

Con Deliberazione della Giunta Regionale n. 691 del 26 maggio 2015, l'avv. Vito Marsico, Dirigente *ad interim* dell'Ufficio Valutazione, Merito e Semplificazione presso il Dipartimento regionale Presidenza, è stato nominato *Responsabile per la Prevenzione della Corruzione*; detta nomina è stata comunicata all'ANAC secondo le prescritte modalità.

Il R.P.C. ha curato la predisposizione del presente *Piano*, inoltrato alla Giunta Regionale per la conseguente approvazione; si coglie qui l'occasione per ribadire che il *P.T.P.C. 2015 – 2017*, una volta fatto proprio dall'organo d'indirizzo politico, sarà trasmesso al Dipartimento della Funzione Pubblica e pubblicato sul sito *Internet* regionale, alla sezione "*Amministrazione Trasparente*", sottosezione "*Altri Contenuti*".

Come già rilevato, con D.G.R. n. 689 del 22 maggio 2015, il Dirigente *pro tempore* dell'Ufficio Valutazione, Merito e Semplificazione, ai sensi e per gli effetti del combinato disposto di cui agli artt. 1, comma 7, della legge n. 190/2012, e 43, comma 1, del D. Lgs. n. 33/2013, è stato individuato quale *Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, nonché per la Trasparenza e l'Integrità per l'area della Giunta Regionale* (cfr. *supra* pag. 12).

Si rappresenta, tuttavia, che il *Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2015-2017* della Regione Basilicata è stato già approvato con D.G.R. n. 334 del 27 marzo 2015.

Il *P.T.T.I. 2015-2017*, sezione integrante del presente *Piano*, ha favorito l'aggiornamento del *P.T.T.I. 2014-2016*, definendo ulteriori sviluppi delle iniziative avviate durante l'anno 2014 ed individuando nuove azioni strategiche atte a garantire, all'interno dell'Amministrazione regionale, un livello di trasparenza sempre maggiore; si precisa che i contenuti del *P.T.T.I. 2015-2017* sono stati adeguati ai significativi cambiamenti che, nel corso del 2014, hanno contribuito a rinnovare il quadro organizzativo della Regione Basilicata (cfr. *supra* pag. 11).

Come già evidenziato, il R.P.C. svolge, in virtù di quanto previsto dalle disposizioni normative di cui alla legge n. 190/2012, i seguenti compiti:

- elabora la proposta di *P.T.P.C.* che deve essere adottato dall'organo di indirizzo politico (art. 1, comma 8);
- definisce le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione (art. 1, comma 8);
- verifica l'efficace attuazione e la idoneità del *P.T.P.C.* (art. 1, comma 10 lettera a);

- propone modifiche al *P.T.P.C.* in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione (art. 1, comma 10, lettera *a*);
- verifica, d'intesa con i Dirigenti Generali dei vari Dipartimenti, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione (art. 1, comma 10, lettera *b*);
- individua il personale da inserire nei percorsi di formazione generici e specifici sui temi dell'etica e della legalità (art. 1, comma 10, lettera *c*);
- pubblica entro il 15 dicembre di ogni anno sul sito *web* istituzionale una relazione recante i risultati dell'attività (art. 1, comma 14).

Altresì, il *R.P.C.*:

- vigila sul rispetto delle disposizioni normative vigenti in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali e di responsabilità amministrativa (art. 15 D. Lgs. n. 39 del 2013);
- cura la diffusione della conoscenza del *Codice di Comportamento*, effettuando, ai sensi dell'art. 54, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., attività di vigilanza e monitoraggio sull'osservanza degli obblighi di condotta (art. 15 del D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62).

Inoltre, in capo al *R.P.C.* incombono le seguenti responsabilità:

- in caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il *R.P.C.* risponde ai sensi dell'art. 21 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi le seguenti circostanze: *a*) di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il *P.T.P.C.* e di aver osservato le prescrizioni ivi previste; *b*) di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del *P.T.P.C.* (art. 1, comma 12, legge n. 190/2012);
- in caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal *P.T.P.C.*, il *R.P.C.* risponde ai sensi dell'articolo 21 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare; la violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal *P.T.P.C.* costituisce illecito disciplinare (art. 1, comma 14, legge n. 190/2012);
- nel caso in cui, nello svolgimento della sua attività, riscontri dei fatti che possano avere rilevanza disciplinare deve darne tempestiva informazione al Dirigente preposto all'Ufficio a cui il dipendente è addetto o, se trattasi proprio di Dirigente, al Dirigente Generale sovraordinato e all'Ufficio cui è attribuita la competenza in materia di disciplina affinché possa essere avviata, con tempestività, l'azione disciplinare;
- ove riscontri dei fatti suscettibili di dar luogo a responsabilità amministrativa, deve presentare tempestiva denuncia alla competente procura della Corte dei Conti per le eventuali iniziative in ordine all'accertamento del danno erariale (art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art. 1, comma 3, legge n. 20 del 1994);
- ove riscontri dei fatti che rappresentano notizia di reato, deve presentare denuncia alla Procura della Repubblica o ad un ufficiale di polizia giudiziaria con le modalità previste dalla legge (art. 331 c.p.p.) e deve darne tempestiva informazione all'*ANAC*.

Tra i sopra elencati compiti, fondamentale importanza riveste la predisposizione del *P.T.P.C.* e, in particolar modo, l'aggiornamento annuale dello stesso, che, a sua volta, non può prescindere dalla considerazione dei seguenti fattori:

- normative sopravvenute che impongono ulteriori adempimenti;
- normative sopravvenute che modificano compiti e finalità istituzionali;
- normative che modificano l'organizzazione dell'Amministrazione regionale;
- nuovi indirizzi diramati dall'organo di indirizzo politico;
- nuovi indirizzi o direttive emanati, nell'ambito delle rispettive competenze, dall'ANAC, dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dalla Conferenza Unificata Governo, Regioni ed Enti Locali;
- esiti delle consultazioni interne e/o esterne.

2.3. Soggetti e ruoli della strategia regionale di prevenzione della corruzione

Nelle pagine precedenti si è fatto riferimento all'intento precipuo del legislatore nazionale: concentrare in un unico soggetto (*Responsabile della Prevenzione della Corruzione*) le iniziative e le responsabilità per il funzionamento dell'intero meccanismo di prevenzione della corruzione (art. 1, comma 12, legge n. 190/2012).

Tuttavia, anche se la disposizione normativa *de qua* concentra le principali responsabilità in capo al *R.P.C.*, ciascun dipendente di ogni singola struttura coinvolta nell'attività amministrativa mantiene il personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti. Inoltre, al fine di prevenire concretamente il fenomeno corruttivo, l'attività del *R.P.C.* deve essere strettamente collegata e coordinata con quella di tutti i soggetti presenti nell'organizzazione dell'Amministrazione.

Pertanto, in virtù di quanto previsto dall'*Allegato 1 del Piano Nazionale Anticorruzione*, si elencano di seguito i soggetti che effettivamente concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno dell'Amministrazione regionale.

A) L'Autorità di indirizzo politico:

- nomina il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (art. 1, comma 7, legge n. 190/2012);
- adotta il *P.T.P.C.* ed i suoi aggiornamenti e ne cura la trasmissione al Dipartimento della Funzione Pubblica (art. 1, commi 8 e 60, della legge n. 190/2012);
- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione (ad es.: criteri generali per il conferimento e l'autorizzazione allo svolgimento degli incarichi da parte dei dipendenti ex art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001 e s.m.i.).

B) I Referenti Dipartimentali

Considerate opportunamente le indicazioni di cui alla Circolare n. 1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica, i *Referenti Dipartimentali* sono stati individuati nei Dirigenti Generali dei Dipartimenti regionali; detta individuazione è stata favorita tenuto conto:

- della previsione normativa di cui all'art. 16, comma 1, lettera c) e l-*quater*) del D. Lgs 165/2001 e s.m.i., che recitano rispettivamente: “*adottano gli atti relativi all'organizzazione degli Uffici di livello dirigenziale non generale*” e “*provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva*”;
- dell'opportunità di assicurare una *guida unitaria* nei procedimenti attuativi del *P.T.P.C.*, e nell'applicazione delle misure preventive ivi previste.

In particolare, i *Referenti Dipartimentali*:

- svolgono attività informativa nei confronti del *R.P.C.* (affinché questi entri in possesso di specifici elementi ed ottenga opportuni riscontri sull'attività amministrativa regionale *in toto* considerata) e di costante monitoraggio sull'attività svolta dai Dirigenti assegnati agli Uffici all'interno del Dipartimento di propria competenza, anche con riferimento agli obblighi di rotazione del personale;
- supportano il *R.P.C.* nella mappatura dei processi amministrativi, contribuendo ad identificare e valutare il/i rischio/i, nonché ad individuare misure idonee al relativo contrasto/riduzione;
- attuano e monitorano le misure preventive contenute nel *P.T.P.C.* (art. 1, comma 14, legge n. 190/2012);
- partecipano all'elaborazione della revisione/aggiornamento annuale del *P.T.P.C.*

Si rappresenta che, nell'ambito del contesto amministrativo qui considerato, i *Referenti Dipartimentali* hanno individuato dei propri collaboratori di supporto (personale dipendente attestato alla Direzione Generale o agli Uffici nell'ambito del Dipartimento di propria pertinenza) al fine di garantire piena attuazione al *P.T.P.C.* ed ottimizzare, al contempo, i rapporti con il *R.P.C.*

C) I Dirigenti d'Ufficio

La normativa vigente prevede, in capo al Dirigente di ciascuna struttura organizzativa (Ufficio), poteri di controllo, nonché obblighi di collaborazione e monitoraggio in materia di prevenzione della corruzione; pertanto, tutti i Dirigenti, nell'ambito dell'Ufficio di rispettiva competenza, svolgono attività informativa nei confronti del *R.P.C.*, del relativo *Referente Dipartimentale* e dell'Autorità giudiziaria (art. 16 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.; art. 20 del D.P.R. n. 3/1957; artt. 1 e 3 legge n. 20/1954; art. 331 c.p.p.).

Altresì, i *Dirigenti regionali*:

- partecipano al processo di gestione del rischio e propongono le misure di prevenzione (art. 16 D. Lgs 165/2001 e s.m.i.) ;

- assicurano l'osservanza del *Codice di Comportamento* verificando le ipotesi di eventuale violazione;
- osservano ed adottano le misure gestionali di prevenzione, quali, ad esempio, l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e la rotazione del personale (art. 16 e 55 bis del D. Lgs 165/2001 e s.m.i.).

N.B. L'implementazione e l'attuazione delle misure previste in generale dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione saranno, dunque, il risultato di una significativa azione sinergica tra il R.P.C., i Referenti Dipartimentali ed i singoli Dirigenti regionali.

D) Dipendenti e Collaboratori dell'Amministrazione regionale

Eventuali violazioni alle prescrizioni del presente *Piano* da parte dei Dipendenti regionali o dei Collaboratori presenti a qualsiasi titolo all'interno dell'Amministrazione regionale costituiscono illecito disciplinare, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012.

Nello specifico, i *Dipendenti regionali*:

- osservano le misure contenute nel *P.T.P.C.* (art. 1, comma 14, della legge n. 190 del 2012 e art. 8 del D.P.R. n. 62/2013);
- segnalano eventuali situazioni di illecito al proprio Dirigente o all'U.P.D. (art. 54 *bis* del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.; art. 8 del D.P.R. n. 62/2013);
- segnalano casi di personale conflitto di interessi (art. 6 bis legge n. 241 del 1990; artt. 6, comma 2, e 7 del D.P.R. n. 62 del 2013).

I *Collaboratori presenti a qualsiasi titolo all'interno dell'Amministrazione regionale*:

- osservano le misure contenute nel *P.T.P.C.* (art. 1, comma 14, della legge n. 190 del 2012 e art. 8 del D.P.R. n. 62/2013);
- segnalano eventuali situazioni di illecito al proprio Dirigente o all'U.P.D. (art. 54 bis del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.; art. 8 del D.P.R. n. 62/2013).

E) L'O.I.V.

- monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione⁸, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni, garantendo la correttezza dei processi di misurazione e l'utilizzo dei premi nel rispetto del principio di valorizzazione del merito (art. 14, comma 4, lettera *a*, del D. Lgs. n. 150/2009 art. 3, comma 2, lettera *b*, della L.R. n. 31/2010 come modificato dall'art. 42 della L.R. n. 4/2015);

⁸In particolare, il sistema di valutazione delle prestazioni del personale dirigente e del personale dipendente regionale deve tener conto dell'osservanza delle misure di prevenzione definite dal *P.T.P.C.*, nonché degli obblighi di condotta previsti dal *Codice di Comportamento*.

- garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi (art. art. 14, comma 4, lettera *d*, del D. Lgs. n. 150/2009);
- propone all'organo di indirizzo politico-amministrativo la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e la relativa attribuzione dei premi (art. 14, comma 4, lettera *e*, del D. Lgs. n. 150/2009);
- valida la *Relazione sulla Performance* e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione (art. 14, comma 4, lettera *c*, del D. Lgs. n. 150/2009);
- esprime parere obbligatorio sul *Codice di Comportamento* adottato dall'Amministrazione regionale ai sensi e per gli effetti dell'art. 54, comma 5, D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.
- svolge compiti connessi all'attività di prevenzione della corruzione in relazione alla misura generale ed obbligatoria della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 del D. Lgs. n. 33 del 2013);
- comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi di governo interni, nonché alla Corte dei Conti, all'Ispettorato per la Funzione Pubblica ed all'ANAC (art. 14, comma 4, lettera *b*, del D. Lgs. n. 150/2009).

2.4. L'organizzazione regionale per l'efficace implementazione del "sistema anticorruzione"

A) Struttura operativa di supporto alle attività del R.P.C.

