

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Premessa

Preliminarmente, ai fini di una completa collazione del Piano per il triennio 2023/2025, appare necessario, quale premessa documentale e discorsiva dell'attuale documento di programmazione, l'inquadramento dell'istituto per come disegnato dall'attuale disciplina nazionale e sovranazionale, anche alla luce dei recenti interventi normativi.

In attuazione dell'art. 6 della [Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione](#) e degli art. 20 e 21 della [Convenzione Penale sulla corruzione di Strasburgo del 27 gennaio 1999](#), il Legislatore nazionale ha approvato la [Legge 6 novembre 2012, n. 190](#), introducendo disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione. Le misure repressive introdotte dalla legge si configurano soltanto come alcuni dei fattori previsti per la lotta alla corruzione e all'illegalità. Una concreta ed efficace azione di repressione del fenomeno deve porsi, infatti, anche l'obiettivo di favorirne la prevenzione, intervenendo sulla integrità morale dei funzionari pubblici, sul livello di trasparenza dell'azione amministrativa e sulla programmazione di interventi organizzativi basati sulla identificazione dei rischi di corruzione e sulla conseguente individuazione delle misure di prevenzione da adottare. Occorre sottolineare che il concetto di corruzione sotteso alla normativa deve essere inteso in un'accezione più ampia, che comprende non solo lo specifico reato di corruzione e l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione disciplinati dal Titolo II, Capo I del Codice Penale, ma anche tutte quelle operazioni amministrative in cui la cura dell'interesse pubblico degrada a causa del prevalere di interessi particolari.

Il concetto di corruzione, pertanto, coincide con il concetto di cattiva amministrazione, caratterizzato dal mancato rispetto dei canoni dell'etica e di legalità, buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa derivante dall'uso per interessi privati delle funzioni pubbliche attribuite.

Il disegno normativo originario prevedeva che ogni Amministrazione Pubblica fosse tenuta a redigere il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione nel rispetto del Piano Nazionale Anticorruzione approvato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione. L'art. 6 del [D.L. 9 giugno 2021, n. 80](#) (c.d. [Decreto Reclutamento](#)), convertito, con modificazioni, dalla [L. 6 agosto 2021, n. 113](#) ha parzialmente modificato tale adempimento: nell'ottica di un complessivo snellimento e razionalizzazione dell'attività pianificatoria degli enti pubblici, in una logica integrata rispetto alle scelte fondamentali di sviluppo dell'amministrazione, il testo normativo in esame ha previsto che le pubbliche amministrazioni adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (c.d. P.I.A.O.), del quale la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza costituisce parte integrante, insieme ad altri strumenti di pianificazione. In dettaglio, il P.I.A.O., di durata triennale con aggiornamento annuale, ricomprende:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale con i risultati di quella organizzativa complessiva;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo; gli obiettivi formativi annuali e pluriennali finalizzati ai processi della pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

- c) gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne.

Fermo restando l'obbligo di aggiornamento annuale di un documento a valenza triennale, come ha chiarito l'ANAC, nonostante il termine ordinario di approvazione del Piano sia fissato al 31 gennaio di ciascun anno, laddove il legislatore differisca il termine di approvazione del bilancio di previsione finanziario, il termine di approvazione del Piano (e, quindi, anche la sotto-sezione "Rischi corruttivi e trasparenza") è differito di 30 giorni rispetto al termine di approvazione del bilancio. Per l'anno 2023, tale termine è attualmente fissato al 15 Ottobre 2023, essendo stato differito (da ultimo con [DM 28 Luglio 2023](#)) il termine di approvazione del bilancio degli enti locali al 15 Settembre 2023.

È posta una clausola di compatibilità finanziaria, rispetto alle risorse riconducibili al Piano triennale dei fabbisogni del personale di cui all'art. 6 del [D.Lgs. n. 165/2001](#)).

Per quanto concerne la valorizzazione delle risorse interne, il Piano è tenuto a la percentuale di posizioni disponibili per le progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione, a tal fine, dell'esperienza professionale maturata, nonché dell'accrescimento culturale conseguito;

- a) la strumentazione per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con il Piano Nazionale Anticorruzione;
- b) l'elenco delle procedure da semplificare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti; la pianificazione delle attività, inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure, effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- c) la modalità e le azioni mirate per la piena accessibilità fisica e digitale alle amministrazioni, per i cittadini con più di sessantacinque anni di età e per i disabili;
- d) la modalità e le azioni per la piena parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi. Spetta infine al Piano di definire le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti (art. 6 comma 3).

In base a quanto disposto dai commi 5 e 6 dell'art. 6 del citato [D.L. n. 80/2021](#), sono stati emanati il [d.P.R. del 24 giugno 2022 n. 81](#), recante "[Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione](#)" e il [D.M. del 30 giugno 2022 n. 132](#), avente ad oggetto il "[Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione](#)" che hanno definito la disciplina del P.I.A.O..

