



PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA
2022-2024 (PTPCT)

Approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 34 del 09/05/2022

PREMESSA

Il presente Piano viene adottato in seguito alla legge 6 novembre 2012, nr. 190 recante le disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione (di seguito legge 190/2012) ed elaborato tenendo conto delle indicazioni dettate dalle Determinazioni dell'Autorità Nazionale Anti Corruzione (di seguito ANAC) n. 12 del 28/10/2015 "Aggiornamento 2015 al PNA", n. 831 del 03/08/2016 "Piano Nazionale Anticorruzione 2016", n. 1208 del 22 novembre 2017 "Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione" e n. 1064 del 13 novembre 2019 "Piano Nazionale Anticorruzione 2019", in una logica di continuità rispetto a quanto previsto nei PNA precedenti (a partire dal PNA 2013), successivi aggiornamenti e gli orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza approvati dal Consiglio dell'ANAC in data 02/02/2022. L'obiettivo che esse si propongono è quello di offrire un supporto operativo che consenta alle pubbliche amministrazioni e agli altri soggetti tenuti all'adozione di misure di prevenzione della corruzione, di apportare eventuali correzioni volte a migliorare l'efficacia complessiva dell'impianto del Piano a livello sistemico. Il presente Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (di seguito PTPCT) ha l'obiettivo di prevenire il rischio di corruzione nell'attività dell'Ente con azioni di prevenzione e di contrasto dell'illegalità. Il Piano ha altresì la funzione di fornire una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e stabilire gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio. Scopo del Piano è infatti l'individuazione, nell'ambito delle attività del Consorzio, di quelle più esposte al rischio di corruzione, con la contestuale previsione di meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni, idonei a prevenire il rischio di corruzione.

La Legge 190/2012, seguita poi dal "Piano Nazionale Anticorruzione" (PNA), prevede specifiche competenze a carico dei soggetti istituzionali ed una serie di azioni rivolte a:

- evidenziare le aree di attività più sensibili al rischio corruzione
- prevenire fenomeni di corruzione con misure concrete, creando un contesto sfavorevole agli stessi
- individuare i responsabili dell'attuazione delle strategie di prevenzione
- verificare l'efficacia degli strumenti e delle attività

La corruzione (come si legge nei PNA) non è soltanto quella che si concretizza in un reato (art. 318 e seguenti del codice penale), ma è un fenomeno più ampio, un malcostume che anche quando non assume rilevanza penale è in grado di compromettere il buon andamento ed il prestigio dell'Amministrazione, perché inquina l'azione amministrativa deviandola dai propri scopi "naturali", ossia il perseguimento del pubblico interesse, per utilizzarla a fini privati.

Un altro pilastro di questo processo volto a contrastare il fenomeno è la rivisitazione degli obblighi di comportamento dei dipendenti pubblici, precedentemente contenuti nel Decreto Ministeriale 28/11/2000: la Legge 190, operando sul T.U. del Pubblico Impiego D.Lgs. 165/2001, ha previsto l'adozione di un nuovo codice di comportamento, più articolato, maggiormente orientato a prevenire episodi di corruzione e ad imporre a colui che viene chiamato a rappresentare la P.A. un comportamento ancora più diligente, scrupoloso, imparziale. In poche parole, a concretizzare quello che la Costituzione prevede all'articolo 98: un pubblico impiegato "a servizio esclusivo della Nazione". Di seguito, con D.P.R. del 16 aprile 2013 n.62 è stato adottato il nuovo codice di comportamento dei dipendenti pubblici, che ai sensi dell'art.1 definisce i doveri "minimi" di diligenza, imparzialità, lealtà e buona condotta che i dipendenti pubblici sono tenuti ad osservare. Si tratta di un testo che contiene norme molto precise e specifiche, quasi tutte orientate a prevenire qualsiasi "inquinamento" del processo decisionale dei dipendenti derivante da potenziali condizionamenti. E' compito, tuttavia, di ciascuna Amministrazione dettagliarlo ulteriormente adottando un "codice di comportamento dell'ente" che adegui i doveri del dipendente alle specificità del contesto pubblico in cui è chiamato ad operare. Il Consiglio di Amministrazione del C.S.S.M. (di seguito CdA) ha adottato con delibera n. 21 del 31/03/2021 il nuovo Codice di comportamento dei propri dipendenti alla luce delle Linee guida ANAC approvate con delibera n. 177 del 19/2/2020.

Il terzo pilastro nella prevenzione della corruzione è la trasparenza. Con gli adempimenti previsti dal "testo unico" D.Lgs. 33/2013, così come riformato dal D.Lgs. n. 97/2016, l'intera attività della pubblica Amministrazione viene resa immediatamente conoscibile e consultabile attraverso la sezione "amministrazione trasparente" di ciascun sito web istituzionale – con la garanzia del così detto "accesso civico" – nella consapevolezza che un controllo "diffuso" sia un primo importante presidio della legalità. In quest'ottica la regolazione del flusso di informazioni verso "l'albero della trasparenza", con le connesse responsabilità, diventano parte di un "Programma Triennale

per la Trasparenza e l'Integrità" che è visto in stretta integrazione con il PTPC.

I destinatari del presente Piano sono tutti i dipendenti del CSSM e i soggetti dipendenti da aziende affidatarie dei servizi del Consorzio. La violazione, da parte di questi soggetti, delle misure di prevenzione previste costituisce illecito disciplinare ai sensi dell'art. 1, c.14 della L. 190/2012. Il Piano non è di per sé un documento statico, ma attraverso i report derivanti dal monitoraggio, la verifica periodica, i suggerimenti e le integrazioni che possono arrivare da tutti gli stakeholder, la sua applicazione può e deve prevedere fasi di revisione e aggiornamento. Si tratta quindi di un documento dinamico.

Il Piano per la Prevenzione della Corruzione del CSSM viene annualmente aggiornato tenendo conto delle disposizioni normative più recenti. Le norme di riferimento principali sono: la legge n. 190/2012 per quanto riguarda il contrasto alla corruzione, il D.Lgs. 33/2013, integrato dal D.Lgs. 97/2016 per quanto riguarda la trasparenza e l'accesso civico ed il D.Lgs. 165/2001 unitamente al D.P.R. 62/2013 per quanto riguarda il comportamento dei dipendenti pubblici.

In relazione alle suddette norme ANAC (ed in precedenza CIVIT) ha emanato ed emana tuttora numerose circolari applicative, disponibili al sito www.anticorruzione.it.

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2019, adottato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con la delibera n. 1064 del 13 novembre 2019, costituisce atto di indirizzo per l'approvazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza che gli enti locali, le altre pubbliche amministrazioni e gli altri soggetti tenuti all'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, devono adottare. A partire dal 2016, l'ANAC ha elaborato i PNA e i successivi aggiornamenti affiancando ad una parte generale, in cui sono affrontate questioni di impostazione sistematica dei PTPCT, approfondimenti tematici per amministrazioni e ambiti di materie in cui analizzare, in relazione alle specifiche peculiarità, possibili rischi corruttivi e ipotesi di misure organizzative e di contrasto al fenomeno. Con riferimento alla parte generale del PNA 2019, i contenuti sono orientati a rivedere, consolidare ed integrare in un unico provvedimento tutte le indicazioni e gli orientamenti maturati nel corso del tempo dall'Autorità e che sono stati oggetto di specifici provvedimenti di regolamentazione o indirizzo. In virtù di quanto affermato dall'ANAC, quindi, il PNA 2019, assorbe e supera tutte le parti generali dei precedenti Piani e relativi aggiornamenti, lasciando invece in vigore tutte le parti speciali che si sono succedute nel tempo.

L'Allegato 1 del PNA 2019 contiene nuove indicazioni metodologiche per la progettazione, la realizzazione e il miglioramento continuo del sistema di gestione del rischio corruttivo e per la conseguente predisposizione della relativa parte del PTPCT fornendo nuovi indicatori per la costruzione delle aree a rischio con un approccio procedimentale sostanziale e non più meramente formale. A tal fine, ANAC individua un "approccio di tipo qualitativo", che dà ampio spazio alla motivazione della valutazione e garantisce la massima trasparenza, in luogo dell'approccio quantitativo finora utilizzato da tutte le pubbliche amministrazioni.

L'Allegato 2 del PNA 2019 è dedicato alla misura della rotazione "ordinaria" del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione, misura che riveste una importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione. Nell'Allegato 2 sono individuate misure alternative alla rotazione ordinaria che, opportunamente implementate, possono risolvere le criticità proprie di enti di ridotte dimensioni, quali il CSSM, mantenendo un adeguato sistema di prevenzione del rischio corruttivo.

L'Allegato 3, infine riassume e dettaglia le norme che definiscono il ruolo del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito RPCT).

In particolare, si evince l'interesse da parte del legislatore di focalizzare l'attenzione sulla effettiva attuazione di misure in grado di incidere sui fenomeni corruttivi, nella fattispecie al caso specifico di mancata "adozione dei Piani di prevenzione della Corruzione, dei Programmi triennali di Trasparenza o dei codici di comportamento" così come disciplinato dall'art. 19, co. 5, lett b) del d.l. 90/2014.