Al fine di favorire l'efficiente implementazione del *sistema anticorruzione* all'interno dell'Amministrazione regionale, il R.P.C. è attualmente supportato nello svolgimento dei propri compiti da:

- un dipendente con adeguata competenza, attestato presso la Direzione Generale del Dipartimento regionale Presidenza, per l'opportuno supporto alle previste attività di prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nel contesto amministrativo regionale;
- un dipendente attestato presso l'Ufficio Valutazione, Merito e Semplificazione del Dipartimento regionale Presidenza, con funzioni inerenti gli adempimenti in materia di trasparenza e pubblicità ex D.Lgs. n. 33/2013;
- un dipendente in servizio presso l'Ufficio Risorse Umane ed Organizzazione del Dipartimento regionale Presidenza, incaricato di coadiuvare il R.P.C. soprattutto per quanto riguarda alcuni aspetti funzionali all'efficacia preventiva delle misure definite dal presente Piano: iniziative specifiche di formazione, tutela del dipendente che segnala illeciti, conferimento/autorizzazioni incarichi ai dipendenti, esercizio dell'azione disciplinare ex artt. 55 e ss. del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- un dipendente dell'Ufficio Amministrazione Digitale del Dipartimento regionale Programmazione e Finanze⁹, incaricato di coadiuvare il R.P.C. per la predisposizione/elaborazione/analisi di schede informatiche utili e necessarie alla semplificazione del processo di gestione del rischio.

⁹Difatti, con la succitata D.G.R n. 689 del 22 maggio 2015 l'Ufficio Sistemi Informativi e Statistica Regionale in seno al Dipartimento regionale Programmazione e Finanze è stato scorporato in due distinti Uffici: Agenda Digitale e Ufficio Statistica Territoriale Regionale.

Va delineandosi, in tal modo, una rete sinergica strumentale alla proficua implementazione del “*sistema anticorruzione*”, nonché funzionale all’istituzione formale di una Struttura Operativa a puntuale supporto delle attività svolte dal *R.P.C.*

Detta Struttura Operativa sarà formalmente istituita in tempi presumibilmente brevi, sebbene successivamente all’approvazione del presente documento programmatico (cfr. *infra* pag. 35).

B) L’Ufficio Legale e del Contenzioso

Una volta istituita la suddetta Struttura Operativa, si concretizzerà anche la possibilità di avvalersi in modo più organico – a garanzia di quanto espletato dal *R.P.C.* ed a tutela dell’attività amministrativa regionale – dell’attività di consulenza e di assistenza giuridico-legale da parte dell’Ufficio Legale e Contenzioso, soprattutto nei casi in cui le istruttorie e le verifiche, andando a toccare interessi e responsabilità, possano portare all’avvio di contenziosi.

L’Ufficio Legale e Contenzioso, allorché coinvolto ufficialmente, dovrà esprimersi per iscritto ed in tempi ragionevoli; i pareri così formulati saranno impegnativi sia per il *R.P.C.* sia per l’Amministrazione regionale.

C) L’Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.)

Nell’attuale organizzazione della struttura regionale complessivamente considerata non è presente l’Ufficio Procedimenti Disciplinari (*U.P.D.*); ad ogni buon conto, rileva l’intenzione della Regione Basilicata di procedere alla relativa istituzione in tempi ragionevolmente brevi, ancorché successivamente all’approvazione del presente documento programmatico (cfr. *infra* pag. 35).

L’Ufficio Provvedimenti Disciplinari, una volta istituito, espletterà i compiti di cui all’art. 55 e seguenti del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i., così come rafforzati dalla legge n. 190/2012 e dai successivi decreti attuativi; altresì, svolgerà funzione propositiva in relazione all’aggiornamento del *Codice di Comportamento* dell’Ente.

In particolare, il suddetto Ufficio comunicherà al *R.P.C.*, con cadenza semestrale, notizie relative alla definizione o a all’archiviazione (con relative motivazioni) di eventuali procedimenti disciplinari svolti.

Nelle more dell’istituzione dell’*U.P.D.*, la competenza specifica in materia disciplinare è attribuita, ai sensi e per gli effetti dell’art. 21, comma 7, della Legge Regionale n. 12/1996, all’Ufficio Organizzazione, Amministrazione e Sviluppo delle Risorse Umane presso il Dipartimento regionale Presidenza. Più nel dettaglio, detto Ufficio esercita l’azione disciplinare secondo quanto previsto dagli artt. 55 e ss. del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

D) L'Ufficio Stampa e Comunicazione

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 11 del D. Lgs . n. 165/2001 e s.m.i., l'Ufficio Stampa e Comunicazione della Regione Basilicata garantisce la piena attuazione delle previsioni normative di cui alla legge 7 agosto 1990, n. 241 e s.m.i.

Più nello specifico, detto Ufficio consente, mediante l'utilizzo di tecnologie informatiche, l'effettivo servizio dei diritti di partecipazione di cui al capo III della succitata legge 7 agosto 1990, n. 241 e s.m.i.; inoltre, provvede all'informazione, a favore dell'utenza, relativa agli atti e allo stato dei procedimenti amministrativi.

La cura del rapporto con l'utenza favorisce l'implementazione di un importante *canale d'ascolto* per l'adeguata raccolta di suggerimenti e proposte in materia di prevenzione dell'illegalità; consente, altresì, la segnalazione, da parte di *stakeholder* a vario titolo interessati, di eventuali situazioni di illecito da veicolare opportunamente agli Uffici regionali direttamente interessati.

3. Il processo di gestione del rischio di corruzione

3.1. Metodologia da implementare ai fini della stesura del P.T.P.C. 2016-2018

Per *gestione del rischio* si intende l'insieme delle attività coordinate per guidare e tenere sotto controllo l'Amministrazione regionale con precipuo riferimento al rischio di corruzione, cercando di determinare, conseguentemente, la riduzione delle probabilità che il rischio stesso si verifichi.

I principi fondamentali consigliati per una corretta ed efficace gestione del rischio sono desunti dai principi *UNI ISO 31000:2010*, che consentono l'adozione a livello nazionale della norma internazionale *ISO 31000*, elaborata, a sua volta, dal Comitato tecnico *ISO/TMB "Risk Management"* (Allegato 6 al P.N.A.).

L'intero processo di gestione del rischio richiede l'attivazione, nell'ambito del contesto amministrativo regionale, di meccanismi di consultazione caratterizzati dal coinvolgimento dei Dirigenti regionali per gli Uffici di rispettiva competenza.

Si descrivono di seguito gli *step* principali che saranno seguiti:

- mappatura delle tipologie procedurali caratterizzanti l'Amministrazione regionale¹⁰;

¹⁰Il P.N.A., in realtà, prevede la mappatura dei *processi amministrativi*. Per dovere di informazione, si precisa che il processo amministrativo è inteso quale insieme di attività correlate destinate a creare un valore trasformando delle risorse (*input* del processo) in un prodotto (*output* del processo) a favore di uno o più soggetti interni o esterni all'Amministrazione regionale; detto processo può da solo portare al risultato finale o porsi come parte di un processo complesso, comportante il concorso di più Amministrazioni. Il concetto di processo amministrativo è, dunque, più ampio di quello di procedimento amministrativo e ricomprende anche le procedure di natura privatistica. Ad ogni buon conto, si preferisce prendere qui in considerazione i procedimenti amministrativi in quanto si è consapevoli, attesa la complessità organizzativa dell'ente, del non semplice e puntuale censimento dei processi gestiti a livello regionale.

- identificazione e valutazione del rischio per ciascuna tipologia procedimentale mappata;
- trattamento del rischio.

Pertanto, la *gestione del rischio* è parte integrante di tutto quanto caratterizza l'organizzazione e lo svolgimento dell'attività amministrativa regionale, inclusa la pianificazione strategica; ne deriva, soprattutto da parte dei principali *responsabili delle decisioni*, un approccio non solo sistematico e strutturato, ma anche consapevole e dinamico alla definizione delle priorità d'intervento per l'efficace e coerente opposizione al fenomeno corruttivo.

Considerata l'organizzazione degli Uffici regionali così come definita dalla Deliberazione di Giunta Regionale n. 689 del 22/05/2015, saranno organizzati, a partire dalla seconda metà di settembre 2015 ed orientativamente entro i tempi di seguito riportati, nuovi *Comitati di Direzione* (uno per Dipartimento regionale) alla presenza del *R.P.C.*, dei *Referenti Dipartimentali* e dei *Dirigenti* degli Uffici; nel corso di tali riunioni il *R.P.C.* illustrerà nuovamente:

- la strategia di prevenzione a livello regionale (settembre 2015);
- le schede informatiche da compilare per la mappatura dei processi e la valutazione del rischio (ottobre 2015).

In particolare, ai *Dirigenti* degli Uffici sarà chiesto di:

- collaborare alla mappatura ed all'analisi dei rischi (novembre 2015);
- individuare le misure idonee a prevenire e contrastare i diversi fenomeni di corruzione (novembre 2015);
- fornire al *Referente Dipartimentale* le tabelle informatiche, debitamente compilate con le informazioni necessarie, ai fini della successiva trasmissione al *R.P.C.* (dicembre 2015).

La scelta dell'utilizzo di schede precompilate per la mappatura/analisi delle tipologie procedimentali e per la identificazione/valutazione del rischio sarà favorita con l'intento di informatizzare il processo di *risk management* e semplificare, conseguentemente, il processo di rilevazione periodica in ordine alla concreta efficacia delle misure preventive previste dal *P.T.P.C.*

Infatti, la laboriosità e l'estensione delle attività considerate, unitamente alla molteplicità dei soggetti coinvolti, porta a ritenere imprescindibile un supporto informatico alle attività del *R.P.C.*

Tale supporto si rivelerà indispensabile soprattutto ai fini della riduzione dell'impatto delle previste attività di *rendicontazione* da parte degli Uffici regionali.

Ciò detto, si rappresenta che la suddetta mappatura delle tipologie procedimentali sarà effettuata per le aree di rischio comuni ed obbligatorie individuate dalla normativa vigente (art. 1, comma 16, della legge n. 190/2012) e meglio definite nell'ambito dell'*Allegato 2* al *P.N.A.*; sarà, ad ogni modo, garantita un'analisi del rischio alquanto accurata ed estesa, così da tener conto della complessità dell'organizzazione amministrativa della Regione Basilicata.

Qui si riporta l'elencazione descrittiva delle suddette aree di rischio comuni ed obbligatorie.

A) Area: acquisizione e progressione del personale

Sottoaree:

- 1) reclutamento;
- 2) progressioni di carriera;
- 3) conferimento di incarichi di collaborazione.

*Si pensi, a scopo meramente esemplificativo, alle eventuali tipologie di rischio rientranti in quest'area: previsione di requisiti di accesso personalizzati e insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali/professionali richiesti per la posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari; abuso di processi di stabilizzazione con l'intento di reclutare candidati particolari oppure irregolare composizione della commissione di concorso finalizzata al reclutamento di candidati particolari; inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione, quali la cogenza della regola dell'anonimato nel caso di prova scritta e la predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove allo scopo di reclutare candidati particolari; progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari.**

B) Area: affidamento di lavori, servizi e forniture**Sottoaree**

- 1) definizione dell'oggetto dell'affidamento;
- 2) individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento;
- 3) requisiti di qualificazione;
- 4) requisiti di aggiudicazione;
- 5) valutazione delle offerte;
- 6) verifica dell'eventuale anomalia delle offerte;
- 7) procedure negoziate;
- 8) affidamenti diretti;
- 9) revoca del bando;
- 10) redazione del cronoprogramma;
- 11) varianti in corso di esecuzione del contratto;
- 12) subappalto;
- 13) utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto.

Si pensi, a scopo meramente esemplificativo, alle eventuali tipologie di rischio rientranti in quest'area: accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo a tutti i partecipanti allo stesso; definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa; uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa con l'intento di favorire un'impresa; utilizzo della procedura negoziata oppure all'abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge al fine di favorire un'impresa; ammissione di varianti in corso di esecuzione del contratto per consentire all'appaltatore di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara o di conseguire extra guadagni; abuso del provvedimento di revoca del bando al fine di bloccare una gara il cui risultato si sia rivelato diverso da quello atteso o di concedere un indennizzo all'aggiudicatario; elusione

*delle regole di affidamento degli appalti mediante l'improprio utilizzo del modello procedurale dell'affidamento delle concessioni al fine di agevolare un particolare soggetto.**

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

Sottoaree

- 1) provvedimenti amministrativi vincolati nell'an;
- 2) provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato;
- 3) provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato;
- 4) provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale;
- 5) provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an;
- 6) provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto.

*Si pensi, a scopo meramente esemplificativo, alle eventuali tipologie di rischio rientranti in quest'area: abuso nell'adozione di provvedimenti aventi ad oggetto condizioni di accesso a servizi pubblici al fine di agevolare particolari soggetti (inserimento in cima ad una lista di attesa); abuso nel rilascio di autorizzazioni in ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusivo preminenti di controllo al fine di agevolare determinati soggetti (controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti per apertura di esercizi commerciali).**

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

Sottoaree

- 1) provvedimenti amministrativi vincolati nell'an;
- 2) provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato;
- 3) provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato;
- 4) provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale;
- 5) provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an;
- 6) provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto.

*Si pensi, a scopo meramente esemplificativo, alle eventuali tipologie di rischio rientranti in quest'area: riconoscimento indebito di indennità o indennizzi a cittadini/utenti non in possesso dei requisiti di legge al fine di agevolare determinati soggetti; riconoscimento indebito dell'esenzione da pagamenti di contributi con l'intento di agevolare determinati soggetti; uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari oppure al rilascio di concessioni con pagamento di contributi inferiori al dovuto al fine di agevolare determinati soggetti.**

**I rischi elencati sono stati considerati, a titolo d'esempio, in un'ottica strumentale alla realizzazione di fatti di corruzione; ci si è attenuti all'elenco esemplificazione rischi di cui all'Allegato 3 a corredo del P.N.A.*

Le su descritte vengono integrate dalla previsione di un'ulteriore area di rischio (**Area E**), relativa a quelle tipologie procedimentali non riconducibili alle aree comuni ed obbligatorie stabilite di cui all'art. 1, comma 16, della legge n. 190/2012:

E) Area: procedimenti non riconducibili alle aree previste ex lege

Per l'attività di mappatura delle tipologie procedimentali saranno coinvolti i *Dirigenti delle strutture regionali*, i quali interverranno e contribuiranno sotto il coordinamento del R.P.C.