Per quanto di interesse in questa sede, dunque, la Novella del 2021 non ha sostanzialmente mutato contenuto e natura del P.T.P.C.T., che continua ad essere regolato, dal punto di vista contenutistico e sostanziale, dalla [L. n. 190/2012](#): all'esito della riforma in esame, il Piano Triennale Anticorruzione costituisce sezione del P.I.A.O..

Alla luce di tale quadro normativo, pertanto, il presente Piano è stato redatto in conformità alle vigenti disposizioni in materia anticorruzione e costituisce Sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione del Comune di Pantelleria.

La [L. n. 190/2012](#) attribuisce rilievo fondamentale ai Piani Nazionali Anticorruzione, redatti

dall'A.N.A.C., che costituiscono atto di indirizzo per le Pubbliche Amministrazioni e per gli altri soggetti tenuti all'applicazione della normativa in esame.

In conformità al dettato normativo, questo Ente comunale ha predisposto la presente Sezione 2.3. - "Rischi Corruttivi e Trasparenza": Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 in ossequio alle indicazioni recate dai P.N.A., che quindi si ritiene opportuno di seguito brevemente richiamare.

Il Piano Nazionale, approvato con [delibera dell'Autorità n. 72 in data 11 settembre 2013](#), fornisce le Linee Guida sulla base delle quali ogni Amministrazione Pubblica deve effettuare l'analisi e la valutazione dei rischi corruttivi specifici a cui sono esposte le attività dei vari uffici e, conseguentemente, individuare le misure atte a prevenire il rischio, da sviluppare nell'arco del triennio di programmazione, specificando i sistemi di verifica interna del grado di conseguimento degli obiettivi. Questa duplice articolazione, livello "nazionale" e livello "decentrato", da un lato garantisce l'attuazione coordinata, secondo contenuti minimi e uniformi, delle strategie di prevenzione e contrasto alla corruzione elaborate a livello nazionale e internazionale, dall'altro consente alle singole Amministrazioni di definire le azioni tenendo presente le proprie specificità.

Il Piano Triennale locale (oggi Sotto-Sezione del P.I.A.O.) è un documento di natura programmatica, in quanto definisce le attività da porre in essere e gli obiettivi da raggiungere nell'arco delle singole annualità di riferimento ed è uno strumento dinamico in quanto le strategie ideate per prevenire e contrastare i fenomeni corruttivi possono essere affinate, modificate o sostituite sulla base delle risposte ottenute in fase di applicazione. Il piano deve essere aggiornato almeno con cadenza obbligatoria annuale entro il 31 gennaio di ciascun anno, prendendo a riferimento il triennio successivo a scorrimento.

Successivamente, con [delibera n. 831 del 3 agosto 2016 l'A.N.A.C.](#) ha approvato il nuovo Piano Nazionale Anticorruzione in linea con le rilevanti modifiche normative intervenute. Si fa riferimento, in particolare, al nuovo [Codice dei Contratti Pubblici del 2016](#) e al [D.Lgs. 25 maggio 2016, n. 97](#), recante la revisione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza. Detto Decreto ha introdotto importanti novità che vengono esplicitate all'interno del Piano, tra le quali l'unificazione del Piano di Prevenzione della Corruzione e del Programma della Trasparenza in un unico Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T., anch'essa oggi inserita nella medesima Sotto-Sezione del P.I.A.O.) e l'individuazione di un unico Responsabile (R.P.C.T.).

Ai sensi di quanto disposto all'art. 41, c.1, lett. b) del [D. Lgs. 97/2016](#), il Piano Nazionale è atto generale di indirizzo per tutte le amministrazioni e gli altri soggetti di diritto privato in controllo pubblico tenuti alla adozione del Piano di Prevenzione della Corruzione/P.I.A.O. o di misure integrative di quelle adottate ai sensi del [D.Lgs. n. 231/2001](#).

Con [Delibera n. 1208 del 22 novembre 2017](#), è stato approvato, in via definitiva, l'aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione, che, per gli enti territoriali, non ha introdotto rilevanti novità, se non ribadire l'importanza di coordinare il P.T.C.P. (all'epoca Piano autonomo) al Piano delle performance, la mappatura dei processi, il ruolo degli OIV, come riformato dal [D.Lgs. 25 maggio 2017 n. 74](#), oltre a rinforzare l'effettività del principio della rotazione e l'attività di verifica delle cause di inconferibilità e delle incompatibilità, come da [determinazione dell'Autorità n. 833 del 3 agosto 2016](#).