Recentemente il Consiglio dell'ANAC ha approvato l'orientamento per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022 che dettaglia alcuni strumenti metodologici, suggerisce percorsi per l'implementazione dei Piani Anticorruzione locali e monitora i risultati della valutazione dei piani sottoposti all'attenzione attraverso la piattaforma ANAC dedicata. Inoltre prende atto che con l'approvazione del decreto Legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito in L. 06 agosto 2021, n.113 è stato introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) quale strumento obbligatorio per gli Enti Locali nel quale trovano collocazione le misure di pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza già oggetto del PTPCT oltre ad altri strumenti di programmazione previsti dalla legge; al momento della redazione del presente PTPCT si è in attesa di un Decreto Ministeriale che

fornisca indicazioni operative per la redazione del PIAO, nonché di un DPR che riorganizzi l'assetto normativo conforme alla nuova disciplina. Pertanto il presente PTPCT viene adottato sulla base della normativa precedente al D.L. 80/2021; il CdA provvederà all'eventuale integrazione e al suo inserimento nel PIAO sulla base delle norme di dettaglio in via di predisposizione.

PROCESSO DI ADOZIONE

Il presente Piano è stato predisposto dal RPCT di concerto con i Responsabili dei Servizi ed alcuni Responsabili di Procedura.

È sempre assicurata, quale strumento di partecipazione della cittadinanza, la possibilità di segnalare proposte e/o suggerimenti da parte degli stakeholder (OO.SS., RSU, cittadinanza) mediante l'invio all'Ente di eventuali osservazioni e contributi. Copia dei contributi e delle osservazioni viene pubblicata nella sezione del sito "Amministrazione Trasparente – Altri contenuti - Prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità".

Il primo Piano 2014-2016 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione del C.S.S.M con deliberazione n. 4 del 27/01/2014 e poi aggiornato annualmente fino alla vigente versione adotta con Delibera n. 22 del 31/03/2021.

LE FASI

Entro il 30 novembre di ogni anno ciascun Referente per l'Anticorruzione (di I e II livello) relaziona al RPCT in merito all'applicazione delle misure previste dal Piano in vigore per l'annualità trascorsa.

Entro il 15 gennaio di ogni anno il Responsabile per la prevenzione, anche sulla scorta delle indicazioni raccolte ai sensi del precedente comma, elabora l'aggiornamento del Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza, recante l'indicazione delle risorse finanziarie e strumentali occorrenti per la relativa attuazione.

Il C.d.A. approva il Piano triennale entro il 31 gennaio di ciascun anno; le scadenze evidenziate si intendono riprogrammate qualora la legge assegni un termine diverso per l'approvazione del documento definitivo.

Il Piano, una volta approvato, viene pubblicato in forma permanente sul sito internet istituzionale dell'Ente in apposita sottosezione denominata "Amministrazione Trasparente/Altri contenuti/Corruzione"; sarà inoltre necessario inserire un collegamento tramite link a tale sezione in "Amministrazione Trasparente -Disposizioni Generali - Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza".

Nella medesima sottosezione del sito viene pubblicata, a cura del Responsabile, entro i termini indicati dalle disposizioni ANAC, la relazione recante i risultati dell'attività svolta.

Il Piano può essere modificato anche in corso d'anno, su proposta del Responsabile per la prevenzione della corruzione, allorché siano state accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano rilevanti mutamenti organizzativi o modifiche in ordine all'attività dell'amministrazione.

I SOGGETTI CHE CONCORRONO ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno del C.S.S.M. e i relativi compiti, funzioni e responsabilità sono:

a) l'Assemblea Consortile

- nell'ambito degli atti di programmazione pluriennale approva gli obiettivi strategici, fornendo indicazioni sui temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza, finalizzate alla redazione del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

b) il Consiglio di Amministrazione:

- designa il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (art. 1, comma 7, della l. n. 190 e D.Lgs. n. 97/2016);
- adotta il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della trasparenza (art. 1, commi 8 e 60, della Legge n. 190/12), che deve contenere gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione; attua le necessarie modifiche organizzative per assicurare al RPCT funzioni e poteri idonei allo svolgimento del ruolo con autonomia ed effettività;
- dispone lo stanziamento delle risorse economiche necessarie ad attuare il Piano.

In particolare, in coerenza con le rilevanti competenze in materia di accesso civico attribuite al RPCT dal D.Lgs. n. 97/2016 e ss.mm.ii., il PNA 2016 ha rafforzato il ruolo del R.P.C.T., indicando come sia consigliabile che sia dotato di una struttura organizzativa di supporto adeguata al compito e che abbia poteri effettivi, eventualmente con specifica formalizzazione mediante appositi atti organizzativi.

c) Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza: nell'allegato 3 al PNA 2019, a cui si rimanda, sono riassunti i riferimenti normativi ed i compiti propri del RPCT, di seguito, in via non esaustiva, elencati:

- elabora e propone al C.d.A. il Piano per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- svolge i compiti indicati nella circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 1 del 2013 e ss.mm.ii. e i compiti di vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità (art. 1 l. n. 190 del 2013; art. 15 d.lgs. n. 39 del 2013);
- elabora la relazione annuale sull'attività svolta e ne assicura la pubblicazione;
- ha il potere di indicare all'Ufficio Personale i nominativi dei dipendenti inadempienti;
- ha il dovere di segnalare all'organo di indirizzo e all'OVC le criticità nella applicazione delle norme;
- al fine di garantirne il corretto compito, ANAC ha introdotto la segnalazione generalizzata di misure discriminatorie nei confronti dell'RPCT, oltre che, come precedentemente vigente, la segnalazione ad ANAC in caso di revoca.

Per il C.S.S.M. è nominato nella figura del Direttore, come da deliberazione del CdA n. provvedimento n° 97 del 16/12/2019 quale unica figura dirigenziale in ruolo prevista in dotazione organica e dipendente dell'Ente.

Il ruolo del RPCT è anche quello di predisporre adeguati strumenti interni all'amministrazione per contrastare l'insorgenza di fenomeni corruttivi.

A fronte dei compiti che la legge attribuisce al responsabile sono previsti consistenti responsabilità in caso di inadempimento. In particolare all'art. 1, commi 8 e 12 della L 190/2012.

d) RASA - Responsabile dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti

Quale ulteriore misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione, e ai sensi di quanto disposto dall'articolo 33-ter del Decreto Legge del 18 ottobre 2012 n. 179, al Direttore competono le funzioni di Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante (RASA), tenuto alla implementazione della BDNCP presso l'ANAC, ovvero l'inserimento e aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante. L'individuazione del RASA è intesa come misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione.

e) Referenti di primo livello

I Responsabili di Servizi (IPO) sono i referenti di primo livello per l'attuazione del piano relativamente a ciascuna macrostruttura attribuita alla loro responsabilità e svolgono un ruolo di raccordo fra il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e i servizi che afferiscono la struttura di massima dimensione, dagli stessi presidiata. Nello specifico sono chiamati a:

- collaborare all'individuazione, tra le attività della propria struttura, di quelle più esposte al rischio corruzione e delle relative contromisure;
- verificare la corretta applicazione delle misure di contrasto e relazionare al Responsabile entro il 30 novembre di ogni anno;
- attivare misure che garantiscano, ove possibile, la rotazione del personale addetto alle aree di rischio;
- individuare il personale da inserire nei programmi di formazione;
- attivare tempestivamente le azioni correttive laddove vengano riscontrate mancanze/difformità nell'applicazione del Piano e dei suoi contenuti.

f) Referenti di secondo livello

I Responsabili di Procedura sono i referenti di secondo livello. Sono di loro competenza:

- l'applicazione delle contromisure previste dal Piano anticorruzione e la vigilanza sulla corretta
- l'attuazione da parte del personale delle relative prescrizioni;
- la tempestiva segnalazione al responsabile apicale delle anomalie registrate;
- la proposta al responsabile apicale di individuazione di ulteriori rischi e misure di contrasto al fine dell'aggiornamento e miglioramento del piano.

g) Il personale dipendente

I soggetti incaricati di operare nell'ambito di settori e/o attività particolarmente sensibili, in relazione alle proprie competenze, sono tenuti alla conoscenza del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e devono darvi esecuzione. Ogni dipendente che esercita competenze su attività sensibili informa il proprio responsabile gerarchico in merito al rispetto dei tempi procedurali e a qualsiasi anomalia accertata, segnalando in particolare l'eventuale mancato rispetto dei termini o l'impossibilità di eseguire i controlli nella misura e tempi prestabiliti, spiegando le ragioni del ritardo.

I dipendenti, nell'ambito del doveroso rispetto del codice di comportamento nel suo complesso, in caso di conflitto di interessi e/o incompatibilità anche solo potenziale sono tenuti ad astenersi, segnalando tempestivamente al Responsabile apicale della struttura la situazione di conflitto.

h) L'O.V.C.

L'Organismo di valutazione verifica, anche ai fini della valutazione della Performance individuale dei dirigenti e degli incaricati di P.O., la corretta applicazione del Piano.

In particolare:

- considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti;
- verifica la coerenza tra gli obiettivi di trasparenza e quelli indicati nel piano della performance, utilizzando i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della valutazione delle performance dei Dirigenti;
- produce l'attestazione annuale dell'assolvimento degli obblighi di trasparenza, previsto dal d.lgs. 150/2009 entro i termini di legge;
- esprime parere obbligatorio sul codice di comportamento (eventuali integrazioni previste);
- verifica che i PTPC siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale (Piano Programma e Piano Esecutivo di Gestione integrato con il Piano delle Performance) e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- verifica i contenuti della relazione annuale sui risultati dell'attività svolta dal RPCT.

i) I collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione:

- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.;
- segnalano le situazioni di illecito (Codice di comportamento)

IL CONTESTO ESTERNO

Così come indicato nella determinazione ANAC n°12 del 28/10/2015, l'analisi del contesto esterno rappresenta la prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio, attraverso la quale ottenere informazioni necessarie a comprendere come il rischio di corruzione possa manifestarsi all'interno dell'amministrazione o dell'ente per via della specificità dell'ambiente in cui la stessa opera in termini di strutture territoriali e dinamiche sociali, economiche e culturali.

Le informazioni che seguono sono tratte dalla relazione periodica sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, presentate al parlamento dal ministero dell'interno e pubblicate sul sito della camera dei deputati.

REGIONE PIEMONTE

Il Piemonte è stato interessato da molteplici e diversificate manifestazioni di criminalità e dalla stabile presenza di sodalizi criminali di tipo mafioso, rappresentati prevalentemente da qualificate espressioni della 'Ndrangheta; le propaggini operanti su gran parte del territorio riproducono, soprattutto nel capoluogo e nella relativa provincia, il modello operativo della regione di origine caratterizzato da rigorosi criteri di ripartizione delle zone e dei settori di influenza.

Le risultanze dell'azione di contrasto hanno comprovato l'interesse delle matrici mafiose calabresi per il tessuto economico e finanziario locale - attraverso il reimpiego in attività imprenditoriali dei rilevanti capitali illegalmente accumulati (in parte derivanti dal narcotraffico) soprattutto nel comparto commerciale, immobiliare ed edilizio - e la capacità di penetrazione nelle strutture pubbliche.

Le operazioni "Il Crimine" (2010), "Minotauro" (2011), "Esilio" e "Val Gallone" (2013) avevano delineato l'operatività dei gruppi appartenenti alla 'Ndrangheta piemontese, consentendo di rivelare l'esistenza di "locali" nel comune e nella provincia di Torino - riconducibili a consorterie 'ndranghetiste prevalentemente reggine.

L'operazione "Maglio", del 2011 aveva accertato l'esistenza, in Liguria, in Lombardia ed in Piemonte, di "camere di controllo" a competenza territoriale: erano state individuate la "camera di controllo piemontese", localizzata nel capoluogo, con compiti di gestione delle articolazioni 'ndranghetiste del torinese, del biellese e del vercellese, la "camera di controllo lombarda" con funzioni di coordinamento delle attività delle proiezioni attive in Novara e Verbania e quella "ligure", avente influenza sino alle province di Alessandria, Asti e Cuneo.

Le indagini avevano confermato, altresì, il radicamento della presenza di soggetti riconducibili alle 'ndrine del vibonese, della locride, delle coste ioniche e tirreniche reggine.

La progressione delle attività investigative sviluppate sul territorio ha ulteriormente confermato la presenza di espressioni della 'ndrangheta in Piemonte: l'indagine denominata "San Michele" conclusa nel luglio 2014 dall'Arma dei Carabinieri aveva, infatti, svelato l'esistenza di un'associazione di tipo mafioso, dedita all'estorsione, all'usura, al traffico illecito di rifiuti ed altri reati. Il Piemonte ha costituito anche un luogo funzionale alla latitanza di appartenenti alle cosche di 'ndrangheta, attraverso una rete di solidarietà criminale che ne ha permesso sia il passaggio che la permanenza.

Nella regione sono state rilevate anche presenze di soggetti legati alla criminalità organizzata campana e siciliana, sebbene in forma meno estesa e consolidata rispetto a quella calabrese.

Il territorio è interessato da manifestazioni della criminalità di matrice etnica, in particolare di origine albanese, romena, cinese e africana (principalmente nigeriani, marocchini e senegalesi); i sodalizi maggiormente strutturati e con caratteri di trans nazionalità manifestano interesse soprattutto per il favoreggiamento dell'immigrazione clandestina - finalizzata allo sfruttamento della prostituzione e del lavoro nero - e per il traffico di sostanze stupefacenti, ambito nel quale si confermano sinergie operative anche con la criminalità comune italiana.

Al riguardo, nel 2015 sono state segnalate all'Autorità Giudiziaria 1.457 persone di cui 787 italiani e 670 stranieri.

I sodalizi criminali di origine romena risultano attivi nella commissione di reati contro il patrimonio (rapine in villa, furti in abitazioni e ad esercizi commerciali e furti di materiali ferrosi, soprattutto di rame); inoltre, è emerso l'interesse per traffici illeciti dai caratteri più strutturati e transazionali, quali la gestione del contrabbando di t.l.e., il narcotraffico e lo sfruttamento della prostituzione, anche minorile.

Le organizzazioni romene si confermano esperte nel campo delle clonazioni elettroniche delle carte di credito, di truffe on-line e nella realizzazione di apparecchiature idonee all'intercettazione di comunicazioni informatiche sensibili.

I sodalizi di matrice albanese esprimono la loro operatività, oltre che nella commissione di reati contro il patrimonio, nello sfruttamento della prostituzione e nel traffico di stupefacenti.

I maghrebini mostrano particolare dinamismo nel traffico e nello spaccio di sostanze stupefacenti talvolta in

collaborazione con gruppi criminali di altre etnie e soggetti italiani; oltre ad esercitare una sostanziale egemonia di mercato per quanto riguarda le droghe leggere, estendono i propri interessi anche al traffico di cocaina. La criminalità nigeriana risulta attiva nella gestione della filiera di distribuzione della cocaina (con l'impiego di corrieri e spacciatori di altre etnie africane) e nella tratta di donne da destinare all'esercizio della prostituzione. Anche soggetti senegalesi si sono resi responsabili di delitti connessi allo spaccio di sostanze stupefacenti. Cittadini cinesi manifestano i propri interessi illeciti verso la contraffazione di marchi di fabbrica, i reati contro la persona (lesioni personali e percosse), il favoreggiamento dell'immigrazione clandestina finalizzata allo sfruttamento lavorativo ed allo sfruttamento della prostituzione di connazionali. Infine, per quanto attiene le attività criminali ascrivibili a soggetti nomadi (sinti piemontesi e rom), si conferma il coinvolgimento nei reati contro il patrimonio.

PROVINCIA DI CUNEO

Il territorio della provincia "Granda" è caratterizzato da un discreto benessere sociale tanto da risultare, ancora nel 2015, al 3° posto in Italia nella categoria "affari e lavoro" e 7° per la "qualità della vita"².

Nell'area del cuneese era stata riscontrata la presenza di elementi legati alla criminalità organizzata, in particolare quella di matrice calabrese, i cui tentativi di infiltrazione emersero già dagli esiti dell'operazione "Maglio" del giugno 2011; l'indagine consentì, infatti, di ricostruire e documentare le dinamiche associative di alcune 'ndrine attive ad Alba (CN), Asti, Novi Ligure (AL) e Sommariva del Bosco (CN) e permise, altresì, di accertare l'esistenza nella regione Liguria, in Lombardia ed in Piemonte di "camere di controllo" a competenza territoriale, nonché di documentare l'influenza esercitata da quella ligure nella provincia di Cuneo.

I gruppi criminali in parola costituivano il c.d. "locale del basso Piemonte", al confine con la Liguria, collegato alle strutture di vertice dell'organizzazione calabrese e caratterizzato da tutti gli elementi tipici dell'organizzazione di riferimento. La provincia è contrassegnata anche da una ramificata presenza di gruppi stranieri di vari Paesi: i riscontri investigativi confermano, infatti, l'insediamento di malviventi di provenienza soprattutto nord africana, rumena ed albanese, i quali, abitualmente, gestiscono attività delinquenziali collegate principalmente allo spaccio ed al traffico, anche internazionale di stupefacenti, alle rapine ed ai furti - in danno di abitazioni private - ed allo sfruttamento della prostituzione; in quest'ultimo ambito è emerso anche l'interesse della criminalità cinese, che gestisce il fenomeno in appartamenti e nei centri massaggi.

Sul territorio sono presenti gruppi di "sinti", completamente integrati nel tessuto sociale e strutturati essenzialmente su base familiare, alcuni dei quali dediti alla commissione di reati contro il patrimonio. Nel 20153 sono state segnalate all'Autorità Giudiziaria per traffico 136 persone tra le quali 51 stranieri.

Complessivamente, l'analisi dei dati statistici sull'andamento della criminalità diffusa, evidenzia una diminuzione dei delitti commessi rispetto all'anno precedente; nella provincia i reati maggiormente perpetrati restano quelli di natura predatoria come i furti (in aumento i furti in abitazione e di autovetture), le rapine (soprattutto in pubblica via), le truffe, le frodi informatiche ed i danneggiamenti. È in aumento il numero delle segnalazioni di estorsioni e di incendi.

IL CONTESTO INTERNO

Con riferimento al contesto interno del C.S.S.M., si può rilevare un equilibrato e bilanciato ruolo dei diversi organi e dei livelli di indirizzo gestionali. La struttura organizzativa prevede una differenziazione di ruoli e di responsabilità che portano il RPCT ad avere esclusiva titolarità nelle singole procedure.

Il C.S.S.M. si costituisce nel 1997 quale Ente autonomo con personalità giuridica, per perseguire un'organica politica di sicurezza sociale mediante il riordino, lo sviluppo e la gestione associata dei servizi sociali ed assistenziali, di cui alla Legge Regionale 1/2004, art.9. È composto da 28 Comuni che hanno individuato la forma consortile per la gestione dei servizi socio- assistenziali, attribuendogli:

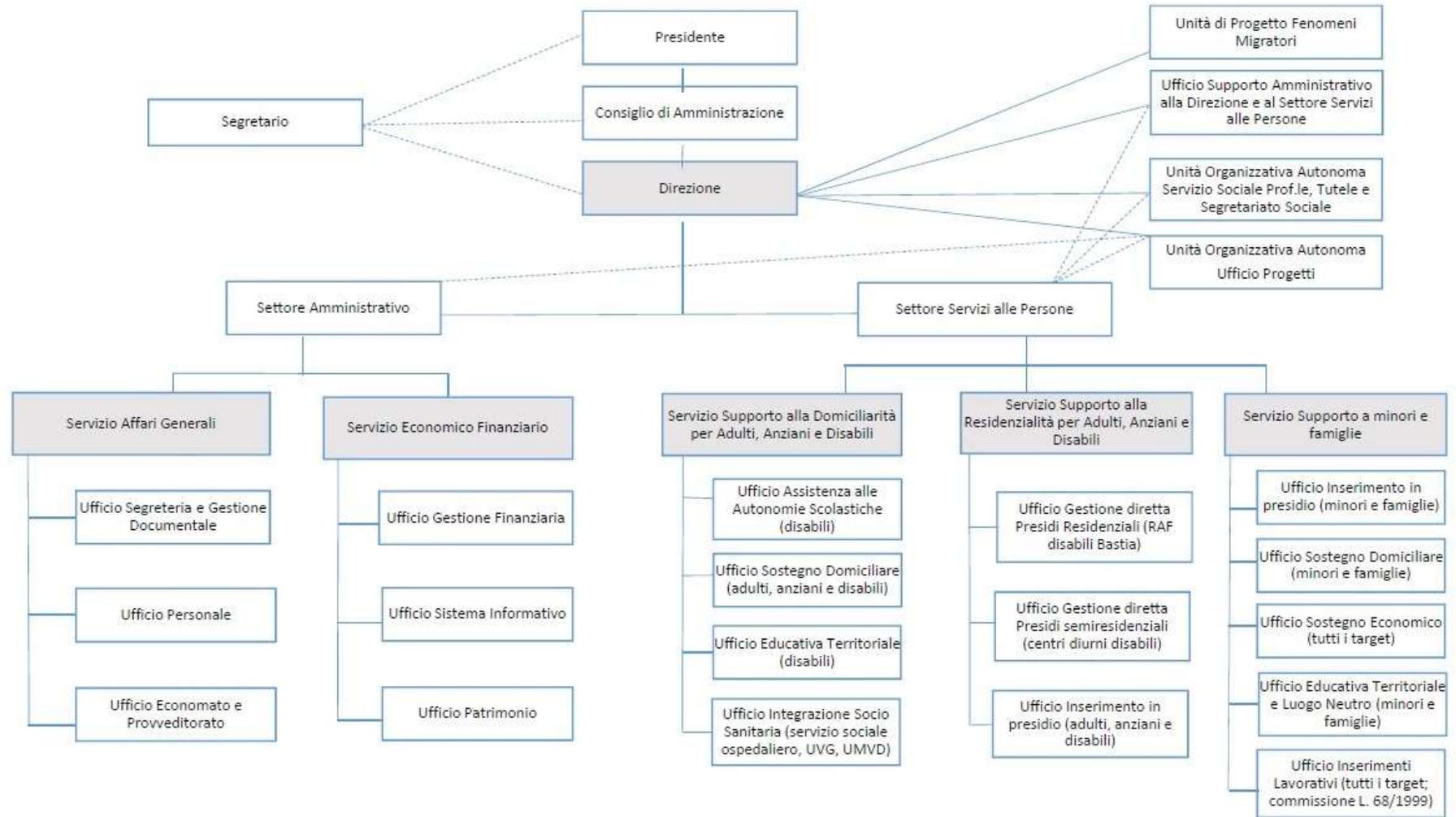
- l'esercizio delle funzioni trasferite agli Enti Locali con D.P.R. 24 luglio 1977, n.616 (funzioni amministrative relative all'organizzazione ed alla erogazione dei servizi di assistenza e beneficenza);
- l'esercizio delle funzioni delegate o sub delegate dalla Regione agli Enti Locali in attuazione della L.R. 13.04.1995, n.62 (organizzazione e gestione delle attività di formazione del personale socio- assistenziale);
- l'esercizio di ogni altra funzione assistenziale attribuita o trasferita agli Enti Locali con Legge dello Stato o della Regione.

LE FUNZIONI

Il CSSM programma, eroga e governa la rete dei servizi sociali a livello locale, in un'ottica di integrazione socio-sanitaria, organizza e gestisce le attività formative di base, l'autorizzazione, accreditamento e vigilanza di servizi e strutture. In particolare i livelli di azione sono:



ORGANIGRAMMA DELL'ENTE approvato con delibera CDA n. 89 del 20/12/2021



PERSONALE PER CATEGORIA GIURIDICA (DOTAZIONE ORGANICA E PERSONALE IN SERVIZIO) 2021

CAT. GIURIDICA	UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2018		UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2019		UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2020		POSTI PREVISTI IN DOTAZIONE ORGANICA (da Piano Fabbisogni vigente al 31/12/21)	UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2021	
	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Tempo determinato	Tempo determinato		Tempo indeterminato	Tempo determinato
A							0		
B	28 di cui 8 PT	1 PT	26 di cui 8 PT	1	1	1	23	23 di cui 7 PT	0
C	22 di cui 7 PT	1	22 di cui 7 PT	1	1	1	24 di cui 1 PT	24 di cui 7 PT	0
D	19 di cui 3 PT	3	20 di cui 3 PT	1	1	4	24	22 di cui 3 PT	1
D3	1		1				0	0	0
Dirigente		1 incarico ex art 110 c. 1 D.Lgs. 267/2000		1 incarico ex art 110 c. 1 D.Lgs. 267/2000	1 incarico ex art 110 c. 1 D.Lgs. 267/2000	1 incarico ex art 110 c. 1 D.Lgs. 267/2000	1		1 incarico ex art 110 c. 1 D.Lgs. 267/2000

COLLEGAMENTO AL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE

Il sistema di misurazione e valutazione della performance, pubblicato sul sito istituzionale, costituisce uno strumento fondamentale attraverso cui la “trasparenza” si concretizza.

La trasparenza della performance si attua attraverso due momenti:

- uno statico, attraverso la definizione delle modalità di svolgimento del ciclo della performance, dichiarato ne “Regolamento sulla misurazione, valutazione e trasparenza della performance”;
- l’altro dinamico, attraverso la presentazione del “Piano della Performance” e la rendicontazione dei risultati dell’amministrazione contenuta nella “Relazione sulla performance”.

Il Regolamento, il Piano e la Relazione della performance sono pubblicati sul sito istituzionale.

Il Piano della Performance è un documento programmatico in cui sono esplicitati gli obiettivi strategici, gli indicatori e i valori attesi, riferiti ai diversi ambiti di intervento.

Il Piano è l’elemento cardine del processo di programmazione e pianificazione, prodotto finale dei processi decisionali e strategici definiti dagli organi di indirizzo politico e punto di partenza e di riferimento per la definizione, l’attuazione e la misurazione degli obiettivi e per la rendicontazione dei risultati.

La lotta alla corruzione rappresenta un obiettivo strategico dell’albero della Performance che l’ente locale attua con piani di azione operativi; per tali motivi gli adempimenti, i compiti e le responsabilità del Responsabile anticorruzione e dei Responsabili di Servizio sono inseriti nel ciclo della performance.

Nelle more dell’adozione del Piano delle Performance 2022/2024 resta vigente il precedente Piano 2021-2023 che prevede uno specifico obiettivo relativamente alle misure di contrasto alla corruzione e di trasparenza i cui steps relativi al 2021 sono stati interamente portati a termine con successo, come rilevato dall’OVC. Anche il redigendo Piano della Performance 2022-2024 conterrà specifici obiettivi relativi alle misure suddette. Da segnalare che come il PTPCT, anche il Piano della Performance confluirà nel PIAO, ai sensi del D.L. 80/2021 e secondo le norme di dettaglio in corso di approvazione.

AREE ED ATTIVITÀ SENSIBILI: AZIONI E MISURE GENERALI FINALIZZATE ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

All'interno del CSSM sono individuate le aree di maggior rischio con riferimento alla corruzione. Si tratta essenzialmente di quelle aree caratterizzate da procedimenti a medio-alto contenuto discrezionale e destinati ad "ampliare" la sfera giuridica del destinatario. Le aree generali, citate dalla determinazione ANAC n. 12/2015 e che si ritiene di confermare, sono dettagliate in seguito. All'interno delle stesse si esemplificano i procedimenti sensibili, i possibili rischi e la relativa valutazione del rischio. La valutazione del rischio consiste nella descrizione dei fattori di rischio, evidenziati attraverso gli indicatori proposti nel PNA 2019 – Allegato 1 - box 9, secondo l'approccio suggerito dal PNA 2019 stesso, basato su misurazioni di carattere "qualitativo" in luogo delle misurazioni "quantitative" adottate fino al PTPCT precedente.

Successivamente si è proceduto all'individuazione e alla valutazione delle misure che debbono essere predisposte, con le relative tempistiche, per neutralizzare o ridurre il rischio, tenuto conto delle misure già esistenti, e la decisione di quali rischi si decide di trattare prioritariamente rispetto agli altri.

Tale processo è stato effettuato nell'ambito di un percorso di formazione e di training on the job che ha coinvolto l'RPCT, i Responsabili di Servizio e il personale interno di staff, sulla base dell'esperienza e dell'analisi dei processi. Periodicamente questo processo viene aggiornato per tener conto dell'eventuale mutato contesto interno ed esterno, delle sopraggiunte norme in materia, dei nuovi servizi attivati, dell'esperienza maturata e del confronto con realtà simili al CSSM, in particolare in ambiti territoriali limitrofi, in una logica di benchmark.

ANALISI E GESTIONE DEL RISCHIO

L'individuazione delle aree di rischio è il risultato di un processo complesso, che comporta la valutazione del rischio potenziale, da realizzarsi attraverso la verifica "sul campo", dell'impatto del fenomeno corruttivo sui singoli processi svolti nell'ente.

Per "rischio" si intende l'effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico e, quindi, sull'obiettivo istituzionale dell'ente, dovuto alla possibilità che si verifichi un dato evento di corruzione.

Per "evento" si intende il verificarsi o il modificarsi di un insieme di circostanze che si frappongono al perseguimento dell'obiettivo istituzionale dell'ente.

Il processo è inteso come 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'amministrazione (utente). Il processo che si svolge nell'ambito di un'area/settore può esso da solo portare al risultato finale o porsi come parte o fase di un processo complesso, con il concorso di più amministrazioni. Il concetto di processo è più ampio di quello di procedimento amministrativo e ricomprende anche le procedure di natura privatistica.

MAPPATURA DEL RISCHIO

Le aree a rischio di corruzione comuni e obbligatorie (art. 1 comma 4, comma 9 lett. "a") previste dal Piano Nazionale Anticorruzione 2013 - 2015 sono state individuate nelle seguenti:

- a) acquisizione e progressione del personale;
- b) affidamento di lavori, servizi e forniture nonché all'affidamento di ogni altro tipo di commessa o vantaggio pubblici disciplinato dal d.lgs. n. 163 del 2006 (dal 2016: D.Lgs. n. 50/2016);
- c) provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- d) processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

La determinazione n. 12/2015 di ANAC (che il PNA 2016 ha confermato) ha riorganizzato l'individuazione delle aree di rischio, definendo le Aree Generali di rischio, secondo lo schema seguente:

- a) acquisizione e progressione del personale;
- b) contratti pubblici;
- c) provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- d) processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- e) gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;

- f) controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- g) incarichi e nomine;
- h) affari legali e contenzioso

Oltre alle aree obbligatorie, la mappatura richiesta può arrivare a individuare Aree Specifiche di rischio, riferite alle peculiarità dell'Ente, attraverso un'approfondita verifica organizzativa interna che coinvolga i titolari di P.O. competenti sotto il coordinamento del Responsabile per la prevenzione.

La Mappatura del Rischio aggiornata a seguito delle determinazioni n. 12/2015 e n. 831/2016 di ANAC è contenuta nell'**Allegato 1 – Mappatura e Gestione del rischio**.

Rispetto alle Aree di rischio individuate dalla determinazione ANAC n. 12/2015 e sopra riportate (elenco da a) a h), nel Consorzio, data la specificità delle attività esercitate, non sono rilevate le Aree riferite ai punti f) – controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni e h) – affari legali e contenzioso.

Non rilevandosi variazioni nei processi mappati, si conferma l'analisi eseguita in precedenza che ha fornito come esito la mappatura di n. 42 procedure, riferite a 24 processi nelle Aree di rischio presenti nell'Ente.

VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Ogni processo mappato (24 in tutto) è stato scomposto in singole procedure (42 in tutto) e, per ciascuna procedura, è stato evidenziato il fattore di rischio corruttivo.

La valutazione di tale rischio è stata eseguita di concerto tra il RPCT, i Responsabili di Servizio ed alcuni Responsabili di procedura, utilizzando gli indicatori previsti nell'Allegato 1 del PNA 2019, al box 9, di seguito elencati:

- livello di interesse esterno
- grado di discrezionalità del decisore interno alla PA
- manifestazione di eventi corruttivi nel passato nel processo/attività esaminata
- opacità del processo decisionale
- livello di collaborazione del Responsabile del processo o attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del Piano
- grado di attuazione delle misure di trattamento

Ogni procedura è stata fotografata attraverso la descrizione degli indicatori proposti, senza, per il momento, tenere conto delle eventuali misure di contrasto già in essere o in via di predisposizione, da parte dell'Amministrazione. Dall'esame congiunto di tutti gli indicatori di ciascuna procedura il RPCT, di concerto con gli altri soggetti partecipanti, è stato possibile esprimere un giudizio del livello di rischio, graduato in ALTO/MEDIO/BASSO e motivato attraverso gli indicatori.

GESTIONE DEL RISCHIO

La fase di trattamento del rischio consiste nell'individuazione e valutazione delle misure che debbono essere predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio e nella decisione di quali rischi si decide di trattare prioritariamente rispetto agli altri.

Al fine di neutralizzare o ridurre il livello di rischio, debbono essere individuate e valutate le misure di prevenzione. Queste, come detto, possono essere obbligatorie e previste dalla norma o ulteriori se previste nel Piano.

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

L'individuazione e la valutazione delle misure è compiuta dal Responsabile per la prevenzione con il coinvolgimento dei dirigenti/posizioni organizzative per le aree di competenza, identificando annualmente le aree "sensibili" di intervento su cui intervenire.

Le decisioni circa la priorità del trattamento si basano essenzialmente sui seguenti fattori:

- livello di rischio: maggiore è il livello, maggiore è la priorità di trattamento;
- obbligatorietà della misura;
- impatto organizzativo e finanziario connesso all'implementazione della misura.

Si considera di predisporre adeguati interventi con priorità massima con riferimento ai processi/procedimenti aventi livello di rischio ALTO. Non rilevando livelli di tale entità, le azioni riguarderanno prioritariamente i procedimenti con livello MEDIO e successivamente BASSO. Nell'Allegato 1 al PTPCT 2022/2024 sono dettagliate, per ogni singolo processo e procedura, le operazioni di mappatura, valutazione e gestione del rischio

MONITORAGGIO

La gestione del rischio si completa con la successiva azione di monitoraggio, che comporta la valutazione del livello di rischio tenendo conto delle misure di prevenzione introdotte e delle azioni attuate.

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.

Essa sarà attuata dai medesimi soggetti che partecipano all'intero processo di gestione del rischio in stretta connessione con il sistema di programmazione e controllo di gestione.

Le fasi di valutazione delle misure e del monitoraggio sono propedeutiche all'aggiornamento del Piano per il triennio successivo.

Il C.S.S.M. ha realizzato il Monitoraggio sull'applicazione delle Misure per l'anno 2021 ed i risultati di tale monitoraggio sono contenuti nell'Allegato 2 – Report Monitoraggio 2021 su PTPCT.

I risultati del monitoraggio hanno portato all'aggiornamento dell'Allegato 1 – Mappatura e Gestione del rischio, per l'anno 2022.

ASPETTI DI NATURA ORGANIZZATIVA

All'interno dell'Ente vengono individuati quali Referenti dell'Anticorruzione gli incaricati di Posizione Organizzativa e i Responsabili di Procedura.

Le strutture organizzative "trasversali".

Molte delle azioni più significative (ed obbligatorie) già previste dall'ordinamento nonché molte di quelle specificamente previste dal piano devono essere organizzate, impostate e presidiate da strutture organizzative di natura trasversale (ad es. codice di comportamento, misure relative al sistema informatico, formazione, ecc).

Pertanto i Responsabili delle strutture organizzative deputate a tali attività sono chiamati ad esercitare le funzioni ad essi assegnate dal presente piano in collaborazione con il Responsabile della Prevenzione e ad assicurarne lo svolgimento nel quadro del coordinamento operativo assicurato da detto Responsabile, al fine di garantire la più efficace attuazione del piano.

CODICE DI COMPORTAMENTO

Il CdA ha approvato il Codice di comportamento dei dipendenti del C.S.S.M. con delibera n. 21 del 31/03/2021 sulla base delle Linee guida ANAC approvate con delibera n. 177 del 19/2/2020. Il Codice ha ottenuto il parere favorevole del Organismo di Valutazione e Controllo (O.V.C.) ed è stato pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente" e consegnato ai dipendenti tramite e-mail personale.

Nel PNA 2019 e nelle Linee Guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche approvate con delibera n. 177 del 19/2/2020, ANAC rammenta che il Codice deve essere approvato da ciascuna pubblica amministrazione attraverso una procedura aperta alla partecipazione dei cittadini e sottoposto a parere obbligatorio dell'Organismo Indipendente di Valutazione, pena la responsabilità disciplinare del dirigente preposto. Anche l'approvazione di un codice di comportamento meramente riproduttivo del Codice Generale contenuto nel D.P.R. 62 del 2013 è considerata del tutto equivalente all'omessa adozione e quindi sanzionata da ANAC.

Pertanto, il Codice, successivamente alla sua approvazione da parte del CdA, è stato sottoposto a pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente per raccogliere eventuali osservazioni e proposte; dall'esito di tale raccolta potrà determinarsi l'opportunità di una integrazione da parte del CdA.

FORMAZIONE DEI DIPENDENTI E SENSIBILIZZAZIONE DELLA SOCIETÀ CIVILE

La formazione del personale è uno strumento essenziale per rendere effettive le misure di prevenzione della corruzione e la promozione della legalità. I dipendenti vanno sensibilizzati sui concetti di corruzione e sulle altre fattispecie di reati contro la P.A., vanno formati sulla normativa in materia di anticorruzione e trasparenza, sui contenuti del codice di comportamento nazionale e di ente, sulle cause di incompatibilità per l'assunzione di

incarichi extra-lavorativi o al termine del rapporto di lavoro (pantouflage). La formazione in generale, inoltre, rappresenta una base importante per ampliare la preparazione dei dipendenti favorendo la rotazione del personale nei settori più esposti al rischio di corruzione. La formazione deve riguardare, con approcci differenziati, tutti i soggetti che partecipano, a vario titolo, all'attuazione delle misure finalizzate ad un'attività di anticorruzione. La formazione dovrà essere differenziata in rapporto alla diversa natura dei soggetti e riguardare tutte le diverse fasi dell'attività anticorruzione. Una formazione più specifica in materia di anticorruzione va assicurata inoltre al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, al Responsabile della Trasparenza ed ai titolari dei poteri sostitutivi; per tutti i dipendenti invece la formazione può essere "interna" ossia somministrata da dipendenti già formati, con conseguente risparmio di spesa e meno oneri logistici. Si prevede un ciclo di formazione generale per un minimo di 3 ore a triennio, suscettibile di incremento in relazione a mutamenti normativi o organizzativi, per aumento del livello di rischio corruttivo dei processi a seguito del monitoraggio periodico o nel caso del verificarsi di fenomeni corruttivi effettivi.

Inoltre si prevedono cicli di formazione rafforzati per il RPCT, i Responsabili di servizio, i Responsabili di procedura o, comunque, determinate categorie di operatori, su specifiche tematiche, anche in relazione alle sollecitazioni di approfondimento da essi stessi prodotte.

Anche la cittadinanza e la società civile in generale vanno formate e soprattutto "informate" su quanto l'Amministrazione ha messo in campo per la lotta alla corruzione e all'illegalità, affinché siano poste nelle condizioni di esercitare il controllo diffuso che loro spetta.

LA TUTELA DEI DIPENDENTI CHE SEGNALANO GLI ILLECITI (WHISTLEBLOWING)

La legge 6 novembre 2012, n. 190 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione) con la disposizione dell'art. 1, co. 51, che introduce l' art. 54-bis nel decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche), così come riformato recentemente dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179, "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", prevede che: «fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza». La finalità della norma è quella di incentivare la collaborazione del pubblico dipendente a far emergere fenomeni corruttivi e di mal amministrazione, in linea con il concetto di corruzione preso a riferimento nel Piano Nazionale Anticorruzione, volto a ricomprendere le varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

La Legge n. 179 del 30/11/2017 ("Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato") include espressamente nella nozione di dipendente pubblico le seguenti tipologie di lavoratori:

- i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2 del D.lgs n. 165/2001
- i dipendenti degli enti pubblici economici
- i dipendenti di enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile
- i lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica (solo nel caso in cui le segnalazioni da essi effettuate riguardino illeciti o irregolarità relativi all'amministrazione per la quale l'impresa opera).

Il segnalante non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, come effetto della segnalazione. L'adozione di misure discriminatorie deve essere comunicata ad ANAC

Ambito di applicazione

Per quel che riguarda i soggetti direttamente tutelati, l'art. 54-bis si riferisce specificamente a dipendenti pubblici che, in ragione del proprio rapporto di lavoro, siano venuti a conoscenza di condotte illecite. Si pone, innanzitutto, un problema di identificazione dei soggetti riconducibili alla categoria dei dipendenti pubblici indicati nella norma. Nella nozione di pubblico dipendente sono compresi tanto i dipendenti con rapporto di lavoro di diritto privato (art. 2, co. 2 del dlgs 165/2001) quanto, compatibilmente con la peculiarità dei rispettivi ordinamenti, i dipendenti con rapporto di lavoro di diritto pubblico (art. 3 del medesimo decreto). Inoltre, poiché il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (approvato con decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62), estende i doveri di comportamento stabiliti per i pubblici dipendenti anche « ai collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione», si deve ritenere che anche la tutela del dipendente che segnala illeciti debba essere estesa alle menzionate categorie di soggetti non dipendenti da pubbliche amministrazioni, in costanza di rapporto di lavoro o collaborazione.

Oggetto della segnalazione

L'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 prevede espressamente che il dipendente pubblico possa segnalare le «condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro». Ad avviso dell'ANAC le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite. Si pensi, a titolo meramente esemplificativo, ai casi di sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro. La segnalazione deve essere fatta per la salvaguardia dell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione.

La segnalazione non è anonima, il dipendente è tenuto a segnalare la propria identità. Per questo è importante che l'amministrazione che riceve la segnalazione assicuri la riservatezza dell'identità di chi si espone in prima persona. Il procedimento per la gestione delle segnalazioni ha come scopo principale quello di proteggere la riservatezza dell'identità del segnalante in ogni fase (dalla ricezione alla gestione successiva) anche nei rapporti con terzi cui l'Amministrazione dovesse rivolgersi per le verifiche o per iniziative conseguenti alla segnalazione.

Il C.S.S.M. ha inizialmente inteso tutelare il dipendente che segnala gli illeciti creando un indirizzo di posta elettronica dedicato all'invio delle segnalazioni e consultabile unicamente dal R.P.C.

In linea con il PNA che al punto 3.1.11 - "La tutela dei denunciati dovrà essere supportata anche da un'efficace attività di sensibilizzazione, comunicazione e formazione sui diritti e gli obblighi relativi alla divulgazione delle azioni illecite. A tal fine ciascuna amministrazione potrebbe postare sul portale del proprio sito web degli avvisi che informano i dipendenti sull'importanza dello strumento e sul loro diritto ad essere tutelati nel caso di segnalazione di azioni illecite, nonché dei risultati dell'azione cui la procedura di tutela del whistleblower ha condotto.", il C.S.S.M. ha dedicato una pagina del proprio sito web istituzionale all'informazione riguardante l'attività di segnalazione degli illeciti da parte dei dipendenti (normativa, modulo per la segnalazione, eventuali risultati dell'attività, ...).

L'Ente nel corso dell'anno 2020 ha adottato una specifica procedura per la tutela del cd. Whistleblowing, attivando un modello di segnalazione on-line, attraverso il quale possono essere segnalate condotte illecite delle quali siano a conoscenza dipendenti e collaboratori, anche in forma anonima. I dipendenti, o soggetti interessati, possono effettuare segnalazioni anche in forma anonima di eventuali illeciti da parte dei pubblici dipendenti utilizzando la piattaforma informatica realizzata e gestita da ANAC e disponibile all'indirizzo <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/>, con link diretto sul sito istituzionale del Consorzio. ANAC, qualora ritenga la segnalazione fondata nei termini chiariti dalla determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 «Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)», in un'ottica di prevenzione della corruzione, potrà avviare un'interlocuzione con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) dell'Amministrazione oggetto di segnalazione o disporre l'invio della segnalazione alle istituzioni competenti, quali ad esempio l'Ispettorato per la Funzione Pubblica, la Corte dei conti, l'Autorità giudiziaria, la Guardia di Finanza.

Coloro che effettuano segnalazioni godono di specifiche forme di tutela ed in particolare:

- la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e della segnalazione;
- la tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie eventualmente adottate dall'ente a causa della segnalazione effettuata;
- l'esclusione dalla responsabilità nel caso in cui il whistleblower (nei limiti previsti dall'art. 3, l. 179) sia in ambito pubblico (ex art. 54-bis, d.lgs. 165/2001) che privato (ex art. 6 d.lgs. 231/2001) sveli, per giusta causa, notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale (artt. 326, 622, 623 c.p.) ovvero violi l'obbligo di fedeltà (art. 2105 c.c.)

ALTRE MISURE

I pilastri del sistema di prevenzione della corruzione sono integrati da altre misure gestionali importanti ed utili per conseguire tale obiettivo.

In particolare il C.S.S.M.:

- ha introdotto, nell'autunno 2013, sistemi di alimentazione automatica di alcuni dati da pubblicare sul web partendo dal software di gestione delle determinazioni, in modo da assicurare la completezza delle informazioni immesse nella sezione "Amministrazione trasparente",
- intende proseguire nel monitoraggio dei tempi procedurali, ripreso ed aggiornato nel 2019, allo scopo di verificare la durata media dei procedimenti, a partire dai più rilevanti dal punto di vista del rischio corruttivo, il rispetto dei termini previsti per la loro conclusione e lo scostamento anomalo dalla durata media, segnalando le inefficienze;
- intende svolgere riunioni periodiche, plenarie o settoriali, con il personale per assicurare il monitoraggio delle attività, coordinamento, aggiornamento e circolazione delle informazioni, anche avvalendosi di sistemi di videoconferenza.

Per quanto concerne la ROTAZIONE DEL PERSONALE, misura che viene definita dal PNA come uno strumento efficace per la prevenzione della corruzione, le dimensioni e la consistenza del personale del C.S.S.M., la marcata differenziazione tra le competenze professionali del personale, spesso ridotte a un addetto per ogni specifico compito/responsabilità ed i vincoli di finanza pubblica non consentono di utilizzare tale strumento se non a scapito dei livelli prestazionali e a danno dei cittadini/utenti dei servizi, già portatori di situazioni anche gravi di disagio sociale.

Alla luce delle considerazioni circa la difficoltà di operare la rotazione ordinaria del personale, seguendo le indicazioni dell'Allegato 2 del PNA 2019, l'Ente adotta le seguenti misure alternative:

- il Direttore e ciascun Responsabile di Servizio gestiscono le aree di propria competenza in modo partecipato con i propri operatori, garantendo circolarità delle informazioni nelle varie fasi dei procedimenti, dall'istruttoria fino al provvedimento finale, anche a garanzia della continuità dei servizi erogati ai cittadini/utenti, nel caso di avvicendamento di operatori per varie cause (dimissioni/assunzioni, assenze prolungate, trasferimento ad altra sede, ...).
- Le istanze di servizi di natura più prettamente sociale vengono raccolte a livello territoriale (nelle sedi territoriali di riferimento) da un operatore e gestite in forma aggregata a livello centrale (nella sede amministrativa) da un altro, prima di confluire in una proposta definitiva, avallata dal Responsabile di servizio; tutte queste operazioni sono tracciate a protocollo e sul programma informatico in uso, con accesso con credenziali personali da parte di ogni operatore coinvolto; anche le pratiche di carattere contabile o amministrativo vengono gestite da un operatore-istruttore e validate dal proprio Responsabile di Servizio.
- Gli atti finali di chiusura dei procedimenti sono corredati di parere tecnico da parte del Responsabile di Servizio competente, di parere contabile, nella quasi totalità dei casi, da parte del Responsabile del Servizio Finanziario ed assunti in via definitiva con determinazione del Direttore (in sostanza intervengono nella fase finale del provvedimento almeno 2 soggetti differenti e talvolta 3).

