

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

*Con delibera del 16 ottobre 2023 il Consiglio dell'Ordine dei giornalisti della Campania, vista la proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), ha adottato il piano triennale della prevenzione e della corruzione triennio 2023-2025<sup>1</sup> e i suoi allegati che ne costituiscono parte integrante.*

*Si precisa che il piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza è stato adottato ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, comma 5, della legge 6.11.2012, n. 190, dal decreto legislativo 14.03.2013, n. 33, così come modificati dal D. Lgs. 25.5.2016, n. 97 nonché dalle ss. mm. ed ii. medio tempore intervenute. Il presente piano è altresì conforme alle indicazioni del PNA 2019 e, da ultimo, del PNA 2022 e, per le parti ancora in vigore, dei precedenti PNA, alle varie Linee guida, e alla Delibera ANAC 777 del 24.11.2021, riguardante proposte di semplificazione per l'applicazione della normativa anticorruzione e trasparenza agli ordini e collegi professionali.*

*IL PIANO TRIENNALE ANTICORRUZIONE*

<b>1. Premessa.....</b>	<b>pag. 4</b>
<b>2. Obiettivi strategici.....</b>	<b>pag. 6</b>
<b>3. I compiti del Consiglio dell'Ordine dei giornalisti della Campania .....</b>	<b>pag. 6</b>

---

<sup>1</sup> Il piano che di seguito viene riportato costituisce un aggiornamento ragionato del piano triennale adottato dal Consiglio per il triennio 2021-2023.

<b>4. Normativa di riferimento.....</b>	<b>pag. 7</b>
<b>5. La nozione di corruzione.....</b>	<b>pag. 9</b>
<b>6. La legge 69 del 1963.....</b>	<b>pag. 10</b>
<b>7. Gli attori del sistema della prevenzione del rischio di corruzione.....</b>	<b>pag. 10</b>
<b>7.1. Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.....</b>	<b>pag. 10</b>
<b>7.1.2. Le funzioni del RPCT.....</b>	<b>pag. 11</b>
<b>7.1.3 I destinatari del piano.....</b>	<b>pag. 13</b>
<b>8. Gestione del rischio attraverso il PTPCT.....</b>	<b>pag. 13</b>
<b>8.1. La individuazione delle aree di rischio.....</b>	<b>pag. 14</b>
<b>8.2. Analisi del contesto di riferimento.....</b>	<b>pag. 14</b>
<b>8.2.1. Analisi del contesto esterno.....</b>	<b>pag. 15</b>
<b>8.2.2. Analisi del contesto interno.....</b>	<b>pag. 16</b>
<b>9. Struttura e attività.....</b>	<b>pag. 16</b>
<b>9.1. Dipendenti e collaboratori e consulenti dell'ordine.....</b>	<b>pag. 16</b>
<b>9.2. Mappatura dei processi.....</b>	<b>pag. 17</b>
<b>10. Valutazione del rischio: identificazione, analisi e ponderazione dei rischi.....</b>	<b>pag. 19</b>
<b>11. Il trattamento del rischio.....</b>	<b>pag. 22</b>
<b>12. Misure per il monitoraggio e l'aggiornamento del PTPCT.....</b>	<b>pag. 22</b>
<b>13. La gestione del rischio nell'Ordine dei Giornalisti della Campania: individuazione aree di rischio e corrispondenti misure.....</b>	<b>pag. 23</b>
<b>14. Le singole misure.....</b>	<b>pag. 23</b>
<b>14.1. Sezione per la trasparenza.....</b>	<b>pag. 23</b>
<b>14.1.1. Ambito di applicazione del d.lgs. 33/2013.....</b>	<b>pag. 23</b>
<b>14.1.2. Obiettivi della trasparenza.....</b>	<b>pag. 24</b>
<b>14.1.3. Modalità di realizzazione degli obiettivi.....</b>	<b>pag. 25</b>

14.1.4. Predisposizione della presente sezione e modalità di attuazione e di aggiornamento.....	pag. 25
14.1.5. Obblighi di pubblicazione e individuazione del responsabile della trasmissione, dell'inserimento e della pubblicazione di dati, informazioni e documenti.....	pag. 26
14.1.6. Accesso civico.....	pag. 26
14.1.7. Approvazione della presente sezione e delle relative modifiche.....	pag. 29
15. Rotazione del personale.....	pag. 30
16.Svolgimento di incarichi d'ufficio – attività e incarichi extraistituzionali .....	pag. 30
17. Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali e degli incarichi amministrativi di vertice.....	pag. 32
18. Attività successive alla cessazione del servizio (c.d. <i>pantouflage – revolving doors</i> ).....	pag. 35
19. Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione.....	pag. 36
20. Formazione del personale.....	pag. 38
21. Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile.....	pag. 38
22. Monitoraggio.....	pag. 39
22.1. Monitoraggio dei tempi procedurali .....	pag. 39
22.2. Monitoraggio dei rapporti ente/soggetti esterni.....	pag. 39
23. Il sistema delle responsabilità .....	pag. 39
23.1. La responsabilità dei dipendenti per violazione delle misure di prevenzione .....	pag. 39
23.2. La responsabilità per omissione o non corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione.....	pag. 40

**Allegati:**

**Tabella analisi dei rischi ed individuazione delle misure;**

**Regolamento per la procedura interna di segnalazione di comportamenti illeciti (Whistleblowing);**

## **Codice di comportamento;**

**regolamento per la gestione dei procedimenti disciplinari nei confronti dei dipendenti dell'Ordine dei giornalisti della Campania.**

### **1. Premessa**

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) nell'orientamento n. 80 del 7 ottobre 2014 ha affermato che *i collegi e gli ordini professionali sono enti pubblici non economici, che operano sotto la vigilanza dello Stato per scopi di carattere generale e, pertanto, sono sottoposti all'applicazione della legge n. 190/2012 e dei decreti attuativi.*

Inoltre, con delibera n. 145 del 21 ottobre 2014 ha espresso parere positivo in merito all'applicazione della normativa anticorruzione di cui alla L. 190/2012 anche agli ordini professionali, richiamando:

- l'art. 1, comma 2, del D. Lgs. 165/2001 che dispone *“per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti **gli enti pubblici non economici** nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300. Fino alla revisione organica della disciplina di settore, le disposizioni di cui al presente decreto continuano ad applicarsi anche al CONF”;*

- l'art. 3, comma 1 del D.P.R. 68/1986 che prevede che all'interno del comparto del personale **degli enti pubblici non economici** rientra anche il **personale degli ordini** e dei collegi professionali e relative federazioni, consigli e collegi nazionali.

Viene, dunque, ribadita l'appartenenza degli ordini alla categoria degli enti pubblici non economici, rendendo ad essi applicabile l'art. 1, comma 59 della L.190/2012 che sancisce che le disposizioni di prevenzione della corruzione (di cui ai commi da 1 a 57 del suddetto articolo) si applicano a tutte le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. 165/2001, nella cui classificazione rientrano, appunto, anche gli ordini professionali in quanto enti pubblici non economici.

L'obbligo di predisposizione delle misure anticorruzione è stato sancito anche dall'ANAC, con delibera n. 145/2014, la quale è stata impugnata innanzi al Tar Lazio dal Consiglio Nazionale Forense. Il giudizio è terminato con una pronuncia con la quale il Giudice amministrativo (Tar

Lazio, Roma, 24 settembre 2015, n. 11391) ha rigettato il ricorso riconoscendo agli ordini professionali la natura di enti pubblici non economici. Tale decisione è stata poi appellata ed il relativo giudizio si è concluso con una sentenza con cui il Consiglio di Stato ha dichiarato cessata la materia del contendere essendo nelle more dell'appello intervenuto il D.Lgs. 97/2016 (Cons. St., 17 novembre 2017, n. 239).

Ed infatti, nelle more è stato adottato il decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, entrato in vigore il 23 giugno 2016, recante “*Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza*”, che costituisce il primo degli undici decreti attuativi della delega di cui all'articolo 7 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 (“Legge Madia”), che ha apportato alcune modifiche ai primi 14 commi della legge 6 novembre 2012, n. 190, “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*” (“Legge Severino”), e al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 (“Decreto Trasparenza”). Il nuovo art. 2 *bis* prevede che il medesimo regime giuridico previsto per gli enti pubblici si applica, in quanto compatibile, anche agli ordini e ai collegi professionali.

Il Capo I del Decreto Madia apporta quindi significative modifiche, di seguito indicate, al Decreto Trasparenza.

#### **a) Ambito di applicazione soggettivo**

L'art. 3, secondo comma del Decreto Madia introduce il nuovo articolo 2 *bis* nel Decreto Trasparenza, che prevede che il D.Lgs. 33/2013 si applichi, oltre che alle PA e agli altri soggetti già previsti nella previgente disciplina, anche ad ulteriori categorie di soggetti (c.d. “Destinatari”), in quanto compatibile, e specificamente:

- **agli enti pubblici economici ed agli ordini professionali;**
- alle società in controllo pubblico secondo la definizione fornita dall'articolo 2, comma 1, lettera m), del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, ad eccezione delle società quotate come definite dall'articolo 2, comma 1, lettera p), dello stesso decreto legislativo, nonché delle società da esse partecipate, salvo che queste ultime siano, non per il tramite di società quotate, controllate o partecipate da amministrazioni pubbliche;
- alle associazioni, alle fondazioni e agli enti di diritto privato comunque denominati, anche privi di personalità giuridica, con bilancio superiore a 500.000 euro, la cui attività sia finanziata in modo maggioritario, per almeno due esercizi finanziari consecutivi nell'ultimo triennio, da PA e in cui la totalità dei titolari o dei componenti dell'organo d'amministrazione o di indirizzo sia designata da PA;
- limitatamente ai dati e documenti inerenti all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'UE, alle società a partecipazione pubblica non maggioritaria, e alle associazioni,

alle fondazioni e agli enti di diritto privato, anche privi di personalità giuridica, con bilancio superiore a cinquecentomila euro, che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione di servizi pubblici.

### **b) Ambito di applicazione oggettivo**

Il Decreto Madia ha modificato l'art. 1, comma primo, del Decreto Trasparenza stabilendo espressamente che al fine di tutelare i diritti dei cittadini e promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa deve essere garantita l'accessibilità totale dei dati e dei documenti detenuti dalle PA, dunque non limitando l'accessibilità alle sole "informazioni relative all'organizzazione e all'attività delle PA".

Coerentemente con tale modifica è stata introdotta nell'ordinamento anche una nuova tipologia di accesso civico, il c.d. accesso civico generalizzato, che si affianca a quello semplice.

## **2. Obiettivi Strategici**

L'approvazione del Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza è finalizzata alla realizzazione dei seguenti obiettivi strategici: riduzione delle opportunità che si realizzino casi di corruzione; aumento della capacità di scoprire casi di corruzione; creazione di un contesto sfavorevole alla corruzione.

## **3. I compiti dei Consigli dell'Ordine dei giornalisti**

I Consigli dell'Ordine dispongono di competenze rilevanti nel processo di individuazione delle misure di prevenzione della corruzione ossia la nomina del RPC e l'adozione del PTPC (art. 41, co. 1, lett. g) del d.lgs. 97/2016).

Tra i contenuti necessari del PTPC vi sono gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (art 1, co 8, come novellato dall'art. 41 del d.lgs. 97/2016). In merito i Consigli dovranno prestare particolare attenzione alla individuazione di detti obiettivi nella logica di una effettiva e consapevole partecipazione alla costruzione del sistema di prevenzione. Tra questi già l'art. 10, comma 3, del d.lgs. 33/2013, come novellato dall'art. 10 del d.lgs. 97/2016, stabilisce che la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce obiettivo strategico di ogni amministrazione, che deve tradursi in obiettivi organizzativi e individuali. La mancanza di tali obiettivi può configurare un elemento che rileva ai fini della irrogazione delle sanzioni di cui all'art. 19, comma 5, lett. b) del d.l. 90/2014. Sempre nell'ottica di un effettivo coinvolgimento dei Consigli nella impostazione della strategia di prevenzione della corruzione, l'ANAC ha ritenuto che ad essi spetta anche la decisione in ordine all'introduzione di modifiche organizzative per assicurare

al RPC funzioni e poteri idonei allo svolgimento del ruolo con autonomia ed effettività. Inoltre, i Consigli ricevono dal RPCT segnalazioni su eventuali disfunzioni riscontrate inerenti l'attuazione delle misure di prevenzione e di trasparenza.

I Consigli, infine, dovranno comunicare all'ANAC il nominativo del RPCT.

Dal punto di vista organizzativo, nel PNA è "auspicato" che l'organo di indirizzo (i.e. Consiglio) faccia in modo che il RPCT sia dotato di una struttura organizzativa di supporto adeguata, per qualità del personale e per mezzi tecnici, al compito da svolgere e che gli vengano assicurati poteri effettivi, preferibilmente con una specifica formalizzazione nell'atto di nomina, di interlocuzione nei confronti di tutta la struttura di cui è dotato l'ente, sia nella fase della predisposizione del Piano che delle misure sia in quella del controllo sulle stesse.

In conclusione, proprio in applicazione della normativa anzidetta sull'anticorruzione, gli Ordini hanno l'obbligo di: predisporre il Piano triennale di prevenzione della corruzione che contenga una sezione dedicata alla trasparenza e il Codice di comportamento; nominare il Responsabile della prevenzione della corruzione; adempiere, in quanto compatibile, agli obblighi in materia di trasparenza di cui al D. Lgs. 33/2013 e, da ultimo, attenersi ai divieti in tema di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi di cui al D. Lgs. 39/2013.

Di recente, in considerazione delle peculiarità degli Ordini professionali ed in un'ottica di semplificazione, l'ANAC ha emanato la delibera n. 777 del 24.11.2021, riguardante "*proposte di semplificazione per l'applicazione della normativa anticorruzione e trasparenza agli ordini e collegi professionali*".

#### **4. Normativa di riferimento**

La legge 6 novembre 2012, n. 190 (c.d. legge anticorruzione), recante "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*", entrata in vigore il 28 novembre 2012, è volta a rafforzare l'efficacia e l'effettività delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo, allineando l'ordinamento giuridico italiano agli strumenti di contrasto alla corruzione delineati da convenzioni internazionali.

Invero, l'intervento normativo nasce per ottemperare agli obblighi internazionali, in particolare alla Convenzione delle Nazioni Unite sulla corruzione del 31 ottobre 2003, cosiddetta "Convenzione di Merida" - ratificata dall'Italia con la legge 3 agosto 2009, n. 116 - e soprattutto alla Convenzione penale sulla corruzione del Consiglio d'Europa del 27 gennaio 1999 (Convenzione di Strasburgo) - ratificata con la legge 28 giugno 2012, n. 110 - nonché al rapporto redatto dal GRECO, "*Group of States against corruption*", istituito in seno al Consiglio di Europa, che ha adottato la raccomandazione in cui l'organo ha invitato gli Stati membri ad adottare un regime sanzionatorio di

misure efficaci, proporzionate e dissuasive contro la corruzione.

La Legge 190/2012 pone le linee di una politica di contrasto della corruzione e, insieme al rafforzamento delle misure di tipo repressivo, introduce - o li potenzia, ove esistenti - strumenti di prevenzione volti ad incidere in modo razionale, organico e determinato sulle occasioni e sui fattori che favoriscono la diffusione della corruzione e gli episodi di cattiva amministrazione, che sfuggono alla normativa penale.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza (PTPCT) costituisce il primo atto di applicazione della novella e lo strumento attraverso il quale organizzare e descrivere la strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo: la sua funzione è di fornire una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici dell'ente al rischio di corruzione e stabilire interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio.

Il Piano presuppone, inoltre, il coordinamento con quanto previsto nel Codice di Comportamento, e nella sezione della Trasparenza, formando con esso un *corpus* organico di norme interne finalizzate alla prevenzione delle illegalità nell'azione amministrativa ed alla diffusione di una cultura improntata sull'etica e sulla trasparenza amministrativa.

Con l'approvazione del PTPCT il Consiglio dell'Ordine dei Giornalisti della Campania (da ora, il Consiglio) intende definire una serie di azioni volte ad arginare il verificarsi di situazioni in cui, nel corso della propria attività, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. I comportamenti corruttivi rilevanti sono, infatti, più ampi delle fattispecie disciplinate dal codice penale e sono tali da comprendere anche le circostanze in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell'Amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

Con la definizione ed attuazione del presente Piano, il Consiglio intende formalizzare le buone prassi amministrative utili a favorire la diffusione della cultura dell'etica e dell'integrità e, soprattutto, individuare misure, anche di carattere generale, che assicurino la riduzione, anche sensibile, del rischio di corruzione.

Per la predisposizione del presente Piano, il Consiglio ha tenuto conto, oltre che delle indicazioni fornite dalla L.190/2012, anche dei seguenti riferimenti normativi:

- la Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1/2013;
- le Linee di indirizzo del Comitato interministeriale (DPCM 16 Gennaio 2013) per la predisposizione, da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP), del Piano Nazionale Anticorruzione;
- il D.Lgs. 33/2013 (Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni);

- le indicazioni fornite dall’Autorità Nazionale Anticorruzione;
- il Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici;
- il D.Lgs. 39/2013 (Disposizioni in materia d’inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell’articolo 1 commi 49 e 50, della Legge 6 Novembre 2012, n. 190);
- i vari Piani Nazionali Anticorruzione (PNA) e, da ultimo, il PNA 2022;
- il D.LGS. 97/2016 (Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche);

Infine, il piano è stato redatto nel rispetto delle indicazioni di cui:

- la delibera ANAC n. 777 del 24.11.2021, riguardante *“proposte di semplificazione per l’applicazione della normativa anticorruzione e trasparenza agli ordini e collegi professionali”*.

## **5. La nozione di corruzione**

La gestione del rischio di corruzione rappresenta lo strumento da utilizzare per la riduzione delle probabilità che lo stesso si verifichi. Bisogna intendersi quindi innanzitutto sul concetto di corruzione. Con tale termine si fa riferimento ad un concetto più ampio di quello di corruzione intesa in senso penalistico e comprendente i soli reati contro la pubblica amministrazione. Per corruzione amministrativa si intende infatti la cd. “maladministration”, ossia l’assunzione di decisioni (di assetto, di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell’interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari. Al fine di identificare un possibile fenomeno corruttivo occorre dunque prendere in considerazione tutti quegli atti e quei comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell’interesse pubblico e pregiudicano l’affidamento dei cittadini nell’imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse. Considerato che l’attività di prevenzione della corruzione rappresenta un processo i cui risultati si giovano della maturazione dell’esperienza e si consolidano con il tempo, la redazione e l’adozione del Piano triennale di Prevenzione rappresenta lo strumento attraverso il quale sono individuate e definite le strategie prioritarie per la prevenzione ed il contrasto della corruzione.

## **6. La legge 69 del 1963**

La legge 3/2/1963, n. 69, recante l’Ordinamento della professione di giornalista prevede, all’art. 11,

che il Consiglio esercita le seguenti attribuzioni:

- a) cura l'osservanza della legge professionale e di tutte le altre disposizioni in materia;
- b) vigila per la tutela del titolo di giornalista, in qualunque sede, anche giudiziaria, e svolge ogni attività diretta alla repressione dell'esercizio abusivo della professione;
- c) cura la tenuta dell'albo, e provvede alle iscrizioni e cancellazioni;
- d) adotta i provvedimenti disciplinari;
- e) provvede alla amministrazione dei beni di pertinenza dell'Ordine, e compila annualmente il bilancio preventivo e il conto consuntivo da sottoporre all'approvazione dell'assemblea;
- f) vigila sulla condotta e sul decoro degli iscritti;
- g) dispone la convocazione dell'assemblea;
- h) fissa, con l'osservanza del limite massimo previsto dall'art. 20, lettera g), le quote annuali dovute dagli iscritti e determina inoltre i contributi per la iscrizione nell'albo e nel registro dei praticanti e per il rilascio di certificati;
- i) esercita le altre attribuzioni demandategli dalla legge.

## **7. Gli attori del sistema della prevenzione del rischio corruzione**

### **7.1 Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza**

La predisposizione del PTPCT è affidata al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), individuato, ai sensi dei commi 7 e 8 della L. 190/2012, dall'organo di indirizzo (in questo caso dal Consiglio dell'Ordine dei Giornalisti della Campania) che definisce anche gli obiettivi strategici in tema di prevenzione della corruzione e di trasparenza e adotta il PTPCT, su proposta del Responsabile. Questi ha il compito di proporre, entro il 31 gennaio di ogni anno, il PTPCT all'organo di indirizzo politico, onde consentirne l'adozione (art. 1, co. 8). Nello stesso termine il RPCT è tenuto ad individuare le procedure idonee a selezionare e formare i dipendenti da destinare ai settori maggiormente esposti al rischio corruttivo (art. 1, co. 8).

L'art. 1, co. 7, L. 190/2012, prevede che «l'organo di indirizzo individua, di norma tra i dirigenti di ruolo in servizio il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza disponendo le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività».

Con riferimento specifico alla figura del RPCT nell'ambito degli ordini e collegi professionali, nel PNA 2016 (pp. 50 ss.), nella sezione di approfondimento dedicata agli Ordini e ai collegi professionali, è specificato che la funzione di RPCT deve essere attribuita di regola ad un dirigente in servizio e che nei soli casi in cui l'Ente risulti privo di dirigenti, o qualora il numero questi sia

così esiguo da comportare che agli stessi vengano affidati esclusivamente compiti gestionali nelle aree a rischio corruttivo, il RPC può essere scelto tra il personale privo di qualifica dirigenziale, in grado di garantire idonee competenze. In tali ipotesi, l'organo di indirizzo è chiamato a svolgere una vigilanza stringente sulle attività del soggetto incaricato.

Questa ipotesi è proprio quella che si è realizzata all'Ordine dei Giornalisti della Campania, ove, non essendovi figure dirigenziali, il Consiglio ha ritenuto di nominare RPCT la dipendente **Anna Troselj**, in quanto quest'ultima costituisce l'unica dipendente a tempo indeterminato impiegata presso l'Ordine dei Giornalisti della Campania.

### **7.1.2 Le funzioni del RPCT**

Il RPCT controlla l'adempimento delle misure di prevenzione, segnala l'inadempimento all'organo d'indirizzo, nonché al soggetto che svolge funzioni di OIV e comunica il nome dei dipendenti inadempienti all'organo di indirizzo.

L'art. 1, co. 7, L. 190/2012 prevede che il RPCT segnala all'organo di indirizzo e al soggetto che esercita funzioni di OIV le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indica agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza. Nel caso di 'ritorsioni' nei confronti del RPCT per l'attività da questi posta in essere, l'art. 1, co. 7, L.190/2012, prevede espressamente che eventuali misure discriminatorie, dirette o indirette, nei confronti del RPCT, le quali siano collegate allo svolgimento delle sue funzioni devono essere segnalate all'ANAC, la quale può chiedere informazioni all'organo di indirizzo e intervenire nelle forme di cui all'art. 15, comma 3, d.lgs. 39/2013. Tale disposizione prevede che «Il provvedimento di revoca dell'incarico amministrativo di vertice o dirigenziale conferito al soggetto cui sono state affidate le funzioni di responsabile, comunque motivato, è comunicato all'Autorità nazionale anticorruzione che, entro trenta giorni, può formulare una richiesta di riesame qualora rilevi che la revoca sia correlata alle attività svolte dal responsabile in materia di prevenzione della corruzione. Decorso tale termine, la revoca diventa efficace».

Per quanto riguarda, in particolare, gli obblighi di trasparenza, l'art. 43, d.lgs. 33/2013, attribuisce a questi il compito di controllare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione «assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate» e di segnalare all'organo di indirizzo politico, all'organo di controllo che svolge le funzioni di OIV, «all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione».

Il RPCT è inoltre tenuto a controllare e ad assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico (art.

43, co. 4). Il RPCT è inoltre tenuto a segnalare, in base alla loro gravità, le ipotesi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi di pubblicazione, all'ufficio di disciplina, ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare e, in generale, tutti gli inadempimenti al vertice politico dell'amministrazione, al soggetto che svolge la funzione di OIV, ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità (art. 43, co. 4).

Il RPCT provvede poi anche: «a) alla verifica dell'efficace attuazione del piano e della sua idoneità, nonché a proporre la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione; b) alla verifica, d'intesa con il dirigente competente, dell'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione; c) ad individuare il personale da inserire nei programmi di formazione di cui al comma 11» (art. 1, comma 10, L. 190).

In capo al RPCT gravano dunque diversi obblighi e (conseguentemente) una serie di responsabilità. E così, l'art. 1, co. 12, L. 190/2012, prevede che «In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il responsabile individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 (responsabilità dirigenziale), nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze: a) di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui al comma 5 e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 del presente articolo; b) di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano». La sanzione disciplinare a carico del RPCT non può «essere inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di un mese ad un massimo di sei mesi» (art. 1, co. 13, L. 190/2012).

Oltre alla responsabilità del RPCT nelle ipotesi in cui si ravvisino reati corruttivi, vi è anche quella disciplinare e dirigenziale, nel caso di ripetute violazioni del piano: in tale ipotesi il RPCT «risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano. La violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare» (art. 1, co. 14, L. 190). Il RPCT entro il 15 dicembre di ogni anno deve anche trasmettere al soggetto che svolge la funzione di OIV «e all'organo di indirizzo dell'amministrazione una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la pubblica nel sito web dell'amministrazione. Nei casi in cui l'organo di indirizzo lo richieda o qualora il dirigente responsabile lo ritenga opportuno, quest'ultimo riferisce sull'attività» (art. 1, co.

14, L. 190).

Il RPCT dell'Ordine dei giornalisti della Campania provvede anche all'inserimento e alla pubblicazione di dati, informazioni e documenti che devono essere obbligatoriamente pubblicati nella sezione Amministrazione trasparente

### **7.1.3 I destinatari del Piano**

Le disposizioni del PTPC, oltre ai dipendenti, si applicano, nei limiti della compatibilità, anche ai seguenti soggetti:

1. ai componenti del Consiglio;
2. ai consulenti e collaboratori;
3. ai revisori dei conti;
4. ai titolari di contratti per lavori, servizi e forniture;
5. ai componenti del Consiglio di disciplina territoriale.

## **8. Gestione del rischio attraverso il PTPCT**

La pianificazione, mediante l'adozione del P.T.P.C.T., è lo strumento volto ad attuare la gestione del rischio. L'intero processo di gestione del rischio richiede la partecipazione e l'attivazione di meccanismi di consultazione, con il coinvolgimento dei responsabili delle aree di rispettiva competenza. Per l'attività di identificazione, di analisi e di ponderazione dei rischi è apparso necessario costituire gruppi di lavoro, al fine di far emergere gli aspetti salienti a seguito del confronto. È utile la consultazione e il coinvolgimento degli utenti, nonché delle associazioni di categoria che possono offrire un contributo con il loro punto di vista e la loro esperienza.

Le fasi principali del processo di gestione del rischio sono:

- 1. L'individuazione delle aree di rischio attraverso:**
  - a. Analisi del contesto esterno e interno-mappatura dei processi;**
  - b. Valutazione del rischio;**
- 2. Il trattamento del rischio.**
- 3. La definizione di misure per il monitoraggio e l'aggiornamento del PTPCT.**

### **8.1. La individuazione delle Aree di Rischio**

L'individuazione delle aree a rischio è scaturita da un complesso processo di "Gestione del rischio", cioè dal compimento di tutte le attività che hanno guidato il RPCT per ridurre le probabilità che il rischio di corruzione si verifichi. In particolare, il processo di gestione del rischio ha richiesto la

partecipazione ed il coinvolgimento del personale dell'ente e del Consiglio.

Infatti, attraverso l'esperienza e le conoscenze dei soggetti coinvolti, è stato possibile individuare con maggiore meticolosità le misure di prevenzione per le singole aree a rischio.

In relazione all'individuazione delle aree di rischio, il Consiglio, riservandosi di operare ulteriori approfondimenti in sede di aggiornamento del Piano, ha operato eseguendo preliminarmente l'analisi del contesto esterno ed interno, una mappatura dei processi, cui ha fatto seguito la valutazione del rischio, ed infine, il trattamento dello stesso.

Infine è stata data ampia attuazione alle disposizioni specifiche in materia individuate nel PNA 2019 e nel PNA 2022 nonché a quelle emergenti nei precedenti PNA, nelle parti ancora vigenti, oltre che alle indicazioni della Delibera Anac n. 777/2021.

Di seguito sono indicate le citate attività, con l'esplicazione della metodologia seguita per ognuna di esse.

## **8.2 Analisi del contesto di riferimento**

L'analisi del contesto è attività preliminare e funzionale all'analisi del rischio.

Al fine di individuare e analizzare i processi esposti a rischio corruttivo è necessario individuare il modello organizzativo dell'Ordine per valutarne la permeabilità agli eventi corruttivi esterni.

Il primo passo nel processo di mappatura dei rischi è costituito dall'*analisi del contesto* interno ed esterno, base del processo conoscitivo per permettere all'Ordine di attuare efficaci strategie di contrasto alla corruzione e di diffusione della cultura della legalità.

L'analisi del contesto esterno è volta alla conoscenza dei fenomeni di natura economica, politica e sociale di carattere generale che influenzano le modalità operative dell'Ente, mentre il contesto interno è costituito dagli elementi che compongono la struttura interna dell'organizzazione. È grazie a questa analisi che è possibile delineare la situazione in cui l'Ente opera; le potenziali interazioni con gli operatori esterni; l'efficacia della propria organizzazione rispetto agli obiettivi programmatici da realizzare nel breve e nel lungo periodo.

### **8.2.1 Analisi del contesto esterno**

L'analisi del contesto esterno ha quale obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Ordine opera, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio, possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno e, al tempo stesso condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione. A tal fine, sono da considerare sia i fattori legati al territorio di riferimento dell'Ente, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni. Comprendere le dinamiche territoriali di riferimento

e le principali influenze e pressioni a cui una struttura è sottoposta consente di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio.

Da un punto di vista operativo, l'analisi del contesto esterno è riconducibile sostanzialmente a due tipologie di attività: 1) l'acquisizione dei dati rilevanti; 2) l'interpretazione degli stessi ai fini della rilevazione del rischio corruttivo.

Con riferimento al primo aspetto, è opportuno che l'amministrazione utilizzi dati e informazioni sia di tipo "oggettivo" (economico, giudiziario, ecc.) che di tipo "soggettivo", relativi alla percezione del fenomeno corruttivo da parte degli stakeholder. Le informazioni possono essere ricavate da fonti diverse, esterne ed interne all'amministrazione e potrebbero confluire in banche dati digitali, comuni ed interoperabili, a disposizione delle amministrazioni dello stesso territorio o settore d'intervento. Riguardo alle fonti esterne, l'amministrazione può reperire una molteplicità di dati relativi al contesto culturale, sociale ed economico attraverso la consultazione di banche dati o di studi di diversi soggetti e istituzioni (ISTAT, Università e Centri di ricerca, ecc.). Particolare importanza rivestono i dati giudiziari relativi al tasso di criminalità generale del territorio di riferimento (ad esempio, omicidi, furti nelle abitazioni, scippi e borseggi), alla presenza della criminalità organizzata e/o di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso nelle istituzioni. Può essere molto utile inoltre condurre apposite indagini relative agli stakeholder di riferimento attraverso questionari online o altre metodologie idonee (es. focus group, interviste ecc.).

Riguardo alle fonti interne, l'amministrazione può utilizzare interviste con l'organo di indirizzo o con i responsabili delle strutture; segnalazioni ricevute tramite il canale del whistleblowing o altre modalità; risultati dell'azione di monitoraggio del RPCT; informazioni raccolte nel corso di incontri e/o attività congiunte con altre amministrazioni che operano nello stesso territorio o settore (pp. 11 e 12 Allegato 1 PNA 2019).

Nel caso di specie, trattandosi di un Ordine professionale, che svolge la propria prevalente attività nei confronti degli iscritti appartenenti al territorio della Regione Campania, ai fini dell'analisi del contesto esterno è bene mettere in evidenza alcune caratteristiche fondamentali del contesto esterno in cui l'Ordine opera: la presenza sul territorio di un numero particolarmente elevato di giornalisti, sia professionisti che pubblicisti; la non sempre sviluppata presenza di uno spiccato senso civico tra i cittadini ecc.

Queste costituiscono quindi le peculiarità del territorio ove opera prevalentemente l'Ordine dei Giornalisti della Campania.

## **8.2.2 Analisi dei contesto interno**

Per l'analisi del contesto interno si ha riguardo agli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione operativa che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruzione. In particolare essa è utile a evidenziare, da un lato, il sistema delle responsabilità e, dall'altro, il livello di complessità dell'ente. Più nello specifico, l'analisi del contesto interno riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo ed è volta a far emergere, da un lato, il sistema delle responsabilità, dall'altro, il livello di complessità dell'amministrazione. Entrambi questi aspetti contestualizzano il sistema di prevenzione della corruzione e sono in grado di incidere sul suo livello di attuazione e di adeguatezza. Le informazioni utili alla rappresentazione della struttura organizzativa sono indicate nell'Allegato 1 al PNA 2019.

## **9. Struttura e attività**

### **9.1. Dipendenti e collaboratori e consulenti dell'Ordine**

Il Consiglio dell'Ordine, insediato nel 2023 al termine del periodo di commissariamento dell'Ordine ad opera del Ministro della Giustizia (si veda provvedimento del 17 gennaio 2013 con cui il ministro della giustizia ha nominato commissario straordinario il dott. Bombonato al fine di provvedere alla convocazione e alla tenuta dell'assemblea per l'elezione del nuovo Consiglio e del collegio dei revisori dei conti nonché per la gestione ordinaria ed il disbrigo delle pratiche urgenti, fino all'insediamento del nuovo Consiglio dell'Ordine) è composto da un numero di Consiglieri pari a 9.