Più nello specifico, sarà predisposto l'elenco delle tipologie procedimentali riguardanti ciascun Ufficio nell'ambito di ciascun Dipartimento regionale attraverso la compilazione dello schema predisposto ai fini della pubblicazione delle informazioni ex art. 35 del D.Lgs. n. 33/2013.

Ciascuna tipologia procedimentale mappata sarà ricondotta nel novero di una delle quattro aree di rischio comuni ed obbligatorie su elencate, riportando, tuttavia, eventuali tipologie non rientranti in tali categorie nell'ambito della succitata *Area E*.

Sarà poi avviata l'attività di valutazione del rischio, condotta per ciascuna tipologia procedimentale mappata con l'intento di far emergere i possibili rischi di corruzione.

La valutazione di che trattasi determinerà l'individuazione del rischio e la relativa descrizione, tenendo debitamente conto del livello organizzativo in cui si colloca ogni singola tipologia procedimentale esaminata.

A tal proposito, un prezioso contributo deriverà dalla considerazione di quei criteri (*indici di valutazione della probabilità e indici di valutazione dell'impatto*)¹¹ all'uopo riportati in due distinte colonne nell'ambito della "*Tabella valutazione del rischio*" di cui all'*Allegato 5 del P.N.A.*

Gli indici della probabilità dovranno essere indicati sulla base della valutazione del gruppo di lavoro; tra gli indici di valutazione della probabilità considerati nell'ambito della suddetta *Tabella di valutazione* si annoverano: la discrezionalità, la rilevanza esterna, la complessità, il valore economico, la frazionabilità ed il controllo del procedimento.

Gli indici dell'impatto dovranno essere stimati sulla base di dati oggettivi, ossia di quanto risulta all'Amministrazione regionale. Tra gli indici di valutazione dell'impatto considerati nell'ambito della suddetta *Tabella di valutazione* si annoverano: l'impatto organizzativo, l'impatto economico, l'impatto *reputazionale* e l'impatto sull'immagine.

La successiva attività di analisi permetterà, mediante stima in termini di *probabilità* e di *impatto*, la valutazione della plausibilità di accadimento di ciascun rischio individuato e delle conseguenze potenzialmente prodotte sull'organizzazione amministrativa regionale e, pertanto, comporterà la determinazione del livello di rischio attraverso l'assegnazione di un valore numerico.

¹¹La *probabilità* è intesa quale *frequenza* della possibilità che un evento/fatto di corruzione si verifichi; l'*impatto* è, invece, inteso quale *rilevanza* dell'evento/fatto di corruzione.

In particolare, con riferimento ad ogni tipologia di procedimento catalogata a rischio di corruzione, il valore numerico della probabilità (*P*) andrà determinato calcolando la media aritmetica dei valori individuati in ciascuna delle righe della colonna “*Indici di valutazione della probabilità*”, mentre il valore numerico dell’impatto (*I*) andrà determinato calcolando la media aritmetica dei valori individuati in ciascuna delle righe della colonna “*Indici di valutazione dell’impatto*”.

Il livello di rischio complessivo sarà dato dal prodotto delle due medie e, nel suo valore massimo, potrà essere pari a 25.

A titolo esemplificativo, secondo quanto previsto dal succitato *Allegato 5* a corredo del *P.N.A.*, si riporta la tabella utilizzata per la valutazione numerica complessiva di che trattasi:

LEGENDA VALORI DELLA PROBABILITÀ (P)					
0 nessuna probabilità	1 improbabile	2 poco probabile	3 probabile		
	4 molto probabile	5 altamente probabile			
LEGENDA VALORI DELL'IMPATTO (I)					
0 nessun impatto	1 marginale	2 minore	3 soglia	4 serio	5 superiore
VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL LIVELLO DI RISCHIO = VALORE PROBABILITÀ (P) × VALORE IMPATTO (I)					

Pertanto, al fine di mantenere il punteggio finale coerente con la scala finale di riferimento *ANAC*, il livello complessivo di rischio sarà conseguentemente graduato nell’ambito di un *range* che varia da 0 a 25, così suddiviso¹²:

>0 a 3,00 quale indice di procedimento a rischio *trascurabile*;

>3,00 a 6,00 quale indice di procedimento a rischio *medio basso*;

>6,00 a 12,00 quale indice di procedimento a rischio *rilevante*;

>12,00 a 25,00 quale indice di procedimento a rischio *critico*.

Il livello di rischio descritto in termini quantitativi consentirà di definire con maggiore ragionevolezza le attività più sensibili (classifica del livello di rischio) ai fini del *trattamento*, ossia dell’individuazione delle misure preventive da adottare per neutralizzare o ridurre il rischio stesso, previa decisione di quali tra i rischi identificati trattare preminentemente agli altri (priorità d’intervento).

Com’è noto, le misure di prevenzione si distinguono in misure obbligatorie (stabilite *ex lege*) e misure ulteriori; le misure obbligatorie devono essere *necessariamente* attuate dall’Amministrazione regionale, sebbene sia possibile individuare discrezionalmente, ove tale

¹²Si ripropone il medesimo *range* di graduazione del livello di rischio considerato nell’ambito del *P.T.P.C. 2014-2016*.

facoltà sia riconosciuta, il termine entro il quale le stesse debbano essere implementate, qualificandolo, tuttavia, come perentorio nell'ambito del Piano stesso.

Le misure ulteriori, invece, devono essere valutate, qualora debitamente considerate, in base ai costi stimati, all'impatto sull'organizzazione e al grado di efficacia che si attribuisce a ciascuna di esse.

L'individuazione delle misure di prevenzione (con conseguente indicazione della relativa preminenza di attuazione) sarà condotta dal *R.P.C.*, all'uopo coadiuvato dalla Struttura Operativa di supporto, con la partecipazione dei Dirigenti degli Uffici regionali interessati.

Coerentemente alle previsioni del *P.N.A.*, le decisioni circa la priorità del trattamento considererà essenzialmente i seguenti fattori:

- livello di rischio (maggiore è il livello, maggiore è la priorità di trattamento);
- obbligatorietà della misura (va data priorità all'attuazione della misura obbligatoria rispetto a quella ulteriore);
- impatto organizzativo e finanziario connesso all'implementazione della misura preventiva.

Le priorità di trattamento saranno definite dal *R.P.C.* con il coinvolgimento della Struttura Operativa di supporto.

Nella declinazione delle priorità di trattamento circa le misure che saranno individuate, ci si atterrà alle risultanze che emergeranno, tenendo eventualmente conto, qualora incidente in misura rilevante, dell'impatto organizzativo e finanziario connesso all'implementazione di ogni singola misura considerata.

La metodologia innanzi descritta, partendo dal censimento di tutte quelle tipologie procedimentali che caratterizzano l'attività amministrativa regionale, non è finalizzata esclusivamente alla valutazione del livello di esposizione al rischio di corruzione, ma si rivela funzionale al perseguimento di obiettivi altrettanto importanti:

- integrazione delle tipologie procedimentali sottese all'obbligo di pubblicazione ex art. 35 del D. Lgs. n. 33/2013;
- adozione della redigenda *Carta dei Servizi* contenente gli *standard* di qualità dei servizi ex art. 32 del D. Lgs. n. 33/2013;
- monitoraggio circa i tempi medi di conclusione delle tipologie procedimentali esaminate.

A tal ultimo riguardo, si precisa che, a partire dal 2016, si prevede di effettuare – a cadenza periodica ed a campione – la verifica circa lo stato di attuazione dei singoli procedimenti amministrativi, anche mediante l'istituzione di un'apposita piattaforma, di cui si valuteranno le modalità applicative.

Ad ogni modo, nelle more della predisposizione di strumenti informatici dedicati, l'attività di che trattasi, sempre nel corso dell'anno 2016, sarà espletata mediante richiesta di idonea

dichiarazione circa il rispetto/prolungamento dei termini rilasciata dai responsabili degli Uffici interessati e sottoposta, comunque, a controlli a campione.

La modulistica predisposta per la suddetta attività di verifica non si limiterà alla disamina dei termini previsti per la conclusione dei procedimenti, ma prenderà in debita considerazione, in particolare in occasione di eventuali controlli successivi sui singoli provvedimenti amministrativi adottati, anche gli indicatori di legittimità normativa, di regolarità contabile e di qualità dell'atto.

Più in particolare, gli indicatori di qualità dell'atto saranno definiti dal *R.P.C.*, *ad hoc* assistito dalla Struttura Operativa di supporto, con l'intento di valorizzare l'attuale sistema regionale dei controlli interni che già prevede, in relazione a tutti i provvedimenti amministrativi adottati, tanto il controllo di regolarità amministrativa quanto quello di regolarità contabile.

Ne deriva, conseguentemente, un'incidenza positiva sull'efficacia e sull'adeguatezza del *sistema dei controlli interni* ai sensi dell'art. 1, comma 7, del Decreto Legge n. 174/2012, nonché sulla relativa verifica della funzionalità e dello stato dell'arte, anche ai fini della valutazione circa l'effettivo perseguimento degli obiettivi strategici/interventi prioritari dell'Amministrazione, soprattutto con riferimento all'*iter* amministrativo avviato in adempimento a disposizioni derivanti da leggi regionali (si pensi, ad esempio, alle leggi di stabilità regionale).

Passando, più nello specifico, al necessario monitoraggio sull'implementazione delle misure di trattamento del rischio che saranno individuate nell'ambito del *P.T.P.C.*, si rappresenta che il *R.P.C.*, nel suo ruolo di supervisore fattivo, dovrà, altresì, rilevare periodicamente e sempre avvalendosi della struttura operativa di supporto, l'effettiva attuazione delle stesse mediante l'utilizzo di un sistema di reportistica anche di tipo informatico.

A tal proposito, attesa la particolare rilevanza dell'attività di anticorruzione nell'ambito della programmazione strategica, risulta fondamentale, come già precedentemente indicato, stabilire meglio gli opportuni collegamenti con il *ciclo della performance*.

In tal modo, ai fini della redazione del *Piano della Performance 2016-2018*, il contrasto a condotte illecite figurerà trasversalmente tra gli obiettivi operativi in cui si declineranno gli indirizzi strategici definiti dall'organo di indirizzo politico¹³; pertanto, gli obiettivi operativi racchiuderanno in sé anche le misure di prevenzione della corruzione stabilite dal *P.T.P.C. 2016-2018* consentendo, in fase di monitoraggio, di verificare non solo l'effettivo conseguimento degli interventi programmati, ma anche la concreta realizzazione delle suddette misure preventive.

Indi, la scheda informatica elaborata per valutare e misurare la *performance* dell'Amministrazione permetterà, al contempo, di analizzare lo stato di implementazione/attuazione delle misure di trattamento del rischio previste dal *P.T.P.C*

¹³ Infatti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 7, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009, l'organo di indirizzo politico adotta, con apposito provvedimento, il *sistema di misurazione e valutazione della performance*. In particolare, ai sensi del comma 3 del succitato art. 7, detto sistema individua: le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della *performance*; le procedure di conciliazione inerenti la relativa applicazione; le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti; le modalità di raccordo e di integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Si auspica vivamente che la metodologia qui prospettata possa contribuire all'evoluzione della strategia regionale di contrasto alla corruzione.

Resta comunque inteso che l'Amministrazione regionale, ai fini dell'approvazione pertinente del P.T.P.C. 2016 – 2018, si atterrà alle direttive che eventualmente l'ANAC nel frattempo adotterà per la pertinente elaborazione dei documenti programmatici in materia di contrasto all'illegalità nella Pubblica Amministrazione.

3.1. La riconfigurazione degli Uffici ex D.G.R. n. 689/2015 e l'allocazione prudenziale nell'ambito delle aree di rischio previste dalla legge

Come già evidenziato, il P.T.P.C. 2015-2017 della Regione Basilicata si configura *tout court* come revisione del P.T.P.C. 2014-2016 e propone l'attuazione *medio tempore* di misure obbligatorie di prevenzione atte a valorizzare sempre più la cultura della legalità, nonché la realizzazione di quegli specifici interventi da portare a compimento, secondo quanto già pianificato, entro la fine dell'anno 2015.

Preliminarmente all'illustrazione dei predetti interventi, si coglie qui l'occasione per ribadire che, rilevata la complessità organizzativa dell'Amministrazione regionale, il P.T.P.C. 2014-2016 ha preso in considerazione le ormai note aree di rischio comuni e obbligatorie e l'analisi per l'identificazione e la valutazione del rischio è stata effettuata sulla base dell'organizzazione degli Uffici regionali così come delineata dalla già menzionata Deliberazione di Giunta Regionale n. 227 del 19/02/2014, con conseguente declinazione del relativo trattamento attraverso l'individuazione di misure riconducibili a quelle obbligatorie.

Tuttavia, determinato in termini quantitativi il livello di rischio di ciascuna struttura regionale (eccezion fatta per quegli Uffici non presentanti processi/procedimenti considerati a rischio), non è stata stilata alcuna classifica (in ordine decrescente) di quelle risultate più *sensibili*, né è stata calcolata statisticamente la rilevanza, in ordine alla mappatura condotta, di un'area di rischio rispetto all'altra.

Non si è, quindi, potuto procedere alla definizione delle priorità di trattamento, provvedendo, però, alla pianificazione delle misure obbligatorie da attuare.

Tra l'altro, per effetto delle modifiche organizzative intervenute, tutte successive al processo di gestione del rischio condotto ai fini dell'adozione del P.T.P.C. 2014-2016, la descrizione delle tipologie procedurali afferenti alle singole strutture ex D.G.R. n. 227/2014 non presenta allo stato attuale piena rispondenza con il rinnovato quadro organizzativo; in ogni modo, sulla base di una preliminare disamina delle declaratorie e di una ricognizione più o meno analitica degli odierni ambiti di competenza in rapporto al precedente assetto, si procede all'enumerazione degli Uffici, ascritti nell'ambito di ciascun Dipartimento regionale, come ridisegnati ex D.G.R. n. 689/2015 ed alla *ragionevole*, seppur *prudenziale*, indicazione della/e corrispondente/i area/e di rischio (ex art. 1, comma 16, legge n. 190/2012) di confluenza.

L'elencazione delle strutture nell'ambito della nuova configurazione organizzativa regionale viene proposta anche al fine di agevolare il processo di gestione del rischio da intraprendere propedeuticamente all'elaborazione del *P.T.P.C. 2016-2018*.

Giova sottolineare che gli Uffici del neo istituito Dipartimento regionale *SUA-RB*, in considerazione dell'attività che sarà dagli stessi espletata, vengono *de plano* inseriti nell'ambito dell'*Area B*, quella inerente gli affidamenti di lavori/servizi/forniture.

Area istituzionale "Presidenza della Giunta"

Strutture di diretta collaborazione		Area di rischio
1	Ufficio del Gabinetto	D
2	Ufficio Stampa	B, D
3	Posizione di <i>staff</i> Attuazione del programma di governo	E
Strutture indipendenti esterne ai dipartimenti regionali		
1	Ufficio Controllo Fondi Europei	A, B, D
2	Struttura di progetto Autorità di <i>Audit</i> 2007/2013	A, B, D
Dipartimento Presidenza		Area di rischio
1	Ufficio Segreteria generale della Giunta e Affari Legislativi	E
2	Ufficio Affari istituzionali e affari generali della Presidenza	C, D
3	Ufficio Sistemi culturali e turistici. Cooperazione internazionale.	B, C, D
4	Ufficio Rappresentanza di Roma	E
5	Ufficio Autonomie locali e decentramento amministrativo	B, D
6	Ufficio Risorse umane e Organizzazione	A
7	Ufficio Controllo interno di regolarità amministrativa	E
8	Ufficio Territoriale di Matera	E
9	Ufficio Valutazione, merito e semplificazione	E
10	Ufficio Protezione civile	C, D
11	Ufficio Cooperazione Euromediterranea - Matera	C, D
12	Ufficio Provveditorato e Patrimonio	B
13	Ufficio Geologico	C
14	Ufficio Gestioni liquidatorie delle Aziende Sanitarie UU.SS.LL.	D
POSIZIONI INDIVIDUALI		
1	Supporto tecnico-strategico alla Direzione Generale	E
2	Supporto giuridico-amministrativo alla Direzione Generale	E
C.I.C.O. (COMITATO INTERDIPARTIMENTALE DI COORDINAMENTO ORGANIZZATIVO)		
1	Ufficio Legale e del Contenzioso	C, D
2	Ufficio Autorità ambientale	E
Dipartimento Programmazione e Finanze		Area di rischio
1	Ufficio Ragioneria Generale e Fiscalità Regionale	D
2	Ufficio Risorse Finanziarie e Bilancio	B
3	Ufficio Amministrazione Digitale	B
4	Ufficio Statistica Territoriale Regionale	B

5	Ufficio Attuazione degli Strumenti Statali e Regionali della Politica Regionale	B, D
6	Autorità di Gestione dei Programmi Operativi FESR Basilicata	A, B, D
7	Autorità di Gestione FSE 2007 -2013 e 2014 - 2020	A, B, D
8	Ufficio Progetti Speciali Val d'Agri – Senesese	D
9	<i>Governance</i> Risorse Strategiche, Enti Regionali e Società Partecipate	E
POSIZIONI INDIVIDUALI		
1	Supporto tecnico-strategico alla Direzione Generale	E
2	Federalismo fiscale e finanza locale e regionale	E
Dipartimento Stazione Unica Appaltante della Regione Basilicata – SUA-RB		Area di rischio
1	Ufficio Centrale di committenza e soggetto aggregatore	B
2	Ufficio Appalti di servizi e forniture	B
3	Ufficio Appalti di lavori	B
4	Ufficio Amministrazione ed attività esterne	B
5	Ufficio Monitoraggio Controllo e Contenzioso	B

Area istituzionale della “Giunta regionale”

Dipartimento Politiche della Persona		
1	Ufficio Autorizzazione, accreditamento e medicina convenzionata	C, D
2	Ufficio Pianificazione sanitaria	C, D
3	Ufficio Finanze del SSR	B, D
4	Ufficio Personale del SSR	B, C, D
5	Ufficio Prestazioni assistenziali e farmaceutico	C, D
6	Ufficio Prevenzione primaria	C
7	Ufficio Veterinario ed igiene degli alimenti	C
8	Ufficio Solidarietà sociale	C, D
9	Ufficio Terzo settore	C, D
POSIZIONI INDIVIDUALI		
1	Analisi e monitoraggio di tariffe, tetti di spesa e mobilità, flussi informativi	E
2	Progetti speciali	E
Dipartimento Politiche Agricole e Forestali		Area di rischio
1	Ufficio Sostegno alle Imprese Agricole, alle Infrastrutture Rurali ed allo Sviluppo della Proprietà	C, D
2	Ufficio Economia, Servizi e Valorizzazione del Territorio Rurale	C, D
3	Ufficio Fitosanitario - MATERA	C, D
4	Ufficio Politiche di Sviluppo agricolo e rurale	C, D
5	Ufficio Produzioni Vegetali e Silvicultura Produttiva	C, D
6	Ufficio Zootecnia, Zoosanità e Valorizzazione delle Produzioni	C, D
7	Ufficio Autorità di Gestione P.S.R. Basilicata 2007/2013, Autorità di Gestione P.S.R. 2014/2020. Cooperazione internazionale e rapporti con enti a sostegno dello sviluppo agricolo.	A, B, D
8	Ufficio Foreste e tutela del territorio	C, D
9	Ufficio Erogazioni Comunitarie in Agricoltura (U.E.C.A.)	C, D
POSIZIONI INDIVIDUALI		
1	Controllo di gestione e monitoraggio	E

2	Assistenza alle politiche di mercato in agricoltura	E
Dipartimento Politiche di Sviluppo, Lavoro, Formazione e Ricerca		Area di rischio
1	Ufficio Gestione regime di aiuti, infrastrutture sportive, culturali ed ambientali	C, D
2	Ufficio Internazionalizzazione, ricerca ed innovazione tecnologica	C, D
3	Ufficio Energia	C, D
4	Ufficio Industria, artigianato, commercio e cooperazione	C, D
5	Ufficio Politiche del Lavoro	C, D
6	Ufficio Formazione Continua per la competitività e l'innovazione organizzativa	C, D
7	Ufficio Sistema Scolastico ed Universitario	C, D
8	Ufficio Progettazione Strategica	C, D
9	Ufficio Politiche dello sport ed attuazione politiche per i giovani	D
10	Ufficio Politiche di sviluppo e <i>task force</i> occupazione	C, D
POSIZIONI INDIVIDUALI		
1	Controllo di gestione e monitoraggio	E
2	Supporto tecnico-strategico alla Direzione Generale	E

Dipartimento Ambiente e Territorio, Infrastrutture, Opere Pubbliche e Trasporti		Area di rischio
1	Ufficio Prevenzione e controllo ambientale	B, C, D
2	Ufficio Compatibilità ambientale	C
3	Ufficio Ciclo dell'Acqua	B, C, D
4	Ufficio Urbanistica e pianificazione territoriale	C, D
5	Ufficio Parchi, biodiversità e Tutela della Natura	C, D
6	Ufficio Difesa del suolo con sede a Potenza	B, C, D
7	Ufficio Edilizia e Opere Pubbliche	B, C, D
8	Ufficio Infrastrutture	B, C, D
9	Ufficio Trasporti	B, C, D
10	Ufficio Demanio marittimo - Matera	C, D
POSIZIONI INDIVIDUALI		
1	Conoscenza ed informazione ambientale	E
2	Normativa ambientale e dei lavori pubblici	E

4. Gli interventi finalizzati alla prevenzione del fenomeno corruttivo nel contesto amministrativo regionale

4.1 Le misure di prevenzione della corruzione: elencazione delle misure obbligatorie

Nelle precedenti pagine si è già fatto cenno alle misure di prevenzione da adottare al fine di neutralizzare o ridurre il rischio di corruzione ed alla loro suddivisione, coerentemente alle indicazioni del P.N.A., in due distinte categorie:

- *misure obbligatorie*, la cui applicazione è stabilita *ex lege* o da altre fonti normative;
- *misure ulteriori*, che, sebbene non prescritte da norme, divengono obbligatorie allorquando inserite nell'ambito del P.T.P.C.

Si riporta, di seguito, l'elencazione delle misure obbligatorie con descrizione sommaria degli interventi da favorire al fine di garantire il più generale adempimento delle rispettive disposizioni legislative di riferimento.

Le stesse misure obbligatorie saranno, poi, esaminate in dettaglio con indicazione di quanto la scrivente Amministrazione intende realizzare *medio tempore* entro la fine dell'anno 2015.

L'intento non è soltanto quello di infondere sempre più la cultura dell'etica pubblica favorendo l'acquisizione di una maggiore consapevolezza con positivi risvolti sulla *performance* dell'Amministrazione regionale nel suo complesso considerata, ma anche quello di portare a compimento determinati interventi già programmati in occasione dell'approvazione del *P.T.P.C. 2014-2016*.

A tal ultimo riguardo, stante l'impossibilità oggettiva e temporanea di procedere alla prevista regolamentazione *ad hoc* di taluni strumenti preventivi, si fa presente che è stata considerata la necessità di ricorrere a modalità operative che consentissero di ottimizzare la concreta attuazione dei suddetti interventi.

Misure	Riferimenti normativi	Interventi da realizzare
Adempimenti in materia di trasparenza amministrativa	D. Lgs. n. 33/2013; Art. 1, commi 15, 16, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 33 e 34 della legge n. 190/2012; Capo V della legge n. 241/1990;	Adempimento degli obblighi legislativi di trasparenza; osservanza di quanto previsto dal vigente Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità
Codice di Comportamento	Art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. D.P.R. n. 62/2013	Osservanza del Codice di Comportamento del personale (divulgazione e formazione ai dipendenti; adeguamento degli atti di incarico e dei contratti alle previsioni del codice; monitoraggio sull'attuazione del codice; vigilanza sul rispetto del codice da parte dei direttori e dei dirigenti)
Azioni di sensibilizzazione e comunicazione	Convenzione ONU sulla corruzione, Titolo II – artt. 5 e 13;	Realizzazione momenti di incontro, divulgazione e sensibilizzazione; attivazione canali d'ascolto
Rotazione del personale	Art. 1, comma 4, lett. e), comma 5, lett. b), comma 10, lett. b) della legge n. 190/2012; Art. 16, comma 1, lett. l- <i>quater</i> , del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;	Rotazione periodica del personale dirigenziale e del personale dipendente (8funzionari apicali) titolare di posizione di alta professionalità (PAP) o di posizione organizzativa complessa (POC) direttamente coinvolto nelle attività ad elevato rischio di corruzione. In caso di esigenze organizzative correlate a specifiche professionalità, tale misura può essere integrata o sostituita da un'attenta e scrupolosa rotazione dei procedimenti affidati al

		personale appartenente ad una stessa struttura o area di competenza
Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse	Art. 6 <i>bis</i> della legge n. 241/1990; D.P.R. n. 62/2013;	Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse mediante attuazione di adeguate iniziative di informazione, nonché mediante verifica dirigenziale dell'osservanza del suddetto obbligo da parte del personale assegnato
Tutela del dipendente che segnala illecito	Art. 54 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;	Definizione modalità atte a tutelare/garantire il dipendente che effettua segnalazioni di condotte illecite (<i>whistleblower</i>)
Conferimento e autorizzazione incarichi extra istituzionali	Art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;	Definizione del procedimento finalizzato alla verifica circa il rispetto della normativa vigente in materia di conferimento di incarichi istituzionali e di autorizzazione ad attività ed incarichi extra- istituzionali
Inconferibilità per incarichi dirigenziali	Capi II, III e IV del D.Lgs. n. 39/2013; Artt. 15-20 del D.Lgs. n. 39/2013;	Definizione del procedimento finalizzato alla verifica circa il rispetto della normativa vigente in materia di inconferibilità di incarichi dirigenziali
Incompatibilità specifiche per particolari posizioni dirigenziali	Capi V e VI del D.Lgs. n. 39/2013; Artt. 15-20 del D.Lgs. n. 39/2013;	Verifica e monitoraggio del rispetto dell'obbligo di comunicazione di situazioni potenziali di incompatibilità. Definizione delle modalità di svolgimento dei controlli e di eventuali adempimenti conseguenti
Attività successive alla cessazione del servizio	Art. 53, comma 16 <i>ter</i> del D.Lgs. n. 165 e s.m.i.;	Verifica e monitoraggio dell'applicazione delle disposizioni previste dalla normativa di riferimento
Formazione di commissioni, assegnazioni agli Uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la P.A.	Art. 35 <i>bis</i> del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;	Verifica e monitoraggio dell'applicazione delle disposizioni legislative di riferimento
	Art. 1, commi e, 15, 17, 18 e 20 della legge n. 190/2012; Art. 16, comma 1, lettera l- <i>quater</i> , del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;	
	Capo II del D.Lgs. n. 39/2013;	
Patti di integrità negli affidamenti	Art. 1, comma 17, della legge n. 190/2012;	Predisposizione e adozione protocolli operativi per l'affidamento di commesse (inserimento in avvisi, bandi di gara e lettere di invito della clausola di salvaguardia relativa al rispetto del patto

		di integrità)
Monitoraggio dei tempi procedurali	Art. 1, comma 9, lettera d), e comma 28 della legge n. 190/2012;	Realizzazione di un sistema di monitoraggio efficiente del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti amministrativi
Monitoraggio dei rapporti Amministrazione/soggetti esterni	Art. 1, comma 9, lettera e) della legge n. 190/2012;	Verifica dell'osservanza della disposizione normativa di riferimento

Prima di passare all'analisi dettagliata delle su elencate misure obbligatorie di prevenzione, si rappresenta l'assoluta necessità di procedere, secondo quanto descritto nell'ambito del paragrafo inerente l'organizzazione regionale funzionale all'implementazione efficace del "sistema anticorruzione" (cfr. *supra* pag. 20), all'istituzione formale dell'Ufficio dei Procedimenti Disciplinari e della Struttura Operativa di supporto al R.P.C. entro la fine del 2015.

Ciò allo scopo di ottimizzare le relazioni sinergiche tra il *Responsabile per la Prevenzione della Corruzione* e gli altri soggetti a vario titolo coinvolti, tenuto conto delle competenze e delle responsabilità attribuite rispettivamente dalla legge e dai regolamenti.

Più nello specifico, la Struttura Operativa di cui sopra sarà contraddistinta, in relazione al modello organizzativo, da una *composizione mista* e presenterà una *componente fissa* ed una *componente variabile*.

La *componente fissa* rappresenterà il principale punto di collegamento e di interconnessione tra la Struttura Operativa medesima ed il *Responsabile per la Prevenzione della Corruzione*, nonché per la *Trasparenza e l'Integrità* della Regione Basilicata; a sua volta, la componente fissa sarà caratterizzata da due o più dipendenti in servizio presso l'Ufficio Valutazione, Merito e Semplificazione del Dipartimento regionale Presidenza, con competenze amministrative e giuridiche e svolgenti funzioni inerenti l'aggiornamento del P.T.P.C. e la realizzazione delle attività periodiche di rilevazione/monitoraggio circa l'attuazione pertinente delle misure di prevenzione preventivamente individuate, nonché funzioni riguardanti gli adempimenti in materia di trasparenza e pubblicità ex D. Lgs. n. 33/2013.

La *componente variabile* sarà, invece, composta:

- da un dipendente della Direzione Generale del Dipartimento regionale Presidenza e con competenze giuridiche ed amministrative, cui sono demandati i compiti di istruttoria delle istanze in vario modo pervenute (dai *Referenti Dipartimentali*, da personale dipendente e non), di predisposizione di disamine e di verifica degli esiti dell'attività ispettiva e di monitoraggio;
- da uno o due dipendenti dell'Ufficio Risorse Umane ed Organizzazione del Dipartimento regionale Presidenza, con competenze giuridiche ed amministrative ed incaricati di coadiuvare il R.P.C. per quanto riguarda la coerente attuazione delle misure di trattamento

del rischio preventivamente individuate (iniziative specifiche di formazione, osservanza del Codice di Comportamento, tutela del dipendente che segnala illeciti, conferimento/autorizzazioni incarichi ai dipendenti);

- da uno o due dipendenti in servizio presso l'Ufficio Amministrazione Digitale del Dipartimento regionale Programmazione e Finanze, con competenze informatiche ed adeguata esperienza ed aventi il compito di supportare il R.P.C. per tutti gli interventi su sito istituzionale della Regione Basilicata (www.basilicata.net.it), nonché per la predisposizione di tabelle informatiche utili e necessarie alla semplificazione del processo di gestione del P.T.P.C., soprattutto con riferimento alle suddette attività periodiche di rilevazione/monitoraggio circa l'effettiva attuazione pertinente delle misure di prevenzione preventivamente individuate.

Le attività di segreteria (tenuta ed archiviazione degli atti) della su descritta struttura operativa saranno svolte da un dipendente, all'occorrenza individuato, dell'Ufficio Valutazione, Merito e Semplificazione.

4.1 Analisi dettagliata e proposte di attuazione medio tempore delle misure obbligatorie di prevenzione della corruzione

A) Trasparenza

La misura si traduce essenzialmente nell'osservanza degli obblighi di trasparenza individuati dal Decreto Legislativo n. 33 del 2013.

Si è già sottolineato che la trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa. Da questo punto di vista la trasparenza consente:

- la conoscenza del responsabile per ciascun procedimento amministrativo e, più in generale, per ciascuna area di attività dell'amministrazione e, per tal via, la responsabilizzazione dei funzionari;
- la conoscenza dei presupposti per l'avvio e lo svolgimento del procedimento e, dunque, se ci sono dei *blocchi* anomali del procedimento stesso;
- la conoscenza del modo in cui le risorse pubbliche sono impiegate e se l'utilizzo di risorse pubbliche è deviato verso finalità improprie;
- la conoscenza della situazione patrimoniale dei politici e dei dirigenti e, per tal via, il controllo circa arricchimenti anomali verificatisi durante lo svolgimento del mandato e dell'incarico.

Per questi motivi la legge n. 190/2012 è intervenuta, mediante il succitato decreto attuativo n. 33/2013, a rafforzare gli strumenti già vigenti, pretendendo un'attuazione ancora più *spinta* della trasparenza, che, come noto, già era stata largamente valorizzata a partire dall'attuazione della legge n. 241 del 1990 e s.m.i. e, successivamente, con l'approvazione del D. Lgs. n. 150 del 2009.

La legge n. 190/2012 ha previsto che la trasparenza dell'attività amministrativa, che costituisce livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'articolo 117,

secondo comma, lettera *m*), della Costituzione, sia assicurata mediante la pubblicazione sui siti *web* istituzionali delle Pubbliche Amministrazioni delle informazioni rilevanti stabilite dalla legge.

Da ciò si desume che la trasparenza costituisce una misura *trasversale* che quotidianamente accompagna l'operato del pubblico dipendente.

Restano comunque *“ferme le disposizioni in materia di pubblicità previste dal codice di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163”*, nonché, naturalmente, tutte le altre disposizioni già vigenti che prescrivono misure di trasparenza.

Il *Responsabile per la Prevenzione della Corruzione* svolge, di norma, le funzioni di *Responsabile per la Trasparenza e l'Integrità*.

Per quanto riguarda la Regione Basilicata, è stato già rilevato che, con la D.G.R. n. 689 del 22 maggio 2015, il titolare della posizione dirigenziale dell'Ufficio Valutazione, Merito e Semplificazione presso il Dipartimento regionale Presidenza è individuato, ai sensi e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 1, comma 7, della legge n. 190/2012, e 43, comma 1, del D. Lgs. n. 33/2013, quale *Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Responsabile per la Trasparenza e l'Integrità* per l'area della Giunta Regionale (cfr. *supra*, pag. xx).

In tale veste egli ha il compito di:

- provvedere all'aggiornamento del *P.T.T.I.*, al cui interno vengono previste anche specifiche misure di monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza;
- controllare l'adempimento da parte dell'Amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- segnalare all'organo di indirizzo politico, all'*O.I.V.*, all'*ANAC* e, nei casi più gravi, all'*U.P.D.* i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione, ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare e delle altre forme di responsabilità;
- controllare ed assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico ex art. 5, comma 4, del D. Lgs. n. 33/2013.

Nell'ambito del contesto amministrativo in esame, il *R.T.I.* è stato autorizzato, anche per l'anno 2015, ad accedere a tutti gli atti che sottendono all'obbligo di pubblicazione; le funzioni di monitoraggio inerenti gli *“adempimenti in materia di trasparenza amministrativa”* vengono espletate mediante il supporto di alcuni dipendenti dell'Ufficio Valutazione, Merito e Semplificazione del Dipartimento regionale Presidenza.

Altresì, il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge è garantito dai Dirigenti responsabili degli Uffici dell'Amministrazione regionale, supportati dalla rete dei *Referenti della Trasparenza* con il compito di vigilare e monitorare circa la corretta pubblicazione dei dati e delle informazioni.

Com'è noto, il *Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2015-2017 della Regione Basilicata* è stato già approvato con D.G.R. n. 334 del 27 marzo 2015; detto *Programma* è consultabile sul sito Internet istituzionale dell'Amministrazione regionale (www.basilicatanet.it),

sezione “*Amministrazione Trasparente*”, sottosezione “*Disposizioni generali*”, al seguente indirizzo: http://www.regione.basilicata.it/giunta/files/docs/DOCUMENT_FILE_2994412.pdf

Il *P.T.T.I. 2015-2017* è una *sezione integrante* del presente Piano e definisce, quale aggiornamento del *P.T.T.I. 2014-2016*, nuove azioni strategiche atte a garantire, all’interno dell’Amministrazione regionale, un livello di trasparenza sempre maggiore; si precisa che i contenuti del *P.T.T.I. 2015-2017* sono stati adeguati a quei cambiamenti che, recentemente, hanno contribuito a rinnovare il quadro organizzativo della Regione Basilicata.

In particolare, circa le specifiche iniziative previste dal suddetto Programma nell’ottica strumentale della *dissemination* di una cultura amministrativa orientata sempre più all’accessibilità totale, all’integrità ed alla legalità, saranno realizzate nuove *Giornate della Trasparenza*.

Tali *Giornate* saranno rivolte non solo al personale interno all’Amministrazione regionale, ma anche a quegli *stakeholder* in precedenza coinvolti (cfr. *supra* pag. 9).

Tra le tematiche da affrontare, particolare rilievo assumerà l’approfondimento circa la protezione dei dati personali (tutela della *privacy*) e la qualità delle informazioni sottese all’obbligo di pubblicazione; si prevede, inoltre, di realizzare iniziative *ad hoc* al fine di illustrare e diffondere i contenuti del *Codice di Comportamento dei Dipendenti della Giunta Regionale della Basilicata*.

Altresì, partendo dal positivo riscontro delle iniziative dello scorso anno, le quali hanno visto la nutrita partecipazione anche di giovani studenti frequentanti le Scuole d’Istruzione Secondaria di secondo grado di Potenza e Matera, si darà concreta attuazione – in concomitanza con l’avvio dell’anno scolastico 2015-2016 e previa consultazione della Dirigenza scolastica – al progetto pilota “*Conosciamoci*” che, sebbene preventivamente definito, non è stato ad oggi realizzato a causa di problemi organizzativi degli Istituti Superiori contattati.

Tale iniziativa progettuale è articolata in moduli formativi dedicati a tematiche specifiche, prima fra tutte la conoscibilità della Pubblica Amministrazione e la fruizione dei dati/informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria; un’attenzione particolare verrà, altresì, riservata alle opportunità formative e lavorative offerte dall’Unione Europea ai più giovani.

Inoltre, giova ricordare che il *R.T.I.* continua ad assicurare l’attuazione pertinente dell’accesso civico di cui all’art. 5 del D.Lgs. n. 33/2013.

A tal proposito, è stato predisposto un *format* standardizzato per la compilazione delle relative istanze, nonché istituito il *Registro delle richieste di accesso civico* con l’intento di monitorare i temi proposti ed i tempi di risposta dell’Amministrazione regionale (cfr. *supra* pag. 10).

La Regione Basilicata, già da alcuni anni impegnata nell’implementazione del *Piano d’Azione Regionale per la Società dell’Informazione e della Conoscenza* (Piano BASITEL), si è sempre più orientata verso la messa a disposizione, a favore di cittadini ed imprese del territorio lucano, di strumenti tecnologici per l’agevole accesso ad una pluralità di servizi; infatti, mediante l’utilizzo di fondi regionali o a valere su fondi del *Programma Operativo PO FESR 2007-2013* è stata avviata

una complessa serie di iniziative progettuali per la concreta attuazione del *Codice dell'Amministrazione Digitale* di cui al D. Lgs. n. 82/2005, basata sui criteri della cooperazione applicativa, della circolarità del dato e della conservazione digitale a norma.

Tuttavia, la recente e rapida evoluzione dell'azione governativa nazionale in materia ha reso necessaria la ridefinizione di una pianificazione strategica che possa porsi a fondamento dell'*Agenda Digitale* in Basilicata.

Tale *Agenda Digitale*, partendo da iniziative realizzate o in corso di realizzazione in tema di servizi avanzati, consentirà di:

- pianificare ulteriormente il sistema dell'*eGovernment* regionale;
- riorganizzare il processo di *procurement-to-pay* per la gestione trasparente ed efficiente della spesa dell'Amministrazione regionale;
- mobilitare gli attori locali a vario titolo interessati (enti pubblici, imprese, mondo della ricerca) attraverso modalità di accesso facilitato ai finanziamenti disposti in ambito comunitario, nazionale e regionale.

Pertanto, con Deliberazione della Giunta Regionale n. 175 del 11/02/2014 è stata istituita la *Task Force* per la predisposizione del documento strategico "*Agenda Digitale in Basilicata – Visione Strategica 2020*", composta da funzionari regionali in possesso di specifiche competenze rispetto alla gestione amministrativa del procedimento e, per la complessità e la specificità intrinseca, da almeno quattro figure professionali esterne con comprovata esperienza in materia di innovazione e digitalizzazione del patrimonio informativo pubblico.

La suddetta *Task Force*, coordinata dal Presidente della Giunta Regionale che si avvale al riguardo del supporto dell'Assessore alle Politiche per lo Sviluppo, Lavoro, Formazione e Ricerca, è finalizzata ad avviare un progressivo e complessivo censimento dei *dataset* pubblici, a partire da quelli regionali, per l'opportuno utilizzo di informazioni pubbliche che dovranno essere condivise da tutta la filiera pubblica della Regione Basilicata, nonché diffuse e promosse attraverso la partecipazione della società civile.

Giusta Deliberazione della Giunta Regionale n. 1391 del 18/11/2014 è stato istituito il portale regionale dei dati pubblici (www.dati.regione.basilicata.it), inteso quale strumento di trasparenza dell'attività amministrativa, di divulgazione della conoscenza e di impulso all'economia dell'immateriale.

Con la succitata Deliberazione n. 1391/2014 è stato approvato anche il documento "*Linee Guida per gli Open Data*".

Dette *Linee Guida* forniscono indicazioni tecniche e normative, nonché strumenti utili alla pubblicazione ed alla diffusione del patrimonio informativo (informazioni di tipo sociale, economico, geografico, ambientale, climatico e turistico) della Regione Basilicata secondo le modalità tipiche dell'approccio *Open Data*.

Con il termine *Open Data* si fa riferimento a tutti quei dati, oggetto di pubblicazione obbligatoria, liberamente accessibili e fruibili in formato aperto senza restrizioni che ne limitino la riproduzione.

In particolare, sarà possibile individuare:

- dati aperti e dati esenti da pubblicazione;
- criteri di produzione, catalogazione e pubblicazione dei dati aperti;
- esercizio della facoltà di accesso telematico agli *Open Data*;
- forme e licenze d'uso da parte degli utenti per il riutilizzo degli *Open Data* (possibilità di riproduzione, distribuzione, trasmissione ed adattamento dei dati, anche a scopo commerciale, a condizione che venga citata la fonte);
- modalità organizzative adottate dalla Regione Basilicata per la pubblicazione e diffusione dei dati aperti.

Le suddette *Linee Guida* rappresentano un importante riferimento anche per gli altri Enti presenti in ambito regionale ed intenzionati ad adottare Atti di Indirizzo per la messa a disposizione di informazioni secondo la metodologia *Open Data*.

Sul portale www.dati.regione.basilicata.it così istituito sono stati (e continuano ad essere) pubblicati tutti i dati aggregati ed anonimi rientranti nella titolarità dell'Amministrazione regionale, nonché resi immediatamente riutilizzabili tutti i dati, in formato aperto, già oggetto di pubblicazione.

Attraverso la corretta implementazione del suddetto portale, la Regione Basilicata, in ossequio alla normativa vigente, potrà concorrere all'effettivo esercizio del diritto di utilizzo e riutilizzo del proprio patrimonio informativo.

Attualmente, ai sensi del novellato art. 52, comma 1, del D.Lgs. n. 82/2005 (Codice dell'Amministrazione digitale), la consultazione del catalogo dei dati, dei metadati e delle banche dati in possesso è praticabile mediante la già menzionata sottosezione "*Altri contenuti*", presente all'interno della ben nota sezione "*Amministrazione Trasparente*" di cui al sito istituzionale www.basilicatanet.it.

Il catalogo dei dati aperti della Regione Basilicata favorirà lo scambio di dati con il catalogo nazionale www.dati.gov.it.

Con D.G.R. n. 689/2015 il neo istituito Ufficio Amministrazione Digitale del Dipartimento regionale Programmazione e Finanze è stato designato quale struttura deputata a garantire un'applicazione armonica sul territorio degli obiettivi in materia di Agenda Digitale e di redigere, coordinare e gestire i *Piani Digitali Regionali* ("*Agende Digitali Regionali*") in grado di attivare e strutturare sistemi di partecipazione interattiva.

B) Codice di Comportamento

L'art. 54 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 1, comma 44, della legge n. 190/2012, ha ridefinito la normativa statale in materia di obblighi di condotta ed ha assegnato al Governo il compito di definire un *Codice di Comportamento* dei pubblici dipendenti *“al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico”*.

In attuazione della delega, il Governo nazionale ha approvato il D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, recante il *Codice di Comportamento dei pubblici dipendenti*; detto Codice definisce gli obblighi minimi dei funzionari pubblici e deve essere integrato, in tutte le pubbliche amministrazioni, da specifici codici di condotta.

Viene a rafforzarsi, in tal modo, l'imparzialità dei pubblici dipendenti quale derivazione diretta di quelle disposizioni costituzionali che affermano i principi di: esclusività al servizio della Nazione, lealtà, diligenza, imparzialità e responsabilità.

Lo strumento dei Codici di Comportamento rappresenta una misura di prevenzione fondamentale in quanto le norme in essi contenute regolano in modo eticamente corretto il comportamento dei dipendenti e, per tal via, indirizzano in senso legale l'azione amministrativa.

Trattasi di una misura molto diffusa ed apprezzata anche negli altri Paesi europei; l'esperienza internazionale, tra l'altro, ne consiglia la valorizzazione.

Come già rilevato, con Deliberazione n. 953 del 30 luglio 2014, l'organo esecutivo regionale ha provveduto all'approvazione *del Codice di Comportamento dei Dipendenti della Giunta Regionale della Basilicata*.

L'approvazione del suddetto Codice di Comportamento, pubblicato sul sito *web* istituzionale, è stata ampiamente divulgata tramite i siti *intranet* regionali, nonché mediante inoltre via *e-mail* al personale dipendente, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale.

In particolare, ai sensi dell'art. 2, comma 2, il predetto Codice di Comportamento *“...estende gli obblighi di condotta previsti, in quanto compatibili, a tutti i collaboratori o consulenti (con qualsiasi tipologia di contratto o incarico ed a qualsiasi titolo, ai titolari di organi e di incarichi negli Uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzino opere in favore dell'amministrazione. A tal fine, negli atti di incarico o nei contratti di acquisizioni delle collaborazioni, delle consulenze e dei servizi, l'amministrazione inserisce apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal presente Codice”*.

Non vada dimenticato che copia del Codice di Comportamento è consegnata e fatta sottoscrivere agli eventuali nuovi assunti unitamente alla sottoscrizione del contratto di lavoro.

Atteso che l'ottemperanza alle norme comportamentali costituisce una delle principali misure preventive che, trasversalmente, accompagnano l'operato quotidiano del personale in servizio rilevando ai fini della misurazione della *performance* individuale con incidenza sulla determinazione e sull'erogazione della retribuzione di risultato (art. 16, comma 1), si rappresenta che il succitato Codice disciplina alcune ulteriori misure di prevenzione del fenomeno corruttivo; tra queste, l'astensione in caso di conflitto d'interesse ex art. 6, commi 5-6, e art. 7, nonché la tutela del dipendente che segnala condotte illecite (c.d. *whistleblower*) ex art. 8.

Durante la seconda metà dell'anno 2015, di concerto con la struttura competente in materia di personale, si procederà, ai sensi dell'art. 15 del su menzionato Codice, all'opportuna attività di vigilanza e monitoraggio sull'osservanza delle norme comportamentali, con particolare riguardo al rispetto delle disposizioni di cui agli artt. 11 e 13.

Sono stati prospettati, con riferimento alla misura della trasparenza, quegli incontri informativi da realizzare entro la fine dell'anno 2015 - con modalità seminariale - per la divulgazione e l'opportuna illustrazione dei contenuti del *Codice di Comportamento dei Dipendenti della Giunta Regionale della Basilicata*.

C) Formazione

La formazione riveste un'importanza fondamentale nell'ambito della prevenzione della corruzione.

Infatti, una formazione adeguata consente di raggiungere i seguenti obiettivi:

- diffondere valori etici mediante l'insegnamento di principi di comportamento giuridicamente adeguati;
- svolgere consapevolmente l'attività amministrativa: in tal modo, la discrezionalità è esercitata sulla base di valutazioni fondate sulla conoscenza e le decisioni sono assunte "*con cognizione di causa*";
- conoscere e condividere strumenti di prevenzione (politiche, programmi, misure) da parte dei diversi soggetti che a vario titolo operano nell'ambito del processo di prevenzione;
- creare competenze specifiche per lo svolgimento dell'attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione;
- diffondere gli orientamenti giurisprudenziali indispensabili per indirizzare l'esercizio dell'attività amministrativa (orientamenti spesso non conosciuti dal personale dipendente anche per ridotta disponibilità di tempo da dedicare all'approfondimento).

In particolare, durante la seconda metà del 2015, il R.P.C. ed i collaboratori della Struttura Operativa di supporto parteciperanno ad attività formative esterne di taglio specifico e organizzeranno, a cascata, percorsi formativi *in house* a favore dei *Referenti Dipartimentali* e dei collaboratori individuati (cfr. *supra* pag. 17), allo scopo precipuo di trattare le seguenti tematiche:

- metodologie di gestione, analisi e valutazione del rischio;
- strumenti di prevenzione e collegamenti con il *ciclo della performance* e con il sistema dei controlli interni;

- apparato sanzionatorio ANAC;
- responsabilità specifiche a livello dirigenziale.

Non vada dimenticato che i *Referenti Dipartimentali*, in quanto Dirigenti di vertice dell'Ente, hanno un'espressa responsabilità di attuazione e di impulso nei confronti delle strutture direzionali affidate; concorrono all'individuazione di adeguate misure di prevenzione del rischio di corruzione ed esercitano il potere sostitutivo, nonché la potestà disciplinare, nei confronti dei Dirigenti dei singoli Uffici.

Il R.P.C. provvederà, altresì, ad organizzare quegli incontri informativi e di sensibilizzazione (*Giornate della Trasparenza*) che consentiranno, come si è visto, di approfondire più in generale i contenuti della legge n. 190/2012, del Codice di Comportamento e della normativa in materia di trasparenza e integrità.

Infatti, ai sensi dell'art. 15, comma 10, del *Codice di Comportamento dei Dipendenti della Giunta Regionale della Basilicata*:

“Al personale sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità e prevenzione della corruzione, e di organizzazione del lavoro, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena coscienza dei contenuti del codice di comportamento, ed il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza amministrativa attraverso il rafforzamento della motivazione lavorativa, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti. Tale attività può essere prevista anche in raccordo e all'interno delle attività di formazione programmate dall'Amministrazione”.

Si precisa che i suddetti interventi informativi tratteranno, tra le altre, tematiche inerenti gli effetti disciplinari dell'inosservanza delle norme comportamentali e la trattazione delle eventuali cause di inconfiribilità/incompatibilità di incarichi dirigenziali; dette tematiche saranno, in particolare, destinate al personale dirigenziale.

I Dirigenti, infatti, devono garantire il controllo circa l'osservanza degli obblighi comportamentali da parte del personale dipendente assegnato, nonché, più nello specifico, valutare in concreto le condizioni di compatibilità rispetto alle richieste di autorizzazione di incarichi *extra ufficio*.

D) Azioni di sensibilizzazione e comunicazione

Uno dei principali obiettivi strategici dell'azione di prevenzione della corruzione è quello dell'emersione dei fatti di cattiva amministrazione, rimasti per lungo tempo *silenti*; pertanto, particolarmente importante si rivela il coinvolgimento e l'ascolto dell'utenza.

In questo contesto si collocano le azioni di sensibilizzazione, finalizzate all'instaurazione di un dialogo proficuo e di un rapporto di fiducia con l'esterno.

Un ruolo chiave in questo contesto può essere svolto dall'Ufficio Stampa e Comunicazione che, per missione istituzionale, rappresenta il primo interfaccia con la cittadinanza (cfr. *supra* pag. 21).

Nello specifico, l'adozione del presente documento sarà adeguatamente pubblicizzata sul sito *Internet* istituzionale; peraltro, com'è noto, il *P.T.P.C. 2015 – 2017*, una volta fatto proprio dall'organo d'indirizzo politico, sarà trasmesso al Dipartimento della Funzione Pubblica e pubblicato sul sito *Internet* regionale, alla sezione "*Amministrazione Trasparente*", sottosezione "*Altri Contenuti*".

Inoltre, saranno attuate azioni di diffusione della strategia di prevenzione dei fenomeni corruttivi anche con l'intento di promuovere un'immagine positiva dell'Amministrazione e delle sue attività istituzionali.

Affinché le disposizioni in materia di prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità possano essere meglio recepite e possano trovare concreta attuazione all'interno dell'organizzazione amministrativa regionale, è stata rilevata l'opportunità di individuare, quale agevole strumento di comunicazione utile alla promozione dell'etica e dell'integrità, la *newsletter* a cadenza quindicinale.

Trattasi, infatti, di una strategia efficacemente funzionale all'acquisizione di comportamenti più consapevoli e responsabili nell'esercizio di pubbliche funzioni che sarà attuata già durante la seconda metà dell'anno 2015.

L'auspicio è che detta strategia possa inserirsi in più ampio programma istituzionale di comunicazione di pubblica utilità, perseguendo l'obiettivo di favorire, in materia di prevenzione e contrasto all'illegalità, la conoscenza e la divulgazione di articoli di stampa, contributi e saggi della dottrina e della giurisprudenza, nonché di atti normativi ed amministrativi.

E) Rotazione del personale

La misura consiste nella rotazione periodica del personale dirigenziale e del personale dipendente (funzionari apicali) titolare di posizione di alta professionalità (*PAP*) oppure di posizione organizzativa complessa (*POC*) direttamente coinvolto nelle attività ad elevato rischio di corruzione.

Il *P.N.A.* considera la rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione una "*misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione*", sottolineando che "*l'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettati riveste la rotazione dei dirigenti e dei dipendenti, come strumento fondamentale per contrastare la corruzione.*"

Tuttavia, detto strumento non deve essere considerato quale misura da attuare acriticamente, onde evitare che l'applicazione generalizzata dell'istituto generi effetti senz'altro controproducenti per la continuità della gestione amministrativa.

Si rendono, infatti, necessari alcuni *step* preliminari, che ne determinano la realizzazione necessariamente graduale, sulla base di criteri preventivamente definiti.

In primis, occorre identificare gli Uffici regionali che svolgono attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione affinché la rotazione degli incarichi possa essere attuata quale misura di prevenzione.

In sede di intesa, la Conferenza Unificata del 24 luglio 2013 ha precisato, peraltro, che l'attuazione della misura deve tener conto delle specificità professionali in riferimento alle funzioni svolte e in modo da salvaguardare la continuità della gestione amministrativa, disponendo che, a tal proposito, gli enti sono tenuti a curare la formazione del personale ed a prediligere l'affiancamento e l'utilizzo di professionalità interne.

Ad ogni buon conto, è bene precisare che, in caso di esigenze organizzative strettamente relazionate a specifiche professionalità, tale misura può essere integrata o sostituita da un'attenta e scrupolosa rotazione dei procedimenti affidati al personale appartenente ad una stessa struttura o area di competenza.

In relazione all'Amministrazione regionale *de qua*, stante l'attuale fase di adeguamento del *P.T.P.C. 2014-2016*, la misura della rotazione del personale non può essere concretamente realizzata in tempi ragionevolmente brevi poiché, come già evidenziato, dalla relativa mappatura condotta ai fini dell'individuazione e valutazione del rischio corruzione non si evincono le strutture regionali a livello di rischio *critico*.

Sebbene *ictu oculi* rilevino le strutture regionali più *sensibili*, la recente riconfigurazione delle stesse (con conseguente rimodulazione delle relative competenze) di cui alla D.G.R. n. 689/2015 non consente l'applicazione dell'istituto nei confronti di chi attualmente riveste un incarico di Responsabile *pro tempore* di Ufficio.

Altresì, come già si è avuto modo di precisare, il processo di riorganizzazione che ha ultimamente interessato l'Amministrazione regionale ha condotto ad un complessivo ricambio delle posizioni dirigenziali (D.G.R. n. 691/2015; D.G.R. n. 771/2015;), con l'intento di valorizzare la gestione delle competenze professionali presenti all'interno del contesto organizzativo di riferimento e perseguendo, in tal modo, l'obiettivo dell'ottimale distribuzione delle risorse umane.

Tuttavia, è intenzione dell'Amministrazione regionale avviare progressivamente l'attuazione della misura di che trattasi; a tal proposito, è intenzione dell'Amministrazione regionale inserire nel prossimo *Avviso Interno* (da pubblicarsi entro la fine dell'anno 2015) per l'attribuzione/conferimento di incarichi di responsabilità di POC e PAP la seguente previsione regolamentare:

“Ai fini della pertinente attuazione delle norme di cui alla legge 6 novembre 2012, n. 190, recante disposizioni per la repressione dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione, è prevista, quale misura di prevenzione, la rotazione dei funzionari apicali titolari di POC e PAP nell’ambito degli Uffici maggiormente esposti al rischio di corruzione, la quale sarà attuata secondo i criteri e le modalità stabiliti dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.), approvato dall’Amministrazione regionale ai sensi dell’art. 1, comma 8, della suddetta legge.”

F) Astensione in caso di conflitto di interesse

Si raccomanda una particolare attenzione, da parte dei responsabili del procedimento, alle situazioni di conflitto di interesse che il legislatore ha inteso valorizzare con l’inserimento di una nuova disposizione, di valenza prevalentemente deontologico-disciplinare, nell’ambito della normativa sul procedimento amministrativo.

Infatti, l’art. 1, comma 41, della legge n. 190/2012 ha introdotto, nell’ambito della legge n. 241/1990, l’art. 6 *bis* (rubricato “*Conflitto di interessi*”).

La disposizione stabilisce che *“Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale.”*

La norma contiene due prescrizioni e, pertanto, nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziale:

- è stabilito un obbligo di astensione per il responsabile del procedimento, il titolare dell’Ufficio competente ad adottare il provvedimento finale ed i titolari degli Uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali;
- è previsto un dovere di segnalazione a carico dei suddetti soggetti.

La norma persegue una finalità di prevenzione che si realizza mediante l’astensione del dipendente dall’adozione di decisioni (siano esse o meno endoprocedimentali) laddove sussistano *interessi propri di qualsiasi natura* (personali, familiari, patrimoniali e finanziari) che potrebbero porsi in conflitto con l’interesse perseguito mediante l’esercizio della funzione amministrativa e/o con l’interesse di cui sono portatori il/i destinatario/i del provvedimento, gli altri interessati ed i contro interessati.

La norma va letta in maniera coordinata con le disposizioni inserite a tal riguardo nel *Codice di Comportamento dei Dipendenti della Giunta Regionale della Basilicata* all’art. 6, commi 5-6, e all’art. 7.

La segnalazione del conflitto deve essere indirizzata al Dirigente dell’Ufficio di appartenenza o, qualora sia direttamente coinvolto il Dirigente, al Dirigente Generale del Dipartimento in cui è allocato l’Ufficio; esaminate le circostanze, si stabilirà in via definitiva se la situazione realizza o meno un conflitto di interesse idoneo a ledere l’imparzialità dell’agire amministrativo.

Il destinatario della segnalazione deve valutare espressamente la situazione sottoposta alla sua attenzione e deve rispondere per iscritto al dipendente segnalante, sollevandolo dall'incarico oppure motivando espressamente le ragioni che consentono – comunque – l'espletamento dell'attività da parte di quel dipendente, avendo cura di informare il *R.P.C.* degli esiti della valutazione svolta.

Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico, questo dovrà essere affidato dal dirigente ad altro dipendente ovvero, in carenza di dipendenti professionalmente idonei, il dirigente dovrà avocare a sé ogni compito relativo a quel procedimento.

Qualora il conflitto riguardi il Dirigente Generale, a valutare le iniziative da assumere sarà il *R.P.C.*

La violazione sostanziale della norma determina l'illegittimità del procedimento e del provvedimento conclusivo dello stesso (quale sintomo di eccesso di potere sotto il profilo dello sviamento della funzione tipica dell'azione amministrativa) e dà luogo alla responsabilità disciplinare del dipendente, suscettibile di sanzioni all'esito del procedimento medesimo.

La misura di che trattasi sarà approfondita in occasione di quei seminari informativi che saranno organizzati in materia di trasparenza (cfr. *supra* pag. 38).

A tal riguardo, vedasi, peraltro, quanto definito circa la misura del *Monitoraggio dei rapporti Amministrazione/soggetti esterni* (cfr. *infra* pag. 57).

G) Tutela del dipendente che segnala un illecito

L'art. 1, comma 51, della legge n. 190/2012 ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del D. Lgs. n. 165 del 2001: l'art. 54 *bis*, rubricato "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*" (il c.d. *whistleblower*).

Si tratta di una disciplina che introduce una misura di tutela già adottata nell'ambito di altri ordinamenti e finalizzata all'emersione di fattispecie di illecito.

La disposizione normativa, in particolare, prevede:

- la tutela dell'anonimato;
- il divieto di discriminazione nei confronti del *whistleblower*;
- la previsione che la denuncia sia sottratta al diritto di accesso, fatta esclusione dell'ipotesi eccezionale di cui al comma 2 del succitato art. 54 *bis* del D. Lgs. n. 165 del 2001: "*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*".

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

La tutela dell'anonimato prevista dalla norma non è sinonimo di accettazione di segnalazione anonima.

La disposizione, infatti, fa riferimento alla segnalazione proveniente da dipendenti individuabili e riconoscibili.

Resta fermo, tuttavia, che l'Amministrazione deve prendere in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari e siano tali da far emergere fatti e situazioni in relazione a contesti determinati (es.: indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di Uffici specifici, procedimenti o eventi particolari).

Per quanto concerne eventuali attività discriminatorie nei confronti del *whistleblower* (molestie ed ogni altra forma di ritorsione che determinino condizioni di lavoro intollerabili), la norma stabilisce che il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al *R.P.C.*, il quale ne verifica la sussistenza degli elementi al fine di intraprendere ogni azione necessaria al relativo contrasto.

Si segnala che la garanzia di tutela a favore del *whistleblower* decade soltanto qualora vi sia stata una pronuncia giudiziale nei suoi confronti a titolo di calunnia, diffamazione o ai sensi dell'art. 2043 del Codice Civile.

Come da precedenti precisazioni, la misura preventiva di che trattasi è disciplinata anche nell'ambito del *Codice di Comportamento dei Dipendenti della Giunta Regionale della Basilicata* (art. 8).

Ai fini del concreto esercizio della su descritta misura, è prevista, entro la fine dell'anno 2015, l'istituzione di un'apposita casella di posta elettronica, la cui consultazione sarà riservata esclusivamente al *R.P.C.*, per la trasmissione di eventuali segnalazioni di illeciti.

Sarà condotta, infine, un'analisi di fattibilità circa la creazione di un applicativo informatico per la gestione delle segnalazioni che permetta di distinguere il contenuto di quanto denunciato dai dati identificativi del *whistleblower* mediante l'adozione di codici sostitutivi.

H) Inconferibilità per incarichi dirigenziali (*pantouflage o revolving doors*)

Il D. Lgs. n. 39/2013, recante disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le Pubbliche Amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, ha disciplinato:

- delle particolari ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati in relazione all'attività svolta dall'interessato in precedenza;
- delle situazioni di incompatibilità specifiche per i titolari di incarichi dirigenziali e assimilati;

- delle ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati per i soggetti che siano stati destinatari di sentenze di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione.

L'obiettivo del complesso intervento normativo è tutto in ottica di prevenzione; infatti, la legge ha valutato *ex ante* e in via generale che:

- lo svolgimento di certe attività/funzioni può agevolare la preconstituzione di situazioni favorevoli per essere successivamente destinatari di incarichi dirigenziali e assimilati e, quindi, può comportare il rischio di un accordo corruttivo per conseguire il vantaggio in maniera illecita;
- il contemporaneo svolgimento di alcune attività di regola inquina l'azione imparziale della pubblica amministrazione costituendo un *humus* favorevole ad illeciti scambi di favori;
- in caso di condanna penale, anche se ancora non definitiva, la pericolosità del soggetto consiglia in via precauzionale di evitare l'affidamento di incarichi dirigenziali che comportano responsabilità su aree a rischio di corruzione.

Gli atti ed i contratti posti in essere in violazione delle limitazioni sono nulli ai sensi dell'art. 17 del D. Lgs.n. 39/2013.

A carico dei componenti di organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli vengono applicate le specifiche sanzioni previste dall'art. 18 del D. Lgs. n. 39/2013.

La situazione di inconferibilità non può essere sanata. Per il caso in cui le cause di inconferibilità, sebbene esistenti *ab origine*, non fossero note all'Amministrazione e si appalesassero nel corso del rapporto, il *R.P.C.* è tenuto ad effettuare la contestazione all'interessato, il quale, previo contraddittorio, deve essere rimosso dall'incarico.

Per quanto concerne il conferimento di incarichi dirigenziali, l'Ufficio regionale in materia di personale acquisisce preventivamente dal destinatario dell'incarico la dichiarazione attestante l'insussistenza di cause di inconferibilità ex art. 20, comma 1, del D. Lgs. 39/2013.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 20, comma 4, del succitato D. Lgs. n. 39/2013, la dichiarazione resa dall'interessato è, comunque, condizione per l'acquisizione dell'efficacia del provvedimento di conferimento dell'incarico.

In caso di nuove nomine, ivi inclusi gli incarichi conferiti *ad interim*, le dichiarazioni vanno comunque rinnovate.

Le dichiarazioni rese vengono pubblicate nel rispetto della normativa sulla *privacy* sul sito istituzionale al link "*Amministrazione Trasparente*".

È previsto un potenziamento dei controlli, fatte salve le competenze in capo al *R.P.C.*, attraverso la vigilanza costante dell'Ufficio competente in materia di personale, anche in raccordo con le singole Direzioni Generali dei Dipartimenti regionali.

Gli esiti della verifica, qualora emergano situazioni di inconferibilità, vanno immediatamente segnalati al *R.P.C.* per l'opportuna contestazione all'interessato ex art. 15 del D. Lgs. n. 39/2013.

Nel frattempo, verrà opportunamente definito il procedimento finalizzato alla verifica circa il rispetto della normativa vigente in materia di inconferibilità di incarichi dirigenziali.

1) Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali

Per incompatibilità si intende *“l’obbligo per il soggetto cui viene conferito l’incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di 15 giorni, tra la permanenza nell’incarico e l’assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l’incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l’assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico”* (art. 1 D. Lgs. n. 39/2013).

Le situazioni di incompatibilità vengono disciplinate nei Capi V e VI del precitato D. Lgs. n. 39/2013.

Diversamente dalla disciplina dettata in materia di inconferibilità, un’eventuale causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell’interessato ad uno degli incarichi che la legge ha considerato incompatibili tra di loro.

Se nel corso del rapporto viene riscontrata una situazione di incompatibilità, il *R.P.C.* deve effettuare una contestazione all’interessato e la stessa dovrà essere rimossa entro 15 giorni; in caso contrario, la legge prevede la decadenza dall’incarico e la risoluzione del relativo contratto di lavoro autonomo o subordinato (art. 19 D. Lgs. n. 39/2013).

Ai sensi e per gli effetti dell’art. 20, comma 2, del D. Lgs. n. 39/2013, nel corso dell’incarico l’interessato presenta annualmente una dichiarazione sull’insussistenza di una delle cause di incompatibilità stabilite *ex lege*.

Detta dichiarazione è sottesa all’obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale dell’Amministrazione in virtù di quanto previsto dal comma 4 del succitato art. 20 del D. Lgs. n. 39/2013.

Anche in tal caso si prevede di potenziare la relativa attività di controllo.

È opportuno qui precisare che, diversamente dalla disciplina dettata in materia di inconferibilità, un’eventuale causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell’interessato ad uno degli incarichi che la legge ha considerato incompatibili tra di loro.

Pertanto, se nel corso del rapporto viene riscontrata una situazione di incompatibilità, il *R.P.C.* deve effettuare una contestazione all’interessato e la stessa dovrà essere rimossa entro 15 giorni; in caso contrario, la legge prevede la decadenza dall’incarico e la risoluzione del relativo contratto di lavoro autonomo o subordinato (art. 19 D. Lgs. n. 39/2013).

L) Conferimento incarichi istituzionali ed extra-istituzionali

Lo svolgimento di incarichi extra-istituzionali da parte di Dirigenti o funzionari apicali può senz'altro favorire situazioni di conflitto di interesse in netto contrasto con il buon andamento dell'azione amministrativa, rivelandosi quale sintomo dell'evenienza di fenomeni di corruzione.

Per questi motivi, la legge n. 190 del 2012 è intervenuta a modificare anche il regime dello svolgimento degli incarichi da parte dei dipendenti pubblici, contenuto nell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001, in particolare prevedendo che le amministrazioni debbono adottare dei criteri generali per disciplinare i criteri di conferimento e i criteri di autorizzazione degli incarichi extra – istituzionali.