Nonostante le suddette misure alternative alla rotazione ordinaria, l'Ente valuterà costantemente l'opportunità di operare rotazioni su procedimenti specifici, qualora ciò non comportasse una diminuzione del livello prestazionale del servizio erogato, in particolare in occasione di turn over di operatori generato da varie cause.

ROTAZIONE STRAORDINARIA NEL CASO DI AVVIO DI PROCEDIMENTI PENALI O DISCIPLINARI

Per quanto attiene la c.d. rotazione "straordinaria" da applicarsi successivamente al verificarsi di fenomeni corruttivi, si da atto che non è stato necessario, nel 2021, così come negli anni precedenti, dare attuazione alla misura.

Tale forma di rotazione è disciplinata nel d.lgs. 165/2001, art. 16, co. 1, lett. l-quater, secondo cui «I dirigenti di uffici dirigenziali generali provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva».

Il C.S.S.M. si impegna ad attuare la rotazione straordinaria anche in caso di attesa della conclusione di

procedimenti penali a carico del medesimo soggetto, allineandosi all'orientamento normativo volto a rendere autonomi i due procedimenti (cfr. d.lgs. 150/2009).

L'Autorità ha adottato la delibera n. 215/2019 per identificare i reati che costituiscono presupposto per l'applicazione della rotazione straordinaria ed il del procedimento penale in cui l'Amministrazione deve adottare il provvedimento di valutazione della condotta del dipendente ai fini dell'applicazione della misura.

L'ente assegnerà ad altro servizio il personale sospettato di condotte di natura corruttiva, che abbiano o meno rilevanza penale, con motivazione adeguata del provvedimento con cui sarà disposto lo spostamento:

- per il personale non dirigenziale, la rotazione si riferirà in una assegnazione del dipendente ad altro ufficio o servizio;
- per il personale dirigenziale e per gli incaricati di Posizione Organizzativa si intenderà la revoca oppure la ri-attribuzione di altro incarico.

ADEMPIMENTI, MONITORAGGIO E VIGILANZA

Il presente Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della trasparenza viene aggiornato di anno in anno oppure più volte nell'anno in caso di:

- modifiche normative
- rivalutazione delle aree di rischio
- nuovi indirizzi o direttive contenute nel PNA ovvero espresse da A.N.A.C.

Il RPCT:

- vigila ed assicura il rispetto dei termini di legge per gli adempimenti
- raccoglie le segnalazioni di episodi sospetti
- segnala all'UPD eventuali inadempimenti o ipotesi di illecito
- cura la revisione e l'aggiornamento del Piano in base alle segnalazioni ed al monitoraggio

LA PROGRAMMAZIONE DELLA TRASPARENZA: UN UNICO PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA E UN UNICO RESPONSABILE

PREMESSA

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa. Da questo punto di vista essa, infatti, consente:

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

L'art. 2 bis del d.lgs. 33/2013, introdotto dal d.lgs. 97/2016, ridisegna l'ambito soggettivo di applicazione della disciplina sulla trasparenza rispetto alla precedente indicazione normativa contenuta nell'abrogato art. 11 del d.lgs. 33/2013.

I destinatari degli obblighi di trasparenza sono ora ricondotti a tre macro categorie di soggetti:

- le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2 del d.lgs. 165/2000, ivi comprese le autorità portuali nonché le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza e regolazione, destinatarie dirette della disciplina contenuta nel decreto (art. 2-bis, co. 1);
- gli enti pubblici economici, ordini professionali, società in controllo pubblico, associazioni, fondazioni ed enti di diritto privato, sottoposti alla medesima disciplina prevista per le p.a. «in quanto compatibile» (art. 2 bis, co. 2);
- le società a partecipazione pubblica, associazioni, fondazioni ed enti di diritto privato soggetti alla medesima disciplina in materia di trasparenza prevista per le p.a. «in quanto compatibile» e
- «limitatamente ai dati e ai documenti inerenti all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea» (art. 2-bis, co. 3).

IL PIANO INTEGRATO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA (PTPCT)

A partire dal 2017, si registra la piena integrazione dei riferimenti alla trasparenza e integrità nel Piano triennale di prevenzione della corruzione, ora anche della trasparenza (PTPCT).

Il C.S.S.M. è tenuto, pertanto, ad adottare annualmente un unico Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, in cui sia chiaramente identificata la sezione relativa alla trasparenza: con la presente sezione si adempie a tale obbligo normativo indicando l'approccio dell'amministrazione a tale materia.

Obbligo di pubblicazione sul sito web dell'Ente

Come chiarito nel PNA 2016, § 4, in una logica di semplificazione il PTPCT è pubblicato sul sito istituzionale al massimo entro un mese dall'adozione.

Contenuti – obiettivi strategici in materia di trasparenza

Per quel che concerne i contenuti, l'elemento necessario della sezione relativa alla trasparenza è quello della definizione, da parte degli organi di indirizzo, degli obiettivi strategici in materia.

Questo è previsto dal co. 8 dell'art. 1 della l. 190/2012, come modificato dall'art. 41 co. 1 lett. g) del d.lgs. 97/2016.

Il legislatore ha rafforzato poi la necessità che sia assicurato il coordinamento tra gli obiettivi strategici in materia di trasparenza contenuti nel PTPCT rispetto agli obiettivi degli altri documenti di natura programmatica e strategico-gestionale dell'amministrazione nonché con il piano della performance, anche alla luce della prevista confluenza di tali documenti nel prossimo PIAO secondo le emanande norme di dettaglio

Contenuti - flussi informativi necessari per garantire, all'interno di ogni ente, l'individuazione/ l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati – nominativi dei responsabili

Nel novellato art. 10 del d.lgs. 33/2013 è chiarito che la sezione del PTPCT sulla trasparenza deve essere impostata come atto organizzativo fondamentale dei flussi informativi necessari per garantire, all'interno di ogni ente, l'individuazione/l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati.

Caratteristica essenziale della sezione della trasparenza è l'indicazione dei ruoli responsabili di ognuna di queste fasi relativamente ad ogni obbligo di pubblicazione.

L'Allegato 3 - "Mappa trasparenza" al presente PTPCT definisce gli obblighi di pubblicazione vigenti ai sensi del d.lgs. n. 33/2013 come modificato al d.lgs. n. 97/2016.

L'individuazione dei ruoli responsabili delle varie fasi del flusso informativo è funzionale al sistema delle responsabilità che il d.lgs. 33/2013 articola con riferimento ad ognuno dei soggetti considerati. Si consideri, ad esempio, quanto previsto dall'art. 43 co. 4 del d.lgs. 33/2013 (I dirigenti responsabili dell'amministrazione e il responsabile per la trasparenza controllano e assicurano la regolare attuazione dell'accesso civico sulla base di quanto stabilito dal presente decreto).

Sia gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza (art. 1, co. 8 l. 190/2012) sia la sezione della trasparenza con l'indicazione dei ruoli dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti e delle informazioni (art. 10 co. 1, d.lgs. 33/2013) costituiscono contenuto necessario del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.

In assenza, è configurabile la fattispecie della mancata adozione del Programma triennale della trasparenza per cui l'ANAC si riserva di irrogare le sanzioni pecuniarie previste dall'art. 19 co. 5 del d.l. 90/2014.

Contenuti – responsabile unico della prevenzione della corruzione e trasparenza RPCT.

Nell'obiettivo di programmare ed integrare in modo più incisivo e sinergico la materia della trasparenza e dell'anticorruzione rientra, inoltre, la modifica apportata all'art. 1, co. 7, della legge 190/2012 dall'art. 41 co. 1 lett. f) del d.lgs. 97/2016 in cui è previsto che vi sia un unico Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il C.S.S.M. ha nominato, con delibera del CdA n. 97 del 16/12/2019 Responsabile unico per la prevenzione della corruzione e trasparenza RPCT il dott. Marco Manosperti.

Il RPCT dovrà pertanto occuparsi di svolgere la regia complessiva della predisposizione del PTPC, in costante coordinamento con le strutture dell'amministrazione.

Persiste la potenziale fonte di criticità, già segnalata nei precedenti Piani, di coincidenza in capo allo stesso soggetto, ovvero il Direttore, del ruolo di datore di lavoro, Direttore dell'Ente (soggetto unico che assume gli atti verso l'esterno, ovvero le determina, firma i contratti per l'Ente), e RPCT. Considerata, allo stato attuale, l'impossibilità di prevedere soluzioni alternative, il coinvolgimento, già in atto, nei processi decisionali dei diversi ruoli organizzativi dell'Ente insieme al Direttore (in particolare i Responsabili di Servizio ed i Responsabili di procedura) costituisce un'utile, ancorchè non definitiva, misura di prevenzione della corruzione, come già evidenziato in tema di misure alternative alla rotazione ordinaria. L'Ente valuterà la predisposizione di soluzioni di carattere più strutturato ed efficace per risolvere tale criticità potenziale, anche avvalendosi di prodotti informatici innovativi e/o con la collaborazione con altri Enti del settore.