Il citato Piano Nazionale è stato rivisto con [deliberazione n. 1064 del 13/11/2019](#) provvedimento,

questo, con cui l'A.N.A.C. ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione ([P.N.A. 2019](#)). Nelle premesse di detta delibera, l'Autorità precisa di aver condotto l'analisi su un campione di Piani Anticorruzione, espone le principali criticità rilevate e fornisce indicazioni utili ad apportare correzioni/integrazioni dei Piani adottati, nell'ottica del miglioramento dell'efficacia dell'impianto anticorruzione. Nel contempo, l'Autorità fa presente che, per quanto concerne l'ambito soggettivo dei destinatari della normativa, si devono registrare importanti novità rispetto al P.N.A. 2013, derivanti sia da fonti normative (in particolare l'[art. 11 del D.Lgs. n. 33/2013](#) come modificato dall'art. 24-bis del [D.L. n. 90/2014](#), convertito con modificazioni dalla [Legge n. 114/2014](#)) sia da atti adottati dall'A.N.A.C. (di particolare rilievo la [determina n. 8 del 17.06.2015](#)). Pertanto, l'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e di obblighi di trasparenza riguarda, sia pure con articolazioni diversificate, tanto le Pubbliche Amministrazioni quanto società, altri enti di diritto privato in controllo pubblico e enti pubblici economici, nonché società e altri enti di diritto privato solo partecipati. Con specifico riferimento alle "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi", l'A.N.A.C., con l'"Allegato 1" del predetto atto deliberativo, ha innovato e si è lungamente soffermata sulla questione della "mappatura" dei processi, all'interno del più vasto capitolo dell'analisi del contesto interno. A tal fine, l'Autorità stabilisce che le nuove indicazioni vadano applicate dagli enti (anche locali) nella redazione dei P.T.P.C.T./P.I.A.O., con susseguente previsione di innovata mappatura dei procedimenti amministrativi.

Da ultimo, il Consiglio dell'A.N.A.C. ha approvato, il [16 novembre 2022 il P.N.A. 2022](#), al fine di fornire alle Amministrazioni tenute all'adozione del P.T.P.C.T. indicazioni che tengano conto dell'adeguamento agli obiettivi della riforma sul P.I.A.O., da un lato, e della necessità rafforzamento dell'integrità pubblica e della programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione per evitare che i risultati attesi con l'attuazione del P.N.R.R. siano vanificati da eventi corruttivi, con ciò senza incidere sullo sforzo volto alla semplificazione e alla velocizzazione delle procedure amministrative. Il nuovo Piano Nazionale Anticorruzione è articolato in due parti.

Una parte generale, volta supportare i Responsabili Anticorruzione e le Amministrazioni nella pianificazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza alla luce delle modifiche normative sopra ricordate che hanno riguardato anche la prevenzione della corruzione e la trasparenza. Una parte speciale, incentrata sulla disciplina derogatoria in materia di contratti pubblici a cui si è fatto frequente ricorso per far fronte all'emergenza pandemica e all'urgenza di realizzare interventi infrastrutturali di grande interesse per il Paese. Detta parte, pur delineata nel quadro del vigente Codice dei contratti pubblici è prevalentemente ancorata ai principi generali di derivazione comunitaria contenuti nelle direttive. In ogni caso, essa sarà aggiornata laddove le future modifiche della normativa nazionale lo rendessero necessario. Ai fini dell'integrazione del P.T.P.C.T. con le altre Sezioni del P.I.A.O., il P.N.A. patrocina una logica di integrazione progressiva e graduale, "al fine di "limitare all'essenziale il lavoro "verso l'interno" e valorizzare, invece, il lavoro che può produrre risultati utili "verso l'esterno", migliorando il servizio delle amministrazioni pubbliche. Tale integrazione e "metabolizzazione" dei piani preesistenti e, soprattutto, tale valorizzazione "verso l'esterno" non potrà che avvenire, come si è osservato, progressivamente e gradualmente"". Quanto specificatamente alla pianificazione anticorruzione, tale integrazione, secondo l'A.N.A.C., è particolarmente importante sia con riferimento alle performance, per le quali auspica una mappatura comune dei processi, che con riferimento al "Valore Pubblico", al quale è dedicata specifica Sotto-Sezione del P.I.A.O.. In particolare, l'obiettivo della creazione di valore pubblico può essere raggiunto avendo chiaro che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni "del" e "per" la creazione del valore pubblico, di

natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente. Tale obiettivo generale va poi declinato in obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza, previsti come contenuto obbligatorio dei P.T.P.C.T., e, quindi, anche della sezione anticorruzione e trasparenza del P.I.A.O.. Pur in tale logica e in quella di integrazione tra le sottosezioni valore pubblico, performance e anticorruzione, gli obiettivi specifici di anticorruzione e trasparenza mantengono però una propria valenza autonoma come contenuto fondamentale della Sezione Anticorruzione e Trasparenza del P.I.A.O.. Per favorire la creazione di valore pubblico, il P.N.A. suggerisce di prevedere obiettivi strategici, quali il consolidamento di un sistema di indicatori per monitorare l'attuazione del P.T.P.C.T. o della Sezione Anticorruzione e Trasparenza del P.I.A.O. integrato nel sistema di misurazione e valutazione della performance.

L'attività sin qui descritta, concernente la globale struttura organizzativa, impone una collaborazione sinergica con gli organi apicali, affinché si curino individuazione e analisi dei processi organizzativi del Comune di Pantelleria, nell'ottica teleologica di esaminare gradualmente l'intera attività amministrativa. Risulta di conseguenza necessario mappare i globali processi e non già i singoli procedimenti amministrativi, avendo contezza che plurimi procedimenti omogenei tra loro confluiscono nