

**PNA, PTPCT, PIAO
PRINCIPALI STRUMENTI DI
PREVENZIONE DELLA
CORRUZIONE IN ITALIA**

**LEZIONE 3
MARTEDÌ 15 NOVEMBRE
10.30-13.30**

INDICE

- Sintesi dei principali provvedimenti normativi: dalla legge Severino al PIAO
- RPCT (chi è? cosa fa?) e PTPCT
- Rotazione dei dipendenti pubblici
- Whistleblowing (L.190/2012; DL 90/2014, L.179/2017, linee guida ANAC)
- Conflitto di interessi: inconferibilità e incompatibilità (d.lgs. 39/2013); divieto di pantouflage e limiti su incarichi extra-istituzionali (d.lgs. 165/2001)



TENDENZE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE IN ITALIA

- **Ampliamento della nozione di corruzione** ben oltre le fattispecie penalistiche
- Ampliamento dell'ambito soggettivo
- Rafforzamento della delega di poteri all'ANAC
- Limitata differenziazione degli adempimenti in **assenza di misurazione dell'efficacia** delle misure di prevenzione
- **Enfasi su controlli e sanzioni** nell'ambito del più ampio disinteresse per la costruzione di capacità amministrativa



PRINCIPI COSTITUZIONALI IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

- **Articolo 97:** i pubblici uffici sono organizzati secondo disposizioni di legge, in modo che siano assicurati il buon andamento e l'imparzialità dell'amministrazione

Principi collegati:

- **Articolo 28:** i funzionari e i dipendenti dello Stato e degli enti pubblici sono direttamente responsabili, secondo le leggi penali, civili e amministrative, degli atti compiuti in violazione di diritti
- **Articolo 54:** i cittadini cui sono affidate funzioni pubbliche hanno il dovere di adempierle con disciplina e onore, prestando giuramento nei casi stabiliti dalla legge
- **Articolo 98:** i pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della Nazione



LA NOVITÀ DELLA LEGGE N. 190/2012

- allineamento agli standard internazionali: Convenzione delle Nazioni Unite contro la Corruzione (**UNCAC**) siglata a Merida nel 2003 e ratificata in Italia dalla legge 116/2009
- introduzione di molteplici strumenti di prevenzione
- sistema “a cascata” dal centro alla periferia imperniato sul Piano Nazionale Anticorruzione (**PNA**)
- introduzione di una Autorità Anticorruzione (**ANAC**) come fulcro del sistema
- introduzione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione (**RPC**) in ogni amministrazione
- introduzione del Piano triennale di prevenzione della corruzione (**PTPC**) adottato da ogni amministrazione



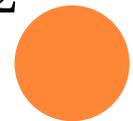
PRINCIPALI PROVVEDIMENTI NORMATIVI

- **L. 190/2012**: disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione (legge Severino, governo Monti)
- **D.lgs. 33/2013**: decreto “Trasparenza” (Monti, affari correnti)
- **D.lgs. 39/2013**: inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi
- **DPR 62/2013**: codice di comportamento dei dipendenti pubblici
- **D.L. 90/2014**: rafforzamento dell'ANAC (PNA, sanzioni - Renzi)
- **D.lgs. 97/2016**: revisione della legge 190/2012 (FOI - Renzi)
- **D.L. 80/2021**: introduce il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) che ingloba il PTPCT (Draghi)



PNA DAL PTPC AL PIAO

- PTPCT diventa parte integrante, insieme ad altri strumenti di pianificazione, di un documento di programmazione annuale unitario (**PIAO**)
- difficile iter di attuazione del PIAO a causa dell'incertezza relativa all'integrazione tra ambiti come **performance**, **prevenzione della corruzione**, **lavoro agile** (POLA)
- Febbraio 2022: «Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022» da parte dell'ANAC
- 2 maggio 2022: comunicato del Presidente ANAC con proroga della durata del PTPCT 2021/23
- 24 giugno 2022-15 settembre 2022: consultazione sul PNA 2022



POTERI DELL'ANAC

- Adozione del **Piano Nazionale Anticorruzione** (dal 2014) recante indirizzi per l'adozione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) da parte delle singole amministrazioni
- Adozione di **linee-guida** sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione
- **Vigilanza** anche con l'esercizio di poteri ispettivi e di accertamento
- Esercizio **poteri sanzionatori**
- Controllo operato RPCT e richiesta informazioni all'**OIV**/Nucleo di valutazione



RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

- Adozione del **Piano Nazionale Anticorruzione** (dal 2014) recante indirizzi per l'adozione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) da parte delle singole amministrazioni
- Adozione di **linee-guida** sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione
- **Vigilanza** anche con l'esercizio di poteri ispettivi e di accertamento
- Esercizio **poteri sanzionatori**
- Controllo operato RPCT e richiesta informazioni all'**OIV/Nucleo** di valutazione



RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

- L'organo di indirizzo individua il RPCT di norma tra i **dirigenti** di ruolo in servizio; per gli enti locali la scelta ricade, salvo diversa e motivata determinazione, sul segretario
- RPCT non è componente del Nucleo di Valutazione/**OIV** e non può gestire processi nelle aree esposte al rischio corruttivo
- Amministrazioni approntano modifiche organizzative per consentire al RPCT di svolgere il proprio ruolo con **autonomia ed efficacia**
- Obblighi di **informazione** dei dirigenti nei confronti del RPCT



RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

- Riepilogo delle indicazioni fornite dall'ANAC riguardo alla figura del RPCT è disponibile nell'**allegato 3 al PNA 2022** di prossima adozione
- Sui poteri del RPCT l'ANAC si è già espressa con la **delibera 840/2018**
- RPCT presenta all'organo di indirizzo politico (governo, giunta, rettore ecc.) una proposta di PTPCT
- RPCT vigila sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione
- RPCT segnala all'organo di indirizzo politico e al Nucleo di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure di prevenzione



RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

- RPCT 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
- risultati dell'attività svolta, tra cui il rendiconto sull'attuazione delle misure di prevenzione definite nei PTPCT, sono resi noti dal RPCT in una **Relazione annuale** da pubblicare sul sito istituzionale dell'amministrazione impiegando uno schema fornito dall'ANAC; i contenuti di questa relazione sono verificati dal Nucleo di Valutazione
- RPCT prende in carico le segnalazioni dei «*whistleblower*»
- RPCT ha compiti di vigilanza sul rispetto della normativa in materia di **inconferibilità e incompatibilità**



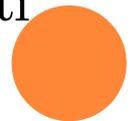
PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA: OBIETTIVI

- individuare le **attività** nell'ambito delle quali è **più elevato il rischio di corruzione**, anche raccogliendo le proposte dei dirigenti
- prevedere **meccanismi di formazione**, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione
- prevedere **obblighi di informazione** nei confronti del RPC
- **monitorare il rispetto dei termini**, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la **conclusione dei procedimenti**
- monitorare i rapporti tra la PA e i **soggetti che con essa stipulano contratti** o che sono interessati a procedimenti di **autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici**: verificare eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra titolari, amministratori, soci e dipendenti degli stessi soggetti e della PA
- individuare specifici **obblighi di trasparenza** ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge



PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

- predisposto dal RPCT e adottato dall'**organo di indirizzo politico** entro il 31 gennaio di ogni anno
- poggia sull'elaborazione dei risultati dell'attuazione dei Piani precedenti raccolti nella Relazione annuale del RPCT
- va redatto ricorrendo solo a **risorse interne**
- ANAC irroga **sanzioni amministrative pecuniarie** di cui alla Delibera 437/2021 a enti che non adottano Piani con misure organizzative concrete:
 - PTPCT puramente ricognitivo di norme
 - PTPCT che riproduce analoghi Piani adottati da altre PA
 - PTPCT privo di misure per la prevenzione dei settori più esposti al rischio di corruzione



PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

- Non può essere calato dall'alto, ma richiede la **partecipazione** di tutti i dirigenti e di tutti i dipendenti
- La costruzione di un buon PIANO è un'attività che si basa su una **profonda conoscenza della struttura organizzativa**, dei processi decisionali, dei procedimenti amministrativi, conoscenza necessaria per identificare quali profili di rischio siano presenti e quali misure di prevenzione della corruzione meglio si adattino alla fisionomia dell'ente
- Per garantire massima trasparenza e ampia partecipazione alla strategia di prevenzione della corruzione scelta nel PTCPT la **bozza del Piano è posta in consultazione interna ed esterna**



PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

- Definisce i flussi informativi nei confronti del RPC
- Assegna obiettivi, risorse, scadenze e responsabilità agli uffici
- Delinea il sistema di controlli
- Poggia sull'analisi dei rischi di corruzione per individuare misure di prevenzione che siano proporzionali

Limiti frequenti delle **analisi dei rischi** condotte dalle PA:

- copertura di poche aree; mappatura dei processi poco analitica; base informativa carente; deficit di programmazione e monitoraggio delle misure



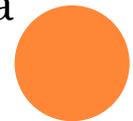
PTPCT: CRITERI

- ***Prevalenza della sostanza sulla forma***: il processo di gestione del rischio non deve essere attuato in modo formalistico (logica di mero adempimento) bensì calibrato sulle specificità del contesto esterno ed interno dell'amministrazione
- ***Gradualità***: diverse fasi di gestione del rischio da sviluppare seguendo un approccio che consenta di migliorare progressivamente e continuativamente l'analisi del contesto nonché la valutazione e il trattamento dei rischi
- ***Selettività***: individuare priorità di intervento, evitando di trattare il rischio in modo generico e poco selettivo; selezionare gli ambiti maggiormente esposti ai rischi e agire su quelli
- ***Integrazione***: gestione del rischio è parte integrante dei processi di programmazione, controllo e valutazione; garantire integrazione tra il processo di gestione del rischio e il ciclo di gestione della performance
- ***Miglioramento e apprendimento continuo***: gestione del rischio intesa come un processo di miglioramento continuo attraverso il monitoraggio e il riesame periodico del sistema di prevenzione in atto



ROTAZIONE DEI DIPENDENTI PUBBLICI

- **Allegato 2 PNA 2019** consolida in un unico documento gli atti di indirizzo dell'ANAC relativi a: rotazione ordinaria (Delibera ANAC n. 13/2015 e PNA – Determinazione ANAC 831/2016) e rotazione “straordinaria” (Delibera ANAC 215/2019)
- **rotazione ordinaria:** va correlata all'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico
- amministrazioni sono tenute ad adottare misure di rotazione ordinaria compatibili con eventuali **diritti individuali dei dipendenti** interessati soprattutto laddove le misure si riflettono sulla sede di servizio del dipendente
- PTPCT deve indicare i **criteri** della rotazione ordinaria: a) individuazione degli uffici da sottoporre a rotazione; b) fissazione della periodicità della rotazione; c) caratteristiche della rotazione, se funzionale o territoriale



ROTAZIONE DEI DIPENDENTI PUBBLICI

- La rotazione ordinaria è una misura organizzativa finalizzata 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
- 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 fondare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate e l'assunzione di **decisioni non imparziali**
- La rotazione è anche funzionale all'**arricchimento professionale** del dipendente



ROTAZIONE DEI DIPENDENTI PUBBLICI

- **Misure alternative** alla rotazione ordinaria in caso di ostacoli organizzativi da motivare nel PTPCT per evitare che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo di un processo a rischio:
 - ***segregazione delle funzioni***: funzioni tra loro separate, non c'è alcuna sovrapposizione, ognuno svolge compiti ben precisi ma nessuno ha completo controllo di un processo
 - maggiore ***compartecipazione*** del personale dell'ufficio nelle varie fasi dei procedimenti
 - ***doppia sottoscrizione*** degli atti
 - ***rotazione funzionale*** con una diversa distribuzione delle pratiche all'interno dello stesso ufficio
 - potenziamento delle misure di ***trasparenza***



ROTAZIONE DEI DIPENDENTI PUBBLICI

- **Rotazione straordinaria** (Delibera ANAC 215/2019): anticipa il trasferimento ad altro ufficio (Legge 97/2011) alla fase di avvio del procedimento penale per condotte di natura corruttiva
- misura di carattere eventuale e cautelare tesa a garantire che, nell'area ove si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o disciplinare, siano attivate idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo al fine, tra l'altro, di **tutelare l'immagine** di imparzialità dell'Amministrazione
- rotazione straordinaria va disposta con provvedimento adeguatamente motivato tenendo conto dell'elenco dei reati previsti dall'**articolo 7 della legge 69/2015** per fatti di corruzione; si applica appena il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato (art.335 c.p.p.)
- si applica anche a condotte corruttive tenute in altri uffici dell'amministrazione o in una diversa amministrazione
- in caso di impossibilità, il dipendente è posto in **aspettativa** o in **disponibilità** con conservazione del trattamento economico



PROBLEMI NELLA ROTAZIONE DEL PERSONALE

- nei comuni di piccole dimensioni o in uffici organizzati in nuclei lavorativi ristretti, la rotazione del personale è difficile perché può incrinare meccanismi di organizzazione e relazioni reciproche, influenzando anche sul **benessere organizzativo**
- la rotazione potrebbe porsi in esplicito contrasto con i criteri fissati dall'art. 19 del D.lgs. 165/01 in materia di conferimento degli incarichi dirigenziali (la norma punta sulla **continuità**)
- una sentenza del Tribunale Amministrativo (TAR Marche Sez. I n. 370/2013) ha dato ragione a due dirigenti comunali che erano stati assegnati dal Sindaco a settori non afferenti le loro dirette competenze, con la motivazione che il criterio della rotazione degli incarichi deve tenere conto dei **profili giuridico-amministrativi** e dei **requisiti tecnici richiesti dai settori di assegnazione**
- rotazione del personale non è un precetto da applicare in maniera letterale, ma un'**indicazione** per l'aggiornamento ed il miglioramento del livello dell'Ente



VANTAGGI DELLA ROTAZIONE DEL PERSONALE

- in realtà amministrative di maggiori dimensioni la rotazione del personale può trovare agevole applicazione e apportare **miglioramenti nella performance** di ciascun lavoratore
- PTPC del Comune de l'Aquila: “La ratio alla base della norma non è quella di non confermare dipendenti e dirigenti che si sono distinti nel loro campo ma quella di evitare che un soggetto sfrutti un potere o una conoscenza acquisita per ottenere un vantaggio illecito... si possono sfruttare i **vantaggi derivanti dalla job rotation**... permettendo ai collaboratori di accumulare velocemente una buona esperienza in funzioni diverse ed in svariati settori... la rotazione del personale consente ai collaboratori di perfezionare le proprie capacità... e aumentare le possibilità di carriera”
- permette all' Ente di essere **più flessibile e di sfruttare a pieno le conoscenze e le potenzialità dei propri dipendenti**



WHISTLEBLOWING

- *Basi normative*: **L.190/2012**; **DL 90/2014** (Misure urgenti per semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari); **L.179/2017** (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)
- **Linee-guida** (Determinazione ANAC n. 6/2015 e Delibera ANAC n. 469/2021)
- Istituzione di un **ufficio per la vigilanza** attivata dalle segnalazioni dei whistleblower (Delibera ANAC n. 1/2018)
- Attivazione di una **piattaforma web** dedicata all'inoltro delle segnalazioni (Comunicato del Presidente ANAC del 6 febbraio 2018)
- Regolamento sull'esercizio del **potere sanzionatorio** in materia di whistleblowing (Delibere ANAC 1033/2018 e 690/2020)



WHISTLEBLOWING

- ***destinatari della segnalazione***: Autorità giudiziaria; Corte dei Conti; ANAC; RPCT
- ***ambito soggettivo di applicazione***: dipendenti pubblici; lavoratori/collaboratori delle imprese che offrono servizi e realizzano opere in favore della PA
- ***ambito oggettivo di applicazione***: nozione “ampia” di corruzione prevista dai Piani Nazionali Anticorruzione
- procedure di segnalazione disciplinate da linee-guida emesse dall'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali
- ***criteri della procedura di segnalazione***: identificazione corretta del segnalante; separazione del contenuto della segnalazione dai dati sul segnalante; integrità, riservatezza e disponibilità dei dati



WHISTLEBLOWING: CONTENUTI DELLA SEGNALAZIONE

- **circostanze di tempo e di luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione
- descrizione del fatto
- **generalità** o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati
- documenti in allegato che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di **altri soggetti** potenzialmente a conoscenza dei fatti



WHISTLEBLOWING

- In conformità con i suggerimenti in materia forniti dall'ANAC, i termini del procedimento si sostanziano:
 - in 15 gg., dal ricevimento della segnalazione, per l'esame preliminare ai fini della verifica della **ammissibilità della segnalazione**
 - in 15 gg. per l'**avvio dell'istruttoria** e sua decorrenza;
 - in 60 gg. per la definizione degli **esiti dell'istruttoria** che decorrono dalla data di avvio della stessa
- Resta ferma la facoltà in capo al RPCT, qualora ne ravvisasse la necessità, di **estendere i predetti termini** fornendo adeguata motivazione da conservare agli atti dell'ufficio



WHISTLEBLOWING

- Rileva l'aspetto psicologico della **buona fede**: il dipendente pubblico effettua una segnalazione circostanziata nella ragionevole convinzione, fondata su elementi di fatto, che la condotta illecita segnalata si sia verificata
- Le tutele non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i **reati di calunnia o diffamazione** o comunque per reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria/contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave



WHISTLEBLOWING

- Adozione di **misure ritorsive** contro il segnalante comunicate all'ANAC in ogni caso dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative; l'amministrazione è tenuta a motivare le ragioni dell'adozione di misure aventi effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro
- ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica e ogni altro organismo di garanzia o di disciplina per l'adozione dei provvedimenti di competenza; ANAC applica al responsabile delle misure ritorsive una sanzione amministrativa
- **Sanzioni amministrative** comminate anche nel caso di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni assenti/non conformi alle linee guida e nel caso di mancato svolgimento delle attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute



WHISTLEBLOWING: GARANZIA DI RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE NELL'AMBITO DEL PROCEDIMENTO

- ***penale***: l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 del c.p.p. (atti segreti fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari)
- ***dinanzi alla Corte dei Conti***: l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria
- ***disciplinare***: l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa
 - qualora la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di **consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità**



CONFLITTO DI INTERESSE

- La situazione di conflitto di interessi si configura laddove la cura dell'interesse pubblico cui è preposto il funzionario potrebbe essere deviata per favorire il **soddisfacimento di interessi contrapposti** di cui sia titolare il medesimo funzionario direttamente o indirettamente
- Si tratta di una condizione che determina il **rischio di comportamenti dannosi per l'amministrazione**, a prescindere che ad essa segua o meno una condotta impropria
- Le disposizioni sul conflitto di interessi fanno riferimento a un'**accezione ampia** attribuendo rilievo a qualsiasi posizione che potenzialmente possa minare il corretto agire amministrativo e compromettere, anche in astratto, l'**imparzialità** richiesta al dipendente pubblico nell'esercizio del potere decisionale



CONFLITTO DI INTERESSE

Norme in materia di conflitto d'interessi attengono a diversi profili:

- **Astensione** del dipendente in caso di conflitto d'interessi (DPR 62/2013)
- **Doveri di comportamento** del dipendente (DPR 62/2013)
- Ipotesi di **inconferibilità e incompatibilità** (d.lgs. 39/2013)
- Divieto di **pantouflage** (D.lgs. 165/2001)
- **Incarichi extra-istituzionali** (D.lgs. 165/2001)



INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ (D.LGS. 39/2013)

- **incarichi rilevanti** ai fini dell'applicazione del regime delle incompatibilità e inconferibilità sono gli incarichi dirigenziali interni ed esterni; incarichi amministrativi di vertice, di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico; cariche in enti privati regolati o finanziati, componenti di organo di indirizzo politico, come definiti all'art. 1 del d.lgs
- disposizioni del decreto tengono conto dell'esigenza di evitare che lo svolgimento di certe attività/funzioni possa agevolare la **pre-costituzione di situazioni favorevoli** al fine di ottenere incarichi dirigenziali e posizioni assimilate
- contemporaneo svolgimento di alcune attività potrebbe generare il rischio di svolgimento non imparziale dell'attività amministrativa costituendo un **terreno favorevole a illeciti scambi di favori**



INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ (D.LGS. 39/2013)

- art. 20 d.lgs. 39/2013: pone in capo all'interessato l'obbligo di rilasciare, all'atto di nomina, una dichiarazione sulla insussistenza delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità previste dallo stesso decreto; **tale dichiarazione è condizione di efficacia dell'incarico**
- amministrazione conferente è tenuta ad usare la massima cautela e diligenza nella valutazione della dichiarazione richiesta all'art.20, che potrebbe essere **mendace**
- ANAC ritiene altamente auspicabile che il procedimento di conferimento dell'incarico si perfezioni solo all'esito della verifica, da parte dell'organo di indirizzo e della struttura di supporto, sulla dichiarazione resa dall'interessato, da effettuarsi tenendo conto degli **incarichi risultanti dal CV** allegato alla dichiarazione stessa e dei fatti notori comunque acquisiti



INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ (D.LGS. 39/2013)

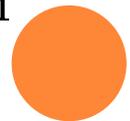
- Il legislatore ha attribuito al **RPCT**, che venga a conoscenza del conferimento di un incarico in violazione delle norme del d.lgs. 39/2013, il potere di **avvio del procedimento di accertamento e di verifica** della situazione di inconferibilità, di dichiarazione della nullità dell'incarico e il potere di applicare la sanzione inibitoria nei confronti dell'organo che ha conferito l'incarico
- Nell'ipotesi in cui l'ANAC, d'ufficio o a seguito di segnalazione, abbia attivato un procedimento di vigilanza e abbia accertato la **non conferibilità dell'incarico**, il RPCT, nell'esercizio delle prerogative attribuite ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. n. 39/2013 adotta le iniziative derivanti dalla pronuncia di ANAC



INTERDIZIONE ALLO SVOLGIMENTO DI DETERMINATE ATTIVITÀ PER DIP.PUBBLICI (ART. 35-BIS D.LGS. 165/2001)

Divieto per coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale (**delitti contro la PA**):

- di far parte, anche con compiti di segreteria, di **commissioni per l'accesso o la selezione** a pubblici impieghi
- di essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di **vantaggi economici a soggetti pubblici o privati**
- di far parte di **commissioni di gara** per l'affidamento di lavori, servizi e forniture, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari e per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere



INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI PER DIPENDENTI PUBBLICI (ART. 53 D.LGS. 165/2001)

- possibilità per i dipendenti pubblici di svolgere incarichi extra-istituzionali conferiti da altri soggetti pubblici o privati prevede un'**autorizzazione da parte dell'amministrazione di appartenenza**, sulla base di criteri oggettivi e predeterminati che tengano conto della specifica professionalità e del **principio di buon andamento** della pubblica amministrazione
- rilievo ai fini della prevenzione della corruzione: legislatore ha previsto una specifica **misura di trasparenza** all'art. 18 del d.lgs. 33/2013
- dipendente è tenuto a comunicare formalmente all'amministrazione anche l'attribuzione di **incarichi gratuiti**, ai quali è esteso l'obbligo per le amministrazioni di comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica



PANTOUFLAGE (ART. 53 D.LGS. 165/2001 COMMA 16-TER)

- La parola di origine francese «pantouflage» viene utilizzata nel linguaggio corrente per indicare il **passaggio di dipendenti pubblici al settore privato** (cd. «*revolving doors*»)
- La norma italiana dispone il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle PA, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri
- **I contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli** e i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con la PA per i successivi tre anni e hanno l'obbligo di restituire i compensi percepiti



PANTOUFLAGE (ART. 53 D.LGS. 165/2001 COMMA 16-TER)

La scarna formulazione della norma ha dato luogo a diversi dubbi interpretativi riguardanti l'incompatibilità successiva alla cessazione dal servizio, in particolare:

- la **delimitazione dell'ambito soggettivo** di applicazione
- la **perimetrazione del concetto** di “esercizio di poteri autoritativi e negoziali” da parte del dipendente
- la corretta individuazione dei **soggetti privati destinatari** di tali poteri
- la corretta portata delle **conseguenze che derivano dalla violazione del divieto**

Nuove linee guida ANAC su poteri di accertamento e sanzionatori



PANTOUFLAGE (ART. 53 D.LGS. 165/2001 COMMA 16-TER)

- Il divieto è da intendersi riferito a **qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale** che possa instaurarsi con i soggetti privati, mediante l'assunzione a tempo determinato o indeterminato o l'affidamento di incarico o consulenza da prestare in favore degli stessi; sono **esclusi gli incarichi di natura occasionale**, privi del carattere della stabilità
- Divieto si applica a dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, rapporto di lavoro a tempo determinato, rapporto di lavoro autonomo
- Divieto si applica a chi emana provvedimenti, a chi perfeziona negozi giuridici attraverso la stipula di contratti, a chi ha un significativo potere di incidere sulle decisioni delle strutture, a chi incide sul contenuto della decisione collaborando all'istruttoria



PANTOUFLAGE (ART. 53 D.LGS. 165/2001 COMMA 16-TER)

Soggetti privati inclusi nell'ambito di applicazione:

- Soggetti con natura interamente privatistica;
- Soggetti operanti in regime di concorrenza anche se partecipati da un soggetto pubblico
- Società con sede all'estero destinatarie di poteri autoritativi e negoziali efficaci secondo le regole vigenti nel nostro ordinamento

Soggetti privati esclusi dall'ambito di applicazione:

- Società *in house* dell'amministrazione di provenienza del dipendente
- Enti privati costituiti successivamente alla cessazione del rapporto di pubblico impiego che non presentino profili di continuità con enti già esistenti



PANTOUFLAGE (ART. 53 D.LGS. 165/2001 COMMA 16-TER)

Misure da inserire nel *Codice di Comportamento*:

- Doveri di **comunicazione** da parte del dipendente che riceva proposte o abbia contatti con soggetti privati in vista di un nuovo rapporto di lavoro o di forme di collaborazione o consulenza ovvero di attività professionale;
- Doveri per il dipendente di **sottoscrivere** nei mesi precedenti alla cessazione dal servizio o dall'incarico, **una dichiarazione** con cui si assume un duplice impegno:
 - **rispettare il divieto di pantouflage**, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma
 - **trasmettere annualmente, nel triennio successivo** alla cessazione dal servizio o dall'incarico, una **dichiarazione** ai sensi del d.P.R. n. 445 del 2000 **che attesti l'assenza di violazione del divieto**, con l'impegno ad aggiornarla in caso di variazioni



PANTOUFLAGE (ART. 53 D.LGS. 165/2001 COMMA 16-TER)

Misure da inserire nel PTPCT:

- ***apposite clausole negli atti di assunzione del personale***, sia di livello dirigenziale che non dirigenziale, che prevedono specificamente il divieto di pantouflage
- ***dichiarazione da sottoscrivere nei mesi precedenti alla cessazione dal servizio o dall'incarico***, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali ***contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma***
- nel caso in cui all'atto della cessazione dal servizio o dall'incarico un dipendente si rifiuti di sottoscrivere una dichiarazione anti-pantouflage, l'acquisizione di una ***dichiarazione*** del dipendente che sta per terminare il rapporto con la PA ***di essere stato informato del divieto*** di pantouflage



PANTOUFLAGE (ART. 53 D.LGS. 165/2001 COMMA 16-TER)

Misure da inserire nel PTPCT:

- in caso di incarico di consulenza e di rapporto di **lavoro a tempo determinato**, previsione di una dichiarazione da rendere *una tantum* o all'inizio dell'incarico, con cui l'interessato si impegna al rispetto del divieto di pantouflage
- previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di **dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro** o comunque attribuito incarichi ad ex dipendenti pubblici **in violazione del predetto divieto**, in conformità a quanto previsto nei bandi-tipo adottati dall'ANAC ai sensi dell'art. 71 del d.lgs. n. 50/2016



PANTOUFLAGE (ART. 53 D.LGS. 165/2001 COMMA 16-TER)

Misure da inserire nel PTPCT:

- inserimento nei bandi di gara, nonché negli atti di autorizzazione e concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici di qualunque genere a enti privati, come pure nelle Convenzioni comunque stipulati dall'Amministrazione di un **richiamo esplicito alle sanzioni** cui incorrono i soggetti per i quali emerge il mancato rispetto dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. 165/2001
- promozione da parte del RPCT di **specifiche attività di approfondimento, formazione e sensibilizzazione** sul tema
- attivazione di **verifiche da parte del RPCT**