La mappa delle responsabilità

Responsabilità	Descrizione
Trasmissione	Per trasmissione si intende, nel caso in cui i dati siano archiviati in una banca dati, sia l'immissione dei dati nell'archivio sia la confluenza degli stessi dall'archivio al soggetto responsabile della pubblicazione sul sito. (Del. CIVIT 50/13, Par. 2.2). Le attribuzioni della responsabilità di raccolta e trasmissione dei dati sono definite nell'Allegato 3 al Piano

Pubblicazione	<p>Per Pubblicazione si intende la pubblicazione di documenti, dati e informazioni in conformità alle specifiche e alle regole tecniche di cui all'allegato A, del D.Lgs. 33/13</p> <p>Con il termine aggiornamento non si intende necessariamente la modifica del dato, essendo talvolta sufficiente un controllo dell'attualità delle informazioni pubblicate, anche a tutela di eventuali interessi individuali coinvolti (Del. CIVIT 50/13, Allegato 2, par. 2). Per aggiornamento tempestivo si intende "entro 30 giorni".</p> <p>Il responsabile della pubblicazione dei dati di tutto l'Ente è individuato con provvedimento del Direttore.</p>
---------------	--

Segnalazione

L'art. 43, cc. 1 e 5 del D.Lgs. 33/13 affida al Responsabile per la Trasparenza il compito di segnalare i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione all'organo di indirizzo politico, all'OVC, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'Ufficio Procedimenti Disciplinari. La segnalazione viene inoltrata, per conoscenza, ai soggetti individuati come responsabili del mancato o ritardato adempimento segnalato. Il Responsabile per la Trasparenza effettua la segnalazione, qualora ne ricorrano i presupposti:

a conclusione delle verifiche periodiche;

al termine dell'attività di monitoraggio.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 5, c. 6 del D.Lgs. 33/13, la segnalazione, inoltre, è effettuata obbligatoriamente qualora venga presentata una richiesta di accesso civico. Si ricorda che l'art. 6,

c. 2 del D.lgs. 33/13 stabilisce che "l'esigenza di assicurare adeguata qualità delle informazioni diffuse non può, in ogni caso, costituire motivo per l'omessa o ritardata pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti".

L' ACCESSO CIVICO

In conseguenza all'entrata in vigore definitiva del FOIA, l'accesso civico ai sensi dell'art. 5 del d.lgs. n. 33/2013 non è sottoposto ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente, per cui chiunque può esercitarlo anche indipendentemente dall'essere cittadino italiano o residente nel territorio dello Stato. Non è inoltre necessario che sia fornita alcuna motivazione per presentare l'istanza di accesso civico.

Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 12 del 25/07/2017 il C.S.S.M. ha regolamentato l'accesso civico in relazione alle normative.

Ai sensi del comma 3 dell'art. 5 del d. lgs. n. 33/2013, l'istanza può essere trasmessa per via telematica secondo le modalità previste dal decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82 recante il «Codice dell'amministrazione digitale». Pertanto, ai sensi dell'art. 65 del CAD, le istanze presentate per via telematica alle pubbliche amministrazioni e ai gestori dei servizi pubblici sono valide se:

- sottoscritte mediante la firma digitale o la firma elettronica qualificata;
- l'istante è identificato attraverso il sistema pubblico di identità digitale (SPID), nonché carta di identità elettronica o la carta nazionale dei servizi;
- sono sottoscritte e presentate unitamente alla copia del documento d'identità;
- trasmesse dall'istante mediante la propria casella di posta elettronica certificata.

Resta fermo che l'istanza può essere presentata anche a mezzo posta, fax o direttamente presso gli uffici indicati dall'art. 5, comma 3, del d. lgs. n. 33/2013, e che laddove la richiesta di accesso civico non sia sottoscritta dall'interessato in presenza del dipendente addetto, la stessa debba essere sottoscritta e presentata unitamente a copia fotostatica non autenticata di un documento di identità del sottoscrittore, che va inserita nel fascicolo (cfr. art. 38, commi 1 e 3, del d.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445).

Se l'accesso civico ha a oggetto dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi del d. lgs. n. 33/2013, l'istanza deve essere presentata al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, i cui riferimenti sono indicati nella Sezione "Amministrazione trasparente" del sito web istituzionale.

Negli altri casi, l'istanza di accesso civico va indirizzata direttamente all'ufficio protocollo dell'Ente con l'indicazione precisa dell'istanza. È necessario che i dati, le informazioni o i documenti che si desidera richiedere siano identificati.

Ciò vuol dire che eventuali richieste di accesso civico saranno ritenute inammissibili laddove l'oggetto della richiesta sia troppo vago da non permettere di identificare la documentazione richiesta, oppure laddove la predetta richiesta risulti manifestamente irragionevole.

Resta comunque ferma la possibilità per l'ente destinatario dell'istanza di chiedere di precisare la richiesta di accesso civico identificando i dati, le informazioni o i documenti che si desidera richiedere.

Tutte le istanze di accesso civico sono registrate in apposito Registro pubblicato nella sezione dedicata del sito in Amministrazione Trasparente.

Il rilascio di dati o documenti in formato elettronico o cartaceo è gratuito, salvo il rimborso del costo effettivamente sostenuto e documentato dall'amministrazione per la riproduzione su supporti materiali.

Laddove l'istanza di accesso civico possa incidere su interessi di soggetti controinteressati legati alla protezione dei dati personali, o alla libertà e segretezza della corrispondenza oppure agli interessi economici e commerciali (ivi compresi la proprietà intellettuale, il diritto d'autore e i segreti commerciali) il Comune ne darà comunicazione agli stessi, mediante invio di copia con raccomandata con avviso di ricevimento (o per via telematica per coloro che abbiano consentito tale forma di comunicazione). In tal modo, il soggetto controinteressato potrà presentare (anche per via telematica) una eventuale e motivata opposizione all'istanza di accesso civico entro dieci giorni dalla ricezione della comunicazione della richiesta di accesso civico. Decorso tale termine, l'amministrazione provvederà sulla richiesta di accesso civico, accertata la ricezione della comunicazione da parte del controinteressato.

La comunicazione ai soggetti controinteressati non è dovuta nel caso in cui l'istanza di accesso civico riguardi dati e documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria.

Il procedimento di accesso civico sarà concluso con provvedimento espresso e motivato nel termine di trenta giorni dalla presentazione dell'istanza con la comunicazione del relativo esito al richiedente e agli eventuali controinteressati. Tali termini sono sospesi nel caso di comunicazione dell'istanza al controinteressato durante il tempo stabilito dalla norma per consentire allo stesso di presentare eventuale opposizione (10 giorni dalla ricezione della comunicazione).

In caso di accoglimento, l'amministrazione provvederà a trasmettere tempestivamente al richiedente i dati o i documenti richiesti, ovvero, nel caso in cui l'istanza riguardi dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi del d. lgs. n. 33/2013, a pubblicare sul sito i dati, le informazioni o i documenti richiesti e a comunicare al richiedente l'avvenuta pubblicazione dello stesso, indicandogli il relativo collegamento ipertestuale.

Laddove vi sia stata, invece, l'accoglimento della richiesta di accesso civico nonostante l'opposizione del controinteressato, l'amministrazione ne darà comunicazione a quest'ultimo. I dati o i documenti richiesti saranno trasmessi al richiedente non prima di quindici giorni dalla ricezione della stessa comunicazione da parte del controinteressato, ciò anche al fine di consentire a quest'ultimo di presentare eventualmente richiesta di riesame o ricorso al difensore civico, oppure ricorso al giudice amministrativo (cfr. art. 5, commi 7-9).

L'ente destinatario dell'istanza di accesso civico ai sensi dell'art. 5, comma 2, del d. lgs. n. 33/2013 è tenuto a motivare l'eventuale rifiuto, differimento o la limitazione dell'accesso con riferimento ai soli casi e limiti stabiliti dall'articolo 5-bis.

In caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta entro il termine indicato dal comma 6 del d. lgs. n. 33/2013, il richiedente può presentare richiesta di riesame al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, che decide con provvedimento motivato, entro il termine di venti giorni.

In alternativa, il richiedente può presentare ricorso al difensore civico competente per ambito territoriale (qualora tale organo non sia stato istituito, la competenza è attribuita al difensore civico competente per l'ambito territoriale immediatamente superiore). In tal caso, il ricorso deve comunque essere notificato anche all'amministrazione interessata. È previsto che il difensore civico si pronunci entro trenta giorni dalla presentazione del ricorso e che se il difensore civico ritiene illegittimo il diniego o il differimento, ne debba informare il richiedente e comunicarlo all'amministrazione competente. Se questa non conferma il diniego o il differimento entro trenta giorni dal ricevimento della comunicazione del difensore civico, l'accesso è consentito.

È previsto che il Garante per la protezione dei dati personali sia sentito dal responsabile della prevenzione della corruzione nel caso di richiesta di riesame e dal difensore civico nel caso di ricorso solo laddove l'accesso civico sia stato negato o differito per motivi attinenti la tutela della «protezione dei dati personali, in conformità con la disciplina legislativa in materia» (art. 5-bis, comma 2, lett. a, d. lgs. n. 33/2013). In tali ipotesi, il Garante si pronuncia entro il termine di dieci giorni dalla richiesta, durante i quali il termine per l'adozione del provvedimento da parte del responsabile della prevenzione della corruzione o per la pronuncia del difensore civico sono sospesi.

La normativa prevede che si possa impugnare la decisione dell'amministrazione competente o, in caso di richiesta di riesame, la decisione del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, di fronte al Tribunale amministrativo regionale ai sensi dell'articolo 116 del Codice del processo amministrativo di cui al decreto legislativo 2 luglio 2010, n. 104.