Il Consiglio dispone di 1 dipendente a tempo indeterminato.

Relativamente alla dotazione organica e al fabbisogno per il triennio 2023-2025, l'Ordine ha adottato il piano triennale del fabbisogno del personale.

Per i dati relativi ai collaboratori esterni e/o consulenti nonché per i dipendenti a tempo determinato si rinvia alla sottosezione apposita della sezione "Amministrazione trasparente".

### **9.2 Mappatura dei processi.**

La mappatura ha consentito l'individuazione dei processi e delle loro fasi, permettendo l'elaborazione del catalogo delle singole misure di prevenzione mediante la verifica "sul campo" dell'impatto del fenomeno corruttivo sui singoli processi svolti dall'ente. Per lo svolgimento di tale attività, infatti, sono stati coinvolti tutti i dipendenti dell'Ordine. Il Piano Nazionale Anticorruzione stabilisce per le pubbliche amministrazioni e per gli altri soggetti individuati dalla legge, l'obbligo di mappare i processi interni intesi come l'insieme delle attività inerenti ogni area produttiva che

consentono l'espletamento del servizio pubblico. La mappatura dei processi consiste nella individuazione e conseguente elencazione dei principali processi svolti dall'Ente. Per processo si intende un insieme di attività interrelate che creano valore trasformando delle risorse (*input* del processo) in un prodotto (*output* del processo) destinato ad un soggetto interno o esterno all'Ente (utente). Il concetto di processo è più ampio di quello di procedimento amministrativo e ricomprende anche le procedure di natura privatistica.

La mappatura consiste nell'individuazione del processo, delle sue fasi e delle responsabilità per ciascuna fase. Essa consente l'elaborazione del catalogo dei processi.

La mappatura dei processi deve essere effettuata da parte di tutte le pubbliche amministrazioni e dagli altri soggetti obbligati all'adozione delle misure di prevenzione della corruzione, per le aree di rischio obbligatorie ora dette generali, ma anche per le altre eventuali aree di attività, che possono essere diversificate a seconda della finalità istituzionale di ciascuna realtà organizzativa. A seconda del contesto, l'area di rischio può coincidere con l'intero processo o soltanto con una sua fase che può rivelarsi più critica.

L'accuratezza e l'eshaustività della mappatura dei processi è un requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide sulla qualità dell'analisi complessiva.

La mappatura conduce dunque alla definizione di un elenco dei processi (o dei macro-processi). È poi necessario effettuare una loro descrizione e rappresentazione, il cui livello di dettaglio tiene conto delle esigenze organizzative, delle caratteristiche e della dimensione della struttura. La finalità è quella di sintetizzare e rendere intellegibili le informazioni raccolte per ciascun processo, permettendo, nei casi più complessi, la descrizione del flusso e delle interrelazioni tra le varie attività.

La mappatura dei processi si articola in diverse fasi (***Identificazione, descrizione e rappresentazione***)

La fase dell'***Identificazione*** consiste nell'identificazione dell'elenco completo dei processi svolti dall'organizzazione che, nelle fasi successive, dovranno essere accuratamente esaminati e descritti (in merito alle modalità suggerite per identificare i processi si v. Box 3 dell'All. 1 al PNA 2019, p. 16). L'elenco potrà essere aggregato nelle cosiddette "aree di rischio", intese come raggruppamenti omogenei di processi. Le aree di rischio possono essere distinte in generali e specifiche. Quelle generali sono comuni a tutte le amministrazioni (es. contratti pubblici, acquisizione e gestione del personale), mentre quelle specifiche riguardano la singola amministrazione e dipendono dalle caratteristiche peculiari delle attività da essa svolte. Le Aree di rischio specifiche e generali sono elencate nella Tabella 3 dell'All. 1 al PNA 2019 e, per gli Ordini professionali, sono fornite indicazioni anche nella Delibera 777/2021.

Le aree di rischio sono costituite, più in particolare, da tutte le attività amministrative che, per diverse ragioni – ed in particolare per lo stretto collegamento con ‘interessi esterni’ che potrebbero alterare il corretto perseguimento dell’interesse pubblico –, sono maggiormente esposte al rischio che si manifestino fenomeni corruttivi, intesi come eventi di cattiva amministrazione il cui verificarsi prescinde dalla loro rilevanza penale.

Le aree di rischio devono essere individuate, unitamente alle corrispondenti misure da adottare, con l’obiettivo di ridurre la possibilità che i suddetti fenomeni corruttivi si realizzino, dagli strumenti di pianificazione previsti dalla L. 190/2012: ci si riferisce al PNA – documento programmatico elaborato ogni triennio dall’ANAC – contenente linee di indirizzo per la predisposizione di specifici piani da parte delle singole PP.AA. e degli altri soggetti obbligati, il quale individua le ccdd. ‘aree di rischio’ (generali e speciali); e ai PTPCT, che identificano invece le aree di rischio specifiche per ciascuno dei soggetti destinatari del PNA. Dunque, le aree in parola vanno divise in generali, ossia comuni a tutti i soggetti tenuti all’applicazione delle misure di prevenzione della corruzione, e specifiche, in quanto determinate da ciascuna realtà organizzativa nei rispettivi PTPCT in base alle proprie caratteristiche peculiari.

Le aree di rischio generali sono quelle relative:

a contratti pubblici (ex affidamento di lavori, servizi e forniture); incarichi e nomine; gestione delle entrate, del patrimonio e delle spese; controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni; affari legali e contenzioso (si v. Aggiornamento PNA 2015, pp. 17 e 42, richiamato in PNA 2019, Allegato 1, Tabella 3); attività di acquisizione e gestione del personale (ex attività di acquisizione e progressione del personale); provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario; provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.

Le aree di rischio ‘ulteriori’ corrispondono invece a quelle individuate da ciascuna P.A. in base alla propria specificità. Per quanto concerne gli Ordini Professionali, il PNA 2016 ha individuato 3 aree specifiche: formazione professionale continua; rilascio di pareri di congruità e indicazioni di professionisti per l’affidamento di incarichi specifici.

Per ciascuna area di rischio, sia quelle generali che quelle ulteriori, devono essere indicate le misure di prevenzione da implementare affinché il rischio si riduca.

Dopo aver identificato i processi, come evidenziato nella fase 1, è opportuno comprenderne le modalità di svolgimento attraverso la loro descrizione dettagliata del processo (fase 2) secondo le indicazioni contenute nel boc 5 dell’All. 1 del PNA 2019. L’ultima fase della mappatura dei processi (fase 3) concerne la rappresentazione degli elementi descrittivi del processo illustrati nella precedente fase. Esistono varie modalità e approcci per rappresentare il processo, tra cui la

rappresentazione grafica attraverso l'utilizzo di diagrammi di flusso e la rappresentazione sotto forma tabellare. Quest'ultima è la forma più semplice e immediata ed è illustrata nella Tabella 2 dell'ALL 1 al PNA 2019.

## **10. Valutazione del rischio: identificazione, analisi e ponderazione dei rischi**

La valutazione del rischio consiste nell'attività di: identificazione; analisi e ponderazione del rischio. Essa è stata condotta sulla base delle indicazioni contenute nell'Allegato 1 al PNA 2019.

L'attività di valutazione del rischio è stata effettuata per ciascun processo e/o fase di processo mappato e si è articolata in tre fasi: identificazione; analisi e ponderazione del rischio.

### Identificazione del rischio

Tale sub-fase ha consentito di ricercare, individuare e descrivere i rischi del fenomeno corruttivo. L'attività di identificazione ha, infatti, consentito l'emersione dei possibili rischi per ciascun processo e/o fase di processo, soprattutto attraverso l'analisi del contesto esterno ed interno all'Ordine.

L'identificazione consiste nella ricerca, individuazione e descrizione dei rischi ed è volta a far emergere, per ciascun processo o fase di processo, i possibili rischi di corruzione.

Al fine di identificare correttamente i rischi si è proceduto a:

a) definire l'oggetto di analisi.

Il livello minimo di analisi è corrisposto al processo, ma laddove il rischio corruttivo è stato ritenuto più elevato si è provveduto ad un'analisi più dettagliata.

b) utilizzare opportune tecniche di identificazione e una pluralità di fonti informative.

I rischi sono stati, in particolare, identificati:

1) mediante consultazione e confronto tra i soggetti coinvolti;

2) attraverso l'esame dei risultati dell'analisi di contesto esterno ed interno;

3) sulla base di dati tratti dall'esperienza, tenendo conto dei precedenti giudiziari (in particolare, i procedimenti e le decisioni penali o di responsabilità amministrativa) o disciplinari e dei giudizi in corso.

c) individuare i rischi associabili all'oggetto dell'analisi.

Questa fase è cruciale, perché un evento rischioso non identificato in questa fase non viene considerato nelle analisi successive, compromettendo l'attuazione di una strategia efficace di prevenzione della corruzione.

Inoltre, un utile contributo è stato offerto dall'analisi del *case history*; in particolare, sono stati valutati i precedenti giudiziari e disciplinari che hanno offerto un prezioso apporto all'emersione ed alla valutazione probabilistica della rischiosità di ogni singolo processo e/o fase dello stesso.

## Analisi del rischio

L'analisi del rischio ha come scopo: 1) quello di analizzare i cc.dd. fattori abilitanti della corruzione (es. scarsa responsabilizzazione, mancanza trasparenza ecc.), al fine di identificare poi misure di trattamento del rischio efficaci; 2) quello di stimare il livello di esposizione del rischio.

La valutazione del livello di esposizione del rischio è stata effettuata applicando in parte la metodologia richiamata nell'allegato n. 1 del Piano Nazionale Anticorruzione, con minimali adattamenti che si sono resi necessari sia per la specifica area di operatività dell'Ente che per introdurre gradualmente il nuovo approccio suggerito dall'Allegato 1 al PNA 2019, sia le indicazioni contenute nella Delibera Anac 777/2021.

Si è così proceduto dapprima ad analizzare i fattori abilitanti della corruzione, ossia:

- a) mancanza di misure di trattamento del rischio (controlli): in fase di analisi andrà verificato se presso l'amministrazione siano già stati predisposti – ma soprattutto efficacemente attuati – strumenti di controllo relativi agli eventi rischiosi;
- b) mancanza di trasparenza;
- c) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- d) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- e) scarsa responsabilizzazione interna;
- f) inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
- g) inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- h) mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

Si è poi provveduto a scegliere l'approccio valutativo. In seguito all'individuazione dei criteri di valutazione si è scelto di attribuire ai singoli eventi rischiosi un coefficiente di rischio (ALTO, BASSO O MEDIO) e di motivare *per relationem* l'attribuzione del coefficiente, attraverso il richiamo ai singoli indicatori di stima del livello di rischio seguito

Si è così poi provveduto ad identificare degli indicatori di stima del livello di rischio:

- A) livello di interesse “esterno”: la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio;
- B) grado di discrezionalità del decisore: la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
- C) manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi;

D) opacità del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;

E) livello di collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della prevenzione della corruzione o comunque risultare in una opacità sul reale grado di rischio;

F) grado di attuazione delle misure di trattamento: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi.

Le valutazioni, sulla base di questi indicatori, sono state effettuate sulla base di dati oggettivi, ossia sulla base di:

- dati sui precedenti giudiziari e/o sui procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti dell'amministrazione. Le fattispecie che possono essere considerate sono le sentenze passate in giudicato, i procedimenti in corso, e i decreti di citazione a giudizio riguardanti:

i. i reati contro la PA;

ii. il falso e la truffa, con particolare riferimento alle truffe aggravate all'amministrazione (artt. 640 e 640 bis c.p.);

iii. i procedimenti aperti per responsabilità amministrativo/contabile (Corte dei Conti);

iv. i ricorsi amministrativi in tema di affidamento di contratti pubblici.

- le segnalazioni pervenute, nel cui ambito rientrano certamente le segnalazioni ricevute tramite apposite procedure di whistleblowing, ma anche quelle pervenute dall'esterno dell'amministrazione o pervenute in altre modalità. Altro dato da considerare è quello relativo ai reclami e alle risultanze di indagini di customer satisfaction, che possono indirizzare l'attenzione su possibili malfunzionamenti o sulla malagestione di taluni processi organizzativi.

- ulteriori dati in possesso dell'amministrazione (es. rassegne stampa, ecc.).

#### Ponderazione del rischio

L'attività di ponderazione è consistita nel confronto tra i rischi afferenti i singoli processi, al fine di decidere le priorità e l'urgenza di trattamento. L'analisi dei rischi, come si diceva, ha permesso di ottenere una classificazione degli stessi in base al livello di rischio più o meno elevato.

A seguito dell'analisi, i singoli rischi ed i relativi processi sono stati inseriti in una classifica del livello di rischio che è stata esaminata e valutata per elaborare la proposta di trattamento dei rischi stessi.

## **11. Il Trattamento del rischio**

Il trattamento del rischio è la fase tesa a individuare i correttivi e le modalità più idonei a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi. In tale fase non bisogna limitarsi a proporre astrattamente delle misure, ma è necessario opportunamente progettarle e scadenzarle a seconda delle priorità rilevate e delle risorse a disposizione. La fase di individuazione delle misure deve essere impostata avendo cura di contemperare la sostenibilità anche della fase di controllo e di monitoraggio delle stesse, onde evitare la pianificazione di misure astratte e non realizzabili. A questo proposito, è necessario fornire ulteriori chiarimenti sui concetti di misure “obbligatorie” e misure “ulteriori” previste nel PNA. Le prime sono definite come tutte quelle la cui applicazione discende obbligatoriamente dalla legge o da altre fonti normative; le seconde, invece, possono essere inserite nei PTPCT a discrezione dell’Ente.

La fase di trattamento del rischio consiste nell’individuare e valutare le misure che debbono essere predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio corruttivo. L’individuazione e la valutazione delle misure è compiuta dal Responsabile per la prevenzione della corruzione con il coinvolgimento delle posizioni organizzative per le aree di competenza, identificando annualmente le aree “sensibili” di intervento su cui intervenire. Le misure devono rispondere a tutti i requisiti sintetizzati nell’allegato 1 al PNA 2019 e devono essere programmate e monitorate sulla scorta delle indicazioni contenute in tale allegato.

Tale fase ha richiesto la partecipazione ed il coinvolgimento dei dipendenti. La decisione circa la priorità del trattamento si è basata sui seguenti fattori: il livello di rischio, l’obbligatorietà e l’impatto organizzativo e finanziario connesso all’implementazione della misura.

## **12. Misure per il monitoraggio e l’aggiornamento del PTPCT**

Il processo di gestione del rischio si completa con la fase di monitoraggio, cioè con la valutazione del livello di rischio a seguito delle misure di prevenzione introdotte. Questa fase è finalizzata alla verifica dell’efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e, quindi, alla successiva messa in atto di ulteriori strategie di prevenzione.

L’azione è attuata dai medesimi soggetti che partecipano all’intero processo di gestione del rischio.

## **13. La gestione del rischio nell’Ordine dei Giornalisti della Campania: individuazione aree di rischio e corrispondenti misure**

Le tabelle allegate individuano le attività a rischio di corruzione, il grado di rischio e le misure di prevenzione, nonché, i tempi di realizzazione delle misure stesse (cfr. allegato n. 1).

## **14. Le singole misure**

## **14.1 Sezione per la Trasparenza**

### **14.1.1 Ambito di applicazione del D.Lgs. 33/2013**

Il d. lgs. 33/2013 recante misure in materia di “*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*” come da ultimo modificato dal d. lgs. 97 del 2016 prevede, tra gli adempimenti generali, l’adozione di una sezione appositamente dedicata di un alla trasparenza e l’Integrità, che indichi le iniziative previste per garantire un adeguato livello di trasparenza, la legalità e lo sviluppo della cultura della integrità.

La sezione deve definire le misure, i modi e le iniziative per l’attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ivi comprese le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi.

Obiettivo della presente sezione è quello, quindi, di favorire una maggiore uniformità nell’attuazione della normativa vigente in materia di trasparenza di cui al predetto d. lgs 33/2013.

Ottemperando a tali disposizioni il Consiglio predispone codesta sezione, i cui contenuti sono stati sviluppati in linea con la normativa vigente, ove applicabili, tenuto conto delle proprie specificità organizzative e strutturali e della particolare natura delle attività istituzionali svolte.

La predisposizione della presente sezione consolida la promozione della trasparenza, dell’integrità in coerenza con la predisposizione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C) nonché del Codice Etico e comportamentale predisposto dal Consiglio.

Per quanto non previsto dalla presente sezione, si applicano in quanto compatibili le disposizioni adottate nel Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione nonché nel Codice Etico e comportamentale.

Con delibera dell’Autorità Nazionale Anticorruzione n. 1208 del 22.11.2017 recante Approvazione definitiva dell’Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione è stato aggiornato il PNA: con particolare riguardo agli Ordini e Collegi professionali non vi sono misure rilevanti se non che venga ribadito la sottoposizione degli stessi alla normativa in materia di anticorruzione e trasparenza.

Con delibera dell’Autorità Nazionale Anticorruzione n. 1074 del 22.11.2018 recante Approvazione definitiva dell’Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione è stato aggiornato il PNA: con particolare riguardo agli Ordini e Collegi professionali non vi sono misure rilevanti se non che venga ribadito la sottoposizione degli stessi alla normativa in materia di anticorruzione e trasparenza.

Con delibera dell’Autorità Nazionale Anticorruzione n. 1064 del 13.11.2019 recante Approvazione definitiva dell’Aggiornamento 2019 al Piano Nazionale Anticorruzione è stato aggiornato il PNA:

con particolare riguardo agli Ordini e Collegi professionali non vi sono misure rilevanti se non che venga ribadito la sottoposizione degli stessi alla normativa in materia di anticorruzione e trasparenza.

Con Delibera ANAC 777 del 24.11.2021, vi sono state proposte di semplificazione per l'applicazione della normativa anticorruzione e trasparenza agli ordini e collegi professionali.

Con delibera dell'Autorità Nazionale Anticorruzione n. 7 del 17.1.2023 recante l'Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2022 al Piano Nazionale Anticorruzione è stato aggiornato il PNA: con particolare riguardo agli Ordini e Collegi professionali non vi sono misure rilevanti se non che venga ribadito la sottoposizione degli stessi alla normativa in materia di anticorruzione e trasparenza e alle semplificazioni indicate nella delibera n. 777 del 24 novembre 2021.

#### **14.1.2. Obiettivi della trasparenza**

La trasparenza costituisce strumento di prevenzione e contrasto della corruzione ed è intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle Pubbliche Amministrazioni allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche. La promozione di maggiori livelli di trasparenza, infatti, costituisce obiettivo strategico di ogni amministrazione che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali.

Gli obiettivi, quindi, in materia di trasparenza sono:

- a) garantire la massima trasparenza della propria azione organizzativa e lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità del proprio personale, sia dipendente che non;
- b) intendere la trasparenza come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul proprio sito istituzionale, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali e dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

#### **14.1.3. Modalità di realizzazione degli obiettivi.**

Gli obiettivi di trasparenza devono essere realizzati attraverso:

- a) la pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" dei dati riguardanti le principali attività del Consiglio e la cui pubblicazione obbligatoria è prevista dal d. lgs. 33/2013, successive modificazioni e/o integrazioni, ovvero indicata dall'Autorità nazionale anticorruzione nella delibera 777/2021 e nei suoi allegati;

- b) il monitoraggio delle attività svolte dagli uffici al fine di garantirne la immediata trasparenza e verificare la integrità delle scelte poste in essere dai dipendenti a tali uffici preposti;
- c) la individuazione e la pubblicazione di “dati ulteriori”. Si tratta di dati scelti dal Consiglio in ragione delle proprie specificità organizzative e funzionali in aggiunta ai dati la cui pubblicazione è obbligatoria per legge. L’obiettivo è quello di rendere conto, compatibilmente con i propri vincoli organizzativi e finanziari, di tutte le attività svolte dal Consiglio nei limiti, comunque di legge e sempre considerando la particolare natura associativa dello stesso;
- d) la informatizzazione dei flussi di comunicazione interna al fine dell’assolvimento degli obblighi di trasparenza e per il relativo controllo.

#### **14.1.4. Predisposizione della presente sezione e modalità di attuazione e di aggiornamento**

Per la predisposizione della presente sezione nonché per i suoi contenuti è stato coinvolto il personale e i componenti del Consiglio.

In considerazione delle caratteristiche organizzative e dimensionali del Consiglio, nella redazione della presente sezione, anche al fine di coordinarne i contenuti con il P.T.P.C., sono stati coinvolti alcuni Consiglieri in carica oltretché i dipendenti del Consiglio.

Il RPCT si avvale degli altri dipendenti del Consiglio, con l’obiettivo di adempiere agli obblighi di pubblicazione ed aggiornamento dei dati nella sezione “Amministrazione trasparente”.

I dati verranno pubblicati in base al principio della tempestività e secondo le indicazioni dell’Anac. Viste le ridotte dimensioni del Consiglio, il monitoraggio per la verifica dei dati viene effettuato dal responsabile della trasparenza con cadenza semestrale.

#### **14.1.5. Obblighi di pubblicazione**

Il D.Lgs. 33 specifica impone inoltre la pubblicazione nel sito di ciascuna P.A. di una serie di «documenti, informazioni o dati» concernenti la propria organizzazione ed attività, conformemente alle regole tecniche previste dall’allegato A, in un’apposita sezione denominata, appunto, «Amministrazione trasparente». I «documenti, le informazioni o dati» devono essere resi disponibili secondo modalità tali da consentirne l’agevole e comprensibile fruizione da parte degli utenti e, per ciò, la loro pubblicazione deve avvenire secondo gli standard di qualità previsti dall’art. 6 (art. 9 bis) ed in modo che essi possano essere riutilizzati (art. 7).

Gli obblighi di pubblicazione sono stati peraltro specificati nella delibera ANAC 777/2021.

La **signora Anna Troselj** è anche responsabile dell’inserimento e della pubblicazione dei dati e delle informazioni nella sezione Amministrazione trasparente del sito web istituzionale del Consiglio.

#### **14.1.6. Accesso civico.**

Come anticipato il D.Lgs. 97/2016 ha introdotto nell'ordinamento italiano una nuova tipologia di accesso civico, che si aggiunge alle altre tipologie di accesso, ossia l'accesso documentale, disciplinato dalla L. 241/1990 e l'accesso civico semplice, regolato dall'art. 5, co. 1, D.Lgs. 33/2013.

##### **Accesso civico ex art. 5, comma 1, d.lgs. 33/2013**

Tra le novità maggiormente rilevanti introdotte dal D.Lgs. 33/2013 rientra, oltre alla previsione di una serie di obblighi di pubblicazione gravanti sulle PP.AA. e, in linea più generale, su tutti i soggetti previsti dall'art. 2 bis, D.Lgs. 33/2013, anche la introduzione del nuovo diritto di accesso (il cd. accesso civico), che si affianca al tradizionale istituto dell'accesso documentale con il fine di consentire un controllo diffuso da parte dei cittadini sull'operato delle PP.AA. e degli altri soggetti obbligati all'adozione delle misure di trasparenza e pubblicità. L'istituto è disciplinato dall'art. 5, co. 1, DLgs. 33/2013, che riconosce in capo a chiunque il diritto di richiedere l'accesso non soltanto a documenti, ma anche a informazioni o dati oggetto di pubblicazione obbligatoria.

Il diritto di accesso civico 'semplice' è riconosciuto a chiunque e ha ad oggetto i soli dati, informazioni e documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria. La relativa richiesta, nella quale devono essere identificati i dati, le informazioni o i documenti richiesti è presentata mediante una istanza non motivata rivolta alla pec del RPCT (o, in alternativa, in forma cartacea, tramite raccomandata a.r. indirizzata al RPCT, presso la sede legale dell'Ordine).

In seguito alla presentazione dell'istanza l'Ordine sarà tenuto a pubblicare sul sito, nel termine di trenta giorni dalla richiesta, «i dati, le informazioni o i documenti richiesti e a comunicare al richiedente l'avvenuta pubblicazione [...], indicandogli il relativo collegamento ipertestuale» (art. 5, co. 6, D.Lgs. 33/2013).

##### **Accesso civico generalizzato**

Il D. Lgs. 97/2016 ha apportato rilevanti modifiche sia al D.Lgs. 33/2013, che alla L. 190/2012. Tale decreto – il cd. Foia (Freedom of information act) – ha ampliato, come già detto, la nozione di trasparenza, riconoscendo a tutti i cittadini la libertà di accesso anche ai dati e ai documenti non oggetto di pubblicazione obbligatoria. In tale ottica il decreto in parola ha introdotto il nuovo istituto che l'ANAC ha denominato 'accesso civico generalizzato', il quale può essere esercitato da chiunque e ha ad oggetto i dati e i documenti «detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del presente decreto, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'articolo 5-bis» (art. 5, co. 2, D.Lgs. 33/2013).

Il diritto di accesso civico generalizzato è esercitato attraverso la presentazione di una istanza non necessariamente motivata e deve identificare i dati ed i documenti richiesti. Essa è trasmessa – anche per via telematica – alternativamente: «all’ufficio che detiene i dati, le informazioni o i documenti» o all’Ufficio Protocollo alla pec, il quale provvederà a smistare le istanze agli Uffici competenti. Le istanze, in alternativa, possono essere inoltrate anche in forma cartacea, tramite raccomandata a.r., presso la sede legale dell’Ordine.

Nel caso in cui l’Ordine individua eventuali controinteressati ai sensi dell’art. 5 bis, co. 2, esso dovrà comunicare agli stessi la richiesta di accesso, i quali potranno presentare motivata opposizione entro dieci giorni dalla ricezione della comunicazione, nel corso dei quali il termine per la conclusione del procedimento è sospeso. Decorso tale lasso temporale l’Ente sarà tenuto a provvedere sulla richiesta (art. 5, co. 5).

Il procedimento di accesso civico «deve concludersi con provvedimento espresso e motivato nel termine di trenta giorni dalla presentazione dell’istanza con la comunicazione al richiedente e agli eventuali controinteressati» (art.5, co. 6).

### **Limiti**

Nonostante la sua denominazione possa ‘suggerire’ il contrario, anche l’accesso generalizzato è sottoposto ad una serie di limiti individuati dall’art. 5 bis D.Lgs. 33/2013 e ulteriormente definiti dall’ANAC nelle linee guida 1309 del 28 dicembre 2016, alle quali l’Ente deve far riferimento per valutare le istanze di accesso generalizzato pervenute. Tali limiti possono distinguersi tra quelli volti ad evitare che dalla conoscenza dei dati e documenti richiesti possa derivare un pregiudizio ad interessi pubblici – «sicurezza pubblica e ordine pubblico», «sicurezza nazionale», «difesa e questioni militari», «relazioni internazionali», «politica e stabilità finanziaria ed economica dello Stato», «conduzione di indagini sui reati e loro perseguimento» e «regolare svolgimento di attività ispettive» (art. 5 bis, co. 1) – e quelli previsti allo scopo di tutelare interessi privati – tra i quali rientrano «protezione dei dati personali», «libertà e segretezza della corrispondenza», «interessi economici e commerciali» (co. 2).

I suddetti limiti si identificano – per usare l’espressione adoperata dall’ANAC – con delle vere e proprie «eccezioni relative o qualificate» all’accesso generalizzato che impongono alla P.A. l’effettuazione di un’attività valutativa da realizzare attraverso «la tecnica del bilanciamento, caso per caso, tra l’interesse pubblico alla disclosure generalizzata e la tutela di altrettanto validi interessi considerati dall’ordinamento».

Oltre a tal limiti che comportano l’esercizio di attività discrezionale da parte dell’Ente per valutare la richiesta di ostensione, l’accesso generalizzato conosce altresì delle «eccezioni assolute» che sono quelle previste dall’art. 5 bis, co. 3. Secondo questa disposizione l’accesso di cui all’art. 5, co.

2, è difatti escluso nei casi in cui «una norma di legge, sulla base di una valutazione preventiva e generale, per tutelare interessi prioritari e fondamentali, dispone sicuramente la non estensibilità di dati, documenti e informazioni». Tali esclusioni ricorrono in caso di «segreto di Stato» e nelle altre ipotesi di «divieto di accesso o divulgazione previsti dalla legge, ivi compresi i casi in cui l'accesso è subordinato dalla disciplina vigente al rispetto di specifiche modalità o limiti, inclusi quelli di cui all'art. 24, comma 1, della legge n. 241 del 1990» (co. 3).

L'ANAC nella citata delibera 1309/2016 prevede che l'accesso generalizzato può essere consentito anche quando riguarda un numero cospicuo di documenti ed informazioni, a meno che la richiesta risulti manifestamente irragionevole, tale cioè da comportare un carico di lavoro in grado di interferire con il buon funzionamento dell'amministrazione. Sul tema si è espresso, tra i vari, il Tar Lombardia, Milano, 12 settembre 2017, n. 1951 che, per respingere il ricorso presentato da un cittadino, il quale aveva impugnato il diniego di una istanza di accesso civico rivolta ad un piccolo Comune, tesa ad ottenere copia «di tutte le determinazioni complete degli allegati emanate nel corso dell'anno 2016 da tutti i Responsabili dei servizi». Più in particolare, il Tar ha sostenuto che «l'accesso generalizzato [...] non può [...] essere trasformato in una causa di intralcio al buon funzionamento dell'amministrazione». Secondo il Collegio l'istituto in parola dovrebbe essere utilizzato sulla scorta del parametro della buona fede, la valutazione dell'utilizzo del quale andrebbe «operata caso per caso, al fine di garantire – in un delicato bilanciamento – che, da un lato, non venga obliterata l'applicazione dell'istituto, dall'altro lo stesso non determini una sorta di effetto “boomerang” sull'efficienza dell'Amministrazione» (In senso conforme si v. Tar Lombardia, Milano, 9 marzo 2018, n. 669). Di questo profilo si è occupata di recente anche l'Adunanza Plenaria (n. 10/2020) la quale ha stabilito che è «possibile e doveroso evitare e respingere: richieste manifestamente onerose o sproporzionate e, cioè, tali da comportare un carico irragionevole di lavoro idoneo a interferire con il buon andamento della pubblica amministrazione; richieste massive uniche (v., sul punto, Circolare FOIA n. 2/2017, par. 7, lett. d; Cons. St., sez. VI, 13 agosto 2019, n. 5702), contenenti un numero cospicuo di dati o di documenti, o richieste massive plurime, che pervengono in un arco temporale limitato e da parte dello stesso richiedente o da parte di più richiedenti ma comunque riconducibili ad uno stesso centro di interessi; richieste vessatorie o pretestuose, dettate dal solo intento emulativo, da valutarsi ovviamente in base a parametri oggettivi».

L'Ordine potrà dunque, tenendo presente i riportati limiti, accogliere, rigettare o differire la richiesta di accesso.

In caso di accoglimento, «l'amministrazione provvede a trasmettere tempestivamente al richiedente i dati o i documenti richiesti» (art. 5, co. 6) e il rilascio è gratuito, ad eccezione dell'eventuale

rimborso del costo sostenuto dall'Ordine per la riproduzione su supporti materiali (art. 5, co. 4). Nel caso di accoglimento della richiesta di accesso civico «nonostante l'opposizione del controinteressato, salvi i casi di comprovata indifferibilità, l'amministrazione ne dà comunicazione al controinteressato e provvede a trasmettere al richiedente i dati o i documenti richiesti non prima di quindici giorni dalla ricezione della stessa comunicazione da parte del controinteressato» (art. 5, co. 6).

La richiesta di accesso non potrà essere rigettata qualora sia possibile esercitare il potere di differimento (art. 5 bis, co. 4) e quest'ultimo, così come il rifiuto e la limitazione dell'accesso, dovranno essere motivati con riferimento ai casi e ai limiti stabiliti nell'art. 5 bis (art. 5, co. 6).

«Il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza può chiedere agli uffici della relativa amministrazione informazioni sull'esito delle istanze» (art. 5, co. 6).

#### **14.1.7 Approvazione della presente sezione e delle relative modifiche.**

La presente sezione è approvata dal Consiglio in carica al momento della proposta di adozione da parte del RPCT.

Eventuali modifiche saranno approvate dal medesimo Consiglio approvante ovvero da quello successivo subentrante sempre e solo su proposta del responsabile del RPCT.

Ferma restando la possibilità di presentare proposte nel corso dell'anno per l'aggiornamento della sezione, in merito a dati, informazioni, modalità di comunicazione con gli *stakeholder* per migliorare il livello di trasparenza, l'aggiornamento della sezione avviene annualmente e di regola entro il 31 gennaio.

Per quanto non espressamente previsto nella presente sezione trovano applicazione, in quanto compatibili, le disposizioni generali di cui alla legge n. 190 del 2012, del d. lgs. 33/2013 nonché del d. lgs. 39 del 2013.

#### **15. Rotazione del personale**

La rotazione del personale è stata introdotta come misura di prevenzione della corruzione dall'art. 1, co. 5, lett. b) della L. 190/2012. Essa costituisce una misura che può essere applicata a tutti i dipendenti pubblici e si configura come una misura organizzativa preventiva volta a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. E infatti, l'alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di

attivare dinamiche inadeguate.