Per quanto riguarda la Regione Basilicata, si fa presente che il conferimento di incarichi d'ufficio e l'autorizzazione di attività/incarichi extra-istituzionali è già regolamentato da disposizioni regionali in tema di incompatibilità definite ex D.G.R. n. 2580/1998 e meglio specificate, rispettivamente, ex D.G.R. n. 2310/2004, recante direttive in materia di omnicomprensività del trattamento economico dei dirigenti regionali, nonché ex D.G.R. n. 2806/2004, ordinante modalità di conferimento e remunerazione di incarichi al personale regionale dipendente; si precisa, ad ogni buon conto, che le suddette disposizioni vengono opportunamente integrate dalla puntuale osservanza della previsione normativa di cui all'art. 53 del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i., che di seguito si sintetizza.

In particolare, ai sensi dell'art. 53, comma 7, del precitato Decreto, in sede di autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali, le Amministrazioni debbono valutare tutti i profili di conflitto di interesse, anche quelli potenziali; altresì, l'istruttoria circa il rilascio dell'autorizzazione va condotta in maniera molto accurata, tenendo presente che talvolta lo svolgimento di incarichi extra-istituzionali costituisce per il dipendente un'opportunità di arricchimento professionale utile a determinare una positiva ricaduta nell'attività istituzionale ordinaria.

Il dipendente è tenuto a comunicare formalmente all'Amministrazione anche l'attribuzione di incarichi gratuiti; in questi casi, l'Amministrazione, pur non essendo necessario il rilascio di una formale autorizzazione deve comunque valutare tempestivamente (entro 5 giorni dalla comunicazione, salvo motivate esigenze istruttorie) l'eventuale sussistenza di situazioni di conflitto di interesse anche potenziale e, se del caso, comunicare al dipendente il diniego allo svolgimento dell'incarico.

Si precisa, tuttavia, che gli incarichi a titolo gratuito da comunicare all'Amministrazione sono solo quelli che il dipendente è chiamato a svolgere in considerazione della professionalità che lo caratterizza all'interno del contesto organizzativo di appartenenza.

In virtù di quanto stabilito dal comma 12 del predetto art. 53, gli incarichi autorizzati e quelli conferiti, anche a titolo gratuito, dalle Pubbliche Amministrazioni debbono essere comunicati in via telematica al Dipartimento della Funzione Pubblica entro 15 giorni; a tal riguardo, apposite indicazioni sono consultabili sul sito www.perlapa.gov.it, alla sezione relativa all'*anagrafe delle prestazioni*.

Non si trascuri di precisare che è disciplinata esplicitamente un'ipotesi di responsabilità erariale per il caso di omesso versamento del compenso da parte del dipendente pubblico indebitato percettore, con espressa indicazione della competenza giurisdizionale della Corte dei Conti.

Di concerto con la struttura regionale in materia di personale, sarà predisposta una tabella sinottica con le caratteristiche principali di ogni singolo incarico autorizzato; detta scheda dovrà essere compilata, di volta in volta, dal soggetto tenuto al rilascio del relativo nulla osta.

M) Attività successive alla cessazione del servizio (pantouflage o revolving doors)

La legge n. 190/2012 ha introdotto un nuovo comma (comma 16 *ter*) nell'ambito dell'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. per contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro.

Il rischio valutato dalla norma è che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente preconstituersi delle situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare, a proprio fine, la sua posizione e il suo potere all'interno dell'Amministrazione per ottenere un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto.

La norma prevede, dunque, una limitazione della libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto per eliminare la convenienza di accordi fraudolenti.

L'ambito della norma è riferito a quei dipendenti che nel corso degli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Amministrazione con riferimento allo svolgimento di attività presso quei soggetti privati che siano stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi.

I dipendenti interessati sono coloro che per il ruolo e la posizione ricoperti nell'Amministrazione hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto dell'atto e, quindi, coloro che abbiano esercitato potestà negoziali con riguardo allo specifico procedimento o procedura (dirigenti, funzionari titolari di funzioni dirigenziali, responsabile del procedimento nel caso previsto dall'art. 125, commi 8 e 11, del D. Lgs. n. 163 del 2006).

I predetti soggetti nel triennio successivo alla cessazione del rapporto con l'Amministrazione, qualunque sia la causa di cessazione (e quindi anche in caso di collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione), non possono avere alcun rapporto di lavoro autonomo o subordinato con i soggetti privati che siano stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi.

La norma prevede delle sanzioni per il caso di violazione del divieto, che consistono in sanzioni sull'atto e sui soggetti.

Ne deriva che i contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli.

Altresì, quei soggetti privati che abbiano concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con la Pubblica Amministrazione di provenienza dell'ex dipendente per i successivi tre anni ed hanno l'obbligo di restituire compensi eventualmente percepiti ed accertati in esecuzione dell'affidamento illegittimo; pertanto, quest'ultima sanzione opera come requisito soggettivo legale per la partecipazione a procedure di affidamento con la conseguente illegittimità dell'affidamento stesso per il caso di violazione.

Al fine attuare il divieto di che trattasi, si prevede di realizzare quanto segue:

- predisposizione di una circolare sull'argomento da trasmettere a tutte le Direzioni Generali al fine di rammentare quelli che sono gli obblighi derivanti dall'art. 53, comma 16 *ter*, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. (entro dicembre 2015);
- inserimento, nei bandi di gara o negli atti preliminari agli affidamenti, della condizione di non concludere contratti di lavoro subordinato o autonomo e di non attribuire incarichi ad ex dipendenti che abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della Regione Basilicata e nei tre anni successivi alla cessazione del proprio rapporto di pubblico impiego (si comincerà a partire dal 2016);
- sottoscrizione da parte del personale dipendente di una dichiarazione di conoscenza della normativa e di impegno a rispettarla all'atto della cessazione del rapporto di lavoro (si comincerà a partire dal personale dirigenziale e dai funzionari apicali prossimi al collocamento a riposo).

Si prevede, inoltre, di intraprendere un'attività di costante verifica in collaborazione con le Direzioni Generali dei Dipartimenti regionali, anche in presenza di segnalazioni anonime purché circostanziate.

E più in particolare, nel caso di segnalazioni circostanziate, sarà puntualmente verificata:

- a) la sussistenza o meno di contratti stipulati in forma pubblica amministrativa; a tal riguardo sarà interpellato l'Ufficio Segreteria della Giunta del Dipartimento regionale Presidenza, preposto alla tenuta del repertorio dei contratti e/o convenzioni sottoscritti, nonché alla registrazione dei medesimi;
- b) la sussistenza o meno di provvedimenti dirigenziali adottati configurantisi quale espressione del potere autoritativo o negoziale; a tal proposito sarà interpellato l'Ufficio Controllo Interno di Regolarità Amministrativa del Dipartimento regionale Presidenza, preposto alla conservazione, catalogazione, pubblicità, diffusione ed accesso degli atti dei Dirigenti regionali;
- c) la sussistenza o meno di mandati di pagamento, emessi a seguito dell'adozione di atti amministrativi di liquidazione ed attestanti, a loro volta, eventuali rapporti di credito e, dunque, presumibili obbligazioni contratte; a tal ultimo riguardo sarà interpellato l'Ufficio Ragioneria

Generale e Fiscalità Regionale del Dipartimento regionale Programmazione e Finanze, preposto all'emissione dei titoli di pagamento.

N) Formazione di commissioni, assegnazioni agli Uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la Pubblica Amministrazione

Tale misura di prevenzione, introdotta dal nuovo art. 35 *bis* inserito nell'ambito del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., ha carattere soggettivo, ossia la tutela è anticipata al momento di individuazione degli organi deputati a prendere decisioni e ad esercitare concretamente il potere nelle pubbliche amministrazioni.

La norma pone delle condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli Uffici regionali considerati a più elevato rischio di corruzione.

La norma, in particolare, prevede:

“Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;

b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi

economici a soggetti pubblici e privati;

c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

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

La preclusione opera in generale in presenza di una sentenza, inclusi i casi di patteggiamento, per i delitti contro la Pubblica Amministrazione, anche se la decisione non è ancora irrevocabile; la situazione impeditiva viene meno ove venga pronunciata per il medesimo reato una sentenza di assoluzione anche non definitiva.

La disposizione riguarda i requisiti per la formazione di commissioni e la nomina dei segretari e, pertanto, la sua violazione si traduce nell'illegittimità del provvedimento conclusivo del procedimento;

La specifica previsione cui alla *lettera b)* del citato art. 35 *bis* riguarda sia il conferimento di incarico sia l'esercizio delle funzioni dirigenziali o direttive; l'ambito soggettivo della norma, quindi, riguarda i Dirigenti, i funzionari ed i collaboratori (questi ultimi nel caso in cui svolgano funzioni dirigenziali nei piccoli comuni o siano titolari di posizioni organizzative).

Inoltre, l'art. 3 del D. Lgs. n. 39/2013 ha previsto un'apposita disciplina riferita alle inconferibilità di incarichi dirigenziali e assimilati per la quale si rimanda a quanto previsto a proposito delle *Inconferibilità per incarichi dirigenziali* (cfr. *supra* pag. 49).

Affinché si possano tenere bene a mente gli obblighi derivanti dalla norma di che trattasi, sarà predisposta una circolare *ad hoc* da trasmettere a tutte le Direzioni Generali dei Dipartimenti regionali entro la fine dell'anno 2015.

Oltre alla suddetta predisposizione di circolari dedicate da diffondere per adeguata sensibilizzazione, si prevedono anche opportune verifiche attraverso il coinvolgimento dei competenti Uffici regionali.

O) Patti di integrità negli affidamenti

I patti d'integrità costituiscono un insieme di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario per la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto.

Si tratta di un complesso di regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.

Il patto di integrità, dunque, si configura quale documento *etico* e le clausole ivi sancite vengono accettate dai concorrenti al momento della presentazione della domanda di partecipazione e/o dell'offerta al fine di rafforzare comportamenti già doverosi, consentire un controllo reciproco e, conseguentemente, comminare sanzioni di carattere patrimoniale (oltre all'estromissione dalla procedura di gara) nel caso in cui qualcuno tra i partecipanti cerchi di eludere quanto previsto (Cons. St., sez. VI, 8 maggio 2012, n. 2657; Cons. St., 9 settembre 2011, n. 5066).

È prevista la predisposizione di una circolare da trasmettere a tutte le Direzioni Generali dei Dipartimenti regionali.

Saranno, nel frattempo, definiti modalità e criteri per la stesura di un *protocollo operativo* riferito agli appalti pubblici regionali.

P) Monitoraggio dei tempi procedimentali

Come in precedenza rilevato, il censimento delle tipologie procedimentali che caratterizzano l'attività amministrativa regionale permetterà non solo la valutazione del livello di esposizione al

rischio di corruzione, ma sarà anche utile ai fini del monitoraggio circa i tempi medi di conclusione dei procedimenti amministrativi.

Ciò determinerà positive ripercussioni sull'efficacia del *sistema dei controlli interni* ai sensi dell'art. 1, comma 7, del Decreto Legge n. 174/2012, nonché sul concreto raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione, soprattutto con riferimento all'*iter* amministrativo avviato in adempimento a disposizioni derivanti da leggi regionali (si pensi, ad esempio, alle leggi di stabilità regionale).

Per questo motivo, come già rilevato nelle pagine precedenti, a partire dal 2016 sarà effettuato, a cadenza periodica ed a campione – la verifica circa lo stato di attuazione dei singoli procedimenti amministrativi, anche mediante l'istituzione di un'apposita piattaforma, di cui si valuteranno le modalità applicative.

Nelle more della predisposizione di strumenti informatici dedicati, l'attività di che trattasi, sempre nel corso dell'anno 2016, sarà espletata mediante richiesta di idonea dichiarazione circa il rispetto/prolungamento dei termini rilasciata dai responsabili degli Uffici interessati e sottoposta a controlli a campione (cfr. *supra* pag. 28).

Si sta, tra l'altro, considerando la convenienza di una circolare che inviti i Dirigenti, tenuti all'adozione dei provvedimenti conclusivi dei procedimenti amministrativi, ad attestare il rispetto o l'inosservanza dei relativi tempi di conclusione attraverso l'inserimento – negli atti finali – di formule, secondo le disposizioni di cui alla legge n. 241/1990 e s.m.i.

Si tenga a mente, infatti, che la mancata o tardiva comunicazione del provvedimento finale costituisce, *ex lege*, elemento di valutazione della *performance* individuale, nonché di responsabilità disciplinare ed amministrativo-contabile del Dirigente (art. 2, comma 9, legge n. 241/1990).

Q) Monitoraggio dei rapporti Amministrazione/soggetti esterni

L'articolo 1, comma 9, lettera e), della legge n. 190/2012 stabilisce che il P.T.P.C. risponda, tra l'altro, all'esigenza di “...*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*”.

Ai predetti fini rilevano la parentela o affinità entro il secondo grado, nonché i rapporti di coniugio o convivenza, in analogia con quanto disposto in relazione all'obbligo di astensione dall'art. 7 del D.P.R. 16/04/2013, n. 62.

Tale misura è debitamente prevista anche dal *Codice di Comportamento dei Dipendenti della Giunta Regionale della Basilicata*; infatti, il comma 1 del già citato art. 7 prevede che:

“Il dipendente agisce in posizione di indipendenza ed imparzialità, astenendosi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere oltre che interessi propri e di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, anche interessi di:

- a) persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale;*
- b) soggetti ed organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o di debito significativi,;*
- c) soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente;*
- d) enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore, o gerente, dirigente, o nelle quali ricopra cariche sociali e/o di rappresentanza”.*

A tal riguardo, è prevista la realizzazione di opportune azioni di sensibilizzazione, nonché l'espletamento di puntuali verifiche nell'eventuale caso di segnalazioni anche anonime, purché circostanziate.