A ben vedere, non sono solo questi i ‘vantaggi’ connessi alla rotazione, essa rappresentando altresì un criterio organizzativo in grado di contribuire alla formazione del personale, per il tramite dell’accrescimento delle conoscenze e della preparazione professionale del lavoratore. La rotazione rientra tra le misure generali di cui le PP.AA. e gli altri soggetti possono disporre. Il ricorso a questa misura deve essere tuttavia considerato in una logica di necessaria complementarità con le altre misure di prevenzione della corruzione, soprattutto laddove possano presentarsi difficoltà applicative sul piano organizzativo.

In particolare occorre considerare che questa misura deve essere impiegata correttamente in un quadro di elevazione delle capacità professionali complessive della realtà aziendale, senza determinare inefficienze e malfunzionamenti. Per le considerazioni di cui sopra, essa va vista prioritariamente come strumento ordinario di organizzazione e utilizzo ottimale delle risorse umane da non assumere in via emergenziale o con valenza punitiva e, come tale, va accompagnata e sostenuta anche da percorsi di formazione che consentano una riqualificazione professionale.

#### **Attuazione della misura**

Alla luce delle considerazioni formulate, appare con chiarezza che la misura in parola risulta non allo stato attuabile dall’Ente, a causa della presenza di un unico dipendente a tempo indeterminato.

#### **16. Svolgimento di incarichi d’ufficio - attività e incarichi extraistituzionali**

Il cumulo in capo ad un medesimo dirigente, funzionario o dipendente di incarichi conferiti dall’amministrazione può comportare il rischio di un’eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale, aumentando, così, il rischio che l’attività svolta possa essere finalizzata a scopi privati o impropri.

Inoltre, lo svolgimento di secondi incarichi, soprattutto se extra-istituzionali, può dar luogo a situazioni di conflitto di interesse, che possono costituire a loro volta sintomo di fatti corruttivi.

Tuttavia, lo svolgimento di incarichi extra istituzionali può costituire per il dipendente una valida occasione di arricchimento professionale con utili ricadute sull’attività amministrativa dell’ente.

Tali considerazioni hanno indotto il legislatore ad intervenire sulla disciplina degli incarichi da parte dei dipendenti pubblici, modificando, con la legge n. 190/2012, il disposto dell’**art. 53 del D.Lgs. 165/2001**.

Pertanto, alla luce del nuovo assetto normativo, il Consiglio si impegna a seguire le seguenti indicazioni:

- **il conferimento d’incarico** operato direttamente dall’ente, nonché **l’autorizzazione all’esercizio di incarichi che provengono da amministrazioni pubbliche diverse da quella di**

**appartenenza** sono disposti secondo **criteri oggettivi e predeterminati** che tengano conto della specifica professionalità, tale da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione o situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che pregiudicano l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente (art. 53 comma 5);

- in sede di autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra-istituzionale, è tenuto a valutare tutti i **profili di conflitto di interesse, anche quelli potenziali** (art. 53 comma 7);
- colui conferisce o autorizza incarichi, anche a titolo gratuito, ai propri dipendenti **comunica** in via telematica, nel termine di quindici giorni, **al Dipartimento della Funzione Pubblica gli incarichi conferiti o autorizzati ai dipendenti** stessi, con l'indicazione dell'oggetto dell'incarico e del compenso lordo, ove previsto (art. 53 comma 12).

Gli enti pubblici economici e i soggetti privati non possono conferire incarichi retribuiti a dipendenti pubblici senza la previa **autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza** dei dipendenti stessi (art. 53 comma 9).

#### **Attuazione della misura**

Adozione di criteri specifici in ragione del conferimento di incarico interno all'ente avuto riguardo alle mansioni assegnate al dipendente.

#### **Esito 2021, 2022 e 2023.**

Negli anni 2021, 2022 e 2023 non sono stati autorizzati incarichi extra-istituzionali e si prevede che ciò non avverrà neanche nel 2023-2024.

### **17. Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali e degli incarichi amministrativi di vertice**

**Il D. Lgs. 8 aprile 2013 n. 39** (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 19 aprile 2013, n. 92), che attua la delega contenuta nei commi 49 e 50 dell'art. 1 della legge anticorruzione in **materia di inconferibilità ed incompatibilità di incarichi** presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati di diritto 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.

In particolare, il D. Lgs. 39/2013 prevede fattispecie di:

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

**I casi di inconferibilità** sono riconducibili a tre tipologie:

1) inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione (Capo II). In merito all'art. 3, unica disposizione contenuta nel citato Capo, l'Anac ha precisato che:

- a) le situazioni di inconferibilità trovano applicazione non solo in caso di conferimento di un nuovo incarico dirigenziale o amministrativo di vertice ovvero di amministratore di ente pubblico o ente di diritto privato in controllo pubblico, ma anche in caso di rinnovo dello stesso (orientamento n. 97 del 21 ottobre 2014);*
- b) qualora la causa di inconferibilità sia emersa successivamente alla nomina di un dirigente o di un funzionario, l'organo dell'Ente che ha conferito l'incarico deve dichiararne la nullità (orientamento n. 98 del 21 ottobre 2014);*
- c) la revoca dell'incarico dirigenziale, conseguente all'accertamento di una situazione di inconferibilità non deve essere preceduta da un procedimento disciplinare, essendo tale profilo di responsabilità diverso e autonomo rispetto all'effetto di natura amministrativa previsto dal legislatore quale conseguenza della condanna per reati previsti dal capo I del titolo II del codice penale (orientamento n. 92 del 7 ottobre 2014);*
- d) gli effetti dell'inconferibilità decorrono dal momento in cui la decisione di inconferibilità è divenuta esecutiva (orientamento n. 91 del 07 ottobre 2014);*
- e) sussiste il diritto alla restitutio in integrum nel caso in cui la situazione di inconferibilità cessa di diritto in presenza di una sentenza, anche non definitiva, di proscioglimento (orientamento n. 90 del 07 ottobre 2014);*
- f) una volta venuta meno la durata dell'inconferibilità l'Ente può conferire all'interessato un nuovo incarico, non essendo possibile, per il medesimo reato, contestare la sussistenza di*

*una nuova situazione di l'inconferibilità, in presenza di una successiva sentenza anche non definitiva di condanna (orientamento n. 89 del 07 ottobre 2014);*

*g)il regime delle inconferibilità non può estendersi anche alle ipotesi di reati commessi nella forma del tentativo rientrando nella discrezionalità del legislatore identificare ipotesi circoscritte relative ai soli reati consumati comportanti, quali conseguenze della violazione dei fondamentali obblighi di fedeltà del pubblico dipendente, l'impossibilità di conferire allo stesso dipendente un incarico dirigenziale, ovvero lo svolgimento di una funzione dirigenziale - Corte cost., 3 maggio 2002, n. 145 – (orientamento n. 68 del 09 settembre 2014);*

*h)non rileva, ai fini dell'inconferibilità di incarichi in caso di condanna, anche non definitiva, per reati contro la pubblica amministrazione, la concessione della sospensione condizionale della pena - Corte cost., 31 marzo 1994, n. 118; Corte cost., 3 giugno 1999, n. 206 – (orientamento n. 58 del 22 febbraio 2014);*

*i) le cause di inconferibilità cessano di diritto laddove intervenga, per il medesimo fatto, una sentenza di proscioglimento anche non definitiva, sia pure per prescrizione, restando comunque ferme le ragioni di opportunità e di cautela (previste dalla delibera n. 14/2013 di questa Autorità) che sconsigliano il conferimento di incarichi a coloro che sono stati raggiunti da precedenti condanne venute meno successivamente per intervenuta prescrizione (orientamento n. 55 del 03 luglio 2014);*

*j) non rileva ai fini dell'inconferibilità di incarichi in caso di condanna, anche non definitiva, per reati contro la pubblica amministrazione, ex art. 3 del d.lgs. n. 39/2013, la concessione della sospensione condizionale della pena - Corte cost., 31 marzo 1994, n. 118; Corte cost., 3 giugno 1999, n. 206 – (orientamento n. 54 del 3 luglio 2014);*

**2. inconferibilità di incarichi a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni (Capo III).**

Tuttavia l'Anac ha precisato nell'orientamento n. 99 del 21 ottobre 2014 che l'art. 4 (Inconferibilità di incarichi nelle amministrazioni statali, regionali e locali a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati) *non trova applicazione alle prestazioni lavorative di tipo occasionale, non avendo le stesse il carattere della continuità e della stabilità dell'attività professionale. La suddetta norma, inoltre, sancisce l'inconferibilità con lo svolgimento di incarichi amministrativi a coloro che hanno esercitato attività professionale, regolate, finanziate o comunque retribuite dall'amministrazione o ente che conferisce l'incarico, con la precisazione che il medesimo impedimento non è stato previsto nei confronti di coloro che rivestono o hanno rivestito cariche politiche;*

### 3. inconfiribilit  di incarichi a componenti di organi di indirizzo politico (Capo IV).

L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato al momento del conferimento dell'incarico che, come precisato dall'Anac, *deve essere presentata all'amministrazione presso il quale   conferito l'incarico dirigenziale* (orientamento n. 60 del 22 luglio 2014).

Se all'esito della verifica risulta la sussistenza di una o pi  **condizioni ostative**, **l'ente si astiene** dal conferire l'incarico **e provvede a conferire l'incarico nei confronti di altro soggetto**. In caso di violazione delle previsioni di inconfiribilit , secondo l'art. 17 D.Lgs. n. 39, **l'incarico   nullo** e si applicano le **sanzioni** di cui all'art. 18 del medesimo decreto.

**Le cause di incompatibilit ** sono previste dai capi V e VI del predetto decreto legislativo 39/2013 e corrispondono a due tipologie di situazioni:

1. incompatibilit  tra incarichi nelle pubbliche amministrazioni e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni nonch  lo svolgimento di attivit  professionale (Capo V).

Tuttavia l'Anac ha precisato nell'orientamento n. 99 del 21 ottobre 2014 che l'art. 9 (Incompatibilit  tra incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati nonch  tra gli stessi incarichi e le attivit  professionali) *non trova applicazione alle prestazioni lavorative di tipo occasionale, non avendo le stesse il carattere della continuit  e della stabilit  dell'attivit  professionale. La suddetta norma, inoltre, sancisce l'incompatibilit  con lo svolgimento di incarichi amministrativi a coloro che hanno esercitato attivit  professionale, regolate, finanziate o comunque retribuite dall'amministrazione o ente che conferisce l'incarico, con la precisazione che il medesimo impedimento non   stato previsto nei confronti di coloro che rivestono o hanno rivestito cariche politiche;*

2. incompatibilit  tra incarichi nelle pubbliche amministrazioni e cariche di componenti di organi di indirizzo politico (Capo VI).

Il controllo   effettuato all'atto del conferimento dell'incarico, annualmente o su richiesta nel corso del rapporto.

Se la situazione di incompatibilit  emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento; emerge nel corso del rapporto, il RPTC contesta la circostanza all'interessato ai sensi degli artt. 15 e 19 del D.Lgs. n. 39 del 2013 e vigila affin  siano prese le misure conseguenti.

#### **Attuazione della misura**

Acquisizione di dichiarazione sostitutiva di certificazione in ordine all'insussistenza di cause di inconfiribilit  o incompatibilit  dell'incarico.

Pubblicazione, ove inviate, delle dichiarazioni sostitutive di certificazione relative a inconferibilità o incompatibilità sul sito web.

Dichiarazione tempestiva in ordine all'insorgere di cause di inconferibilità o incompatibilità dell'incarico.

Dichiarazione con cadenza annuale di insussistenza di causa di incompatibilità al mantenimento dell'incarico conferito.

### **18. Attività successive alla cessazione dal servizio (cd. *pantouflage* – *revolving doors*)**

La legge anticorruzione ha introdotto un nuovo comma (16 *ter*) nell'ambito dell'art. 53 del D. Lgs. n. 165 del 2001, volto a contenere il rischio di situazioni di potenziale 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 preconstituirsì delle situazioni lavorative vantaggiose, sfruttando così a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'Amministrazione per ottenere un lavoro presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto.

In virtù di quanto stabilito dall'art. **53 del D. Lgs. 165/2001**, così come modificato dalla L. 190/2012, i dipendenti dell'Ente che nel corso degli **ultimi tre anni di servizio** hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'amministrazione, **non possono svolgere nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego**, attività lavorativa o professionale (rapporto di lavoro autonomo o subordinato) presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'Ente svolta attraverso i medesimi poteri<sup>2</sup>.

**I contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti** in violazione del divieto **sono nulli**; i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto **non potranno contrattare con l'amministrazione pubblica nei tre anni successivi**, con **obbligo di restituzione dei compensi** eventualmente percepiti.

#### **Attuazione della misura**

Esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti che abbiano agito in violazione del divieto.

Azione in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16, D.Lgs. 165/2001.

---

<sup>2</sup> Il PNA 2022 precisa quali sono i soggetti a cui si applica il divieto di *pantouflage*. Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, d.lgs. n. 165/2001 il divieto si applica ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato; ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato; ai titolari degli incarichi di cui all'art. 21 del d.lgs. 39/2013; a coloro che negli enti pubblici economici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico rivestano uno degli incarichi di cui all'art. 1 del d.lgs. n. 39/2013, secondo quanto previsto all'art. 21 del medesimo decreto.

## **19. Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione.**

Il nuovo art. 35 *bis* introdotto nel corpo normativo del D. Lgs. n. 165/2001 dal comma 46 dell'art. 1 della L. n. 190/2012 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 considerati a più elevato rischio di corruzione.

La norma in particolare prevede:

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

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

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

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

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

Inoltre, secondo le indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione e nell'Allegato 1 del citato PNA, ai fini dell'applicazione degli artt. 35 *bis* del D. Lgs. n. 165 del 2001 e dell'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013, **l'ente è tenuto a verificare la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intendono conferire incarichi** nelle seguenti circostanze:

- all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di commissioni di concorso;

- all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dall'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013;

- all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'art. 35 *bis* del D. Lgs. n. 165 del 2001;

- all'entrata in vigore dei citati artt. 3 e 35 *bis* con riferimento agli incarichi già conferiti e al personale già assegnato.

L'Anac ha precisato che *il dipendente che sia stato condannato, con sentenza non passata in*

*giudicato, per uno dei reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale incorre nei divieti di cui all'art. 35 bis del d.lgs. n. 165/2001, anche laddove sia cessata la causa di inconferibilità, ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 39/2013, fino a quando non sia pronunciata, per il medesimo reato, sentenza anche non definitiva di proscioglimento (orientamento n. 66 del 29 luglio 2014).*

L'accertamento sui precedenti penali avviene mediante acquisizione d'ufficio ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del D.P.R. n. 445 del 2000 (art. 20 D. Lgs. n. 39 del 2013).

In caso di violazione delle limitazioni, secondo l'art. 17 del D. Lgs. n. 39, **gli atti e i contratti sono nulli** e si applicano le **sanzioni** di cui all'art. 18 del medesimo decreto.

Tale preclusione opera in presenza di una sentenza, ivi compresi i casi di patteggiamento, per i delitti contro la pubblica amministrazione anche se la stessa non è ancora irrevocabile.

La specifica preclusione di cui alla lett. b) del citato art. 35 bis riguarda sia l'attribuzione di incarico o l'esercizio delle funzioni dirigenziali sia lo svolgimento di funzioni direttive; pertanto, l'ambito soggettivo della norma riguarda i dirigenti, funzionari e titolari di posizione organizzativa.

#### **Attuazione della misura**

Acquisizione di dichiarazione sostitutiva di certificazione circa l'assenza di cause ostative da parte:

- dei membri delle commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi, per la scelta del contraente o per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o di vantaggi economici;
- del personale preposto alla gestione delle risorse finanziarie, acquisizione di beni, servizi e forniture o alla concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o di vantaggi economici.

Comunicazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione della Pronuncia nei propri confronti di sentenza, anche non definitiva, di condanna o applicazione della pena su richiesta per i reati previsti nel Capo I Titolo II del codice penale.

## **20. Formazione del personale**

La formazione dei dipendenti è ritenuta dalla legge n. 190/2012 uno degli strumenti fondamentali nell'ambito della prevenzione della corruzione, tanto che il PNA la inserisce fra le misure di prevenzione obbligatorie: la conoscenza della normativa elaborata a livello nazionale ed internazionale è infatti presupposto imprescindibile per la sua consapevole applicazione ed attuazione a livello locale.

Inoltre, una formazione adeguata favorisce la creazione di una base omogenea minima di

conoscenza oltre che la creazione di competenza specifica per lo svolgimento dell'attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della trasparenza è tenuto a definire procedure appropriate per lo svolgimento dell'attività di formazione

#### **Attuazione della misura**

La formazione del RPCT è avvenuta nel 2023 attraverso corsi di formazione on line.

### **21. Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile**

Secondo le prescrizioni del PNA, le pubbliche amministrazioni devono pianificare misure di sensibilizzazione della cittadinanza finalizzate alla promozione della cultura della legalità.

L'obiettivo è diffondere la cultura della trasparenza e sollecitare l'esercizio da parte dei cittadini, delle imprese e di tutti gli attori istituzionali collegati in un sistema di *network*, di un'azione di "controllo" sociale fino ad arrivare alla denuncia del comportamento illecito.

Tale azione di prevenzione e contrasto della corruzione deve essere implementato costantemente anche attraverso l'attivazione di canali dedicati alla segnalazione di episodi di cattiva amministrazione, conflitto d'interessi, corruzione.

Le modalità con le quali si attuerà il rapporto relazionale dovrà essere pubblicizzato in modo da rendere trasparente il processo di rappresentazione degli interessi da parte dei vari portatori.

#### **Attuazione della misura**

Attivazione di canali dedicati alla segnalazione dall'esterno alla P.A. di episodi di corruzione, cattiva amministrazione, conflitto d'interessi del tipo di quello descritto nell'ambito della misura "Tutela del soggetto che segnala illeciti", disciplinata nel Regolamento allegato al presente Piano.

### **22. Monitoraggio**

#### **22.1. Monitoraggio dei tempi procedurali**

Il PTPCT, a norma di quanto prescritto dall'art. 1 comma 9 lett. d) della L. 190/2012, **deve monitorare il rispetto dei termini**, previsti dalla legge o dai regolamenti, **per la conclusione dei singoli procedimenti** in quanto attraverso lo stesso potrebbero emergere omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi.

L'art. 35 comma 1 del D. Lgs. n. 33/2013, inoltre, ha disposto che le pubbliche amministrazioni pubblichino nella sezione «Amministrazione Trasparente» del sito internet i dati relativi alle tipologie di procedimento di propria competenza, riportando anche il termine per la conclusione dello stesso.

### **Attuazione della misura**

Monitoraggio costante del rispetto dei termini procedurali.

#### **22.2. Monitoraggio dei rapporti ente/soggetti esterni**

A norma dell'art. 1 comma 9 lett. e) della l. 190/2012, il RPCT deve 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 dipendenti e i componenti del Consiglio.

### **Attuazione della misura**

Monitoraggio dei rapporti amministrazione/soggetti con i quali sono stati stipulati contratti, interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici, ai fini della verifica di eventuali relazioni di parentela o affinità con i dipendenti.

#### **23. Il sistema delle responsabilità**

##### **23.1. La responsabilità dei dipendenti per violazione delle misure di prevenzione**

Le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione indicate nel PTPCT devono essere rispettate dal personale e la violazione delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare. Per quanto riguarda la responsabilità del RPCT si rinvia ai paragrafi precedenti.

##### **23.2. La responsabilità per omissione o non corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione**

L'art. 1, comma 33, l. n. 190 stabilisce che la mancata o incompleta pubblicazione, da parte delle pubbliche amministrazioni, delle informazioni di cui al comma 31:

- costituisce **violazione degli *standard* qualitativi ed economici** ai sensi dell'articolo 1, comma 1, del d.lgs. n. 198 del 2009;

- va valutata come **responsabilità dirigenziale** ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n. 165 del 2001;

e che:

-eventuali ritardi nell'aggiornamento dei contenuti sugli strumenti informatici sono sanzionati a carico dei responsabili del servizio.

Inoltre, in caso di omessa pubblicazione di quanto previsto dall'art. 15, comma 2 (incarichi esterni a dirigenti, collaboratori e consulenti) D. Lgs. 33/2013, il pagamento del corrispettivo determina la

**responsabilità disciplinare** del dirigente che l'ha disposto e l'applicazione di una sanzione pari alla somma corrisposta.

Infine, sempre secondo le prescrizioni del D. Lgs 33/2013, l'inadempimento degli obblighi di pubblicazione costituisce, ai sensi dell'art. 46 comma 1, elemento di valutazione della **responsabilità dirigenziale**, eventuale causa di **responsabilità per danno all'immagine della p.a.** ed è valutato ai fini della *performance* individuale dei responsabili.

In caso di omessa pubblicazione di quanto previsto dall'art. 15, comma 2 (incarichi esterni a dirigenti, collaboratori e consulenti), il pagamento del corrispettivo determina la **responsabilità disciplinare** del dirigente che l'ha disposto e l'applicazione di una sanzione pari alla somma corrisposta.

Anche la mancata pubblicazione delle informazioni indicate all'art. 22, co. 1, D.Lgs. 33, relativo agli "Obblighi di pubblicazione dei dati relativi agli enti pubblici vigilati, e agli enti di diritto privato in controllo pubblico, nonché alle partecipazioni in società di diritto privato" non è priva di conseguenze. Ed infatti, nel caso di mancata o incompleta pubblicazione dei dati relativi agli enti di cui all'art. 22, comma 1, "*è vietata l'erogazione in loro favore di somme a qualsivoglia titolo da parte dell'amministrazione interessata ad esclusione dei pagamenti che le amministrazioni sono tenute ad erogare a fronte di obbligazioni contrattuali per prestazioni svolte in loro favore da parte di uno degli enti e società indicati nelle categorie di cui al comma 1, lettere da a) a c)*".

Inoltre, secondo l'art. 47, D.Lgs. 33/2013 "*la mancata o incompleta comunicazione delle informazioni e dei dati di cui all'articolo 14, concernenti la situazione patrimoniale complessiva del titolare dell'incarico al momento dell'assunzione in carica, la titolarità di imprese, le partecipazioni azionarie proprie, del coniuge e dei parenti entro il secondo grado, nonché tutti i compensi cui da diritto l'assunzione della carica, dà luogo a una sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 10.000 euro a carico del responsabile della mancata comunicazione e il relativo provvedimento è pubblicato sul sito internet dell'amministrazione o organismo interessato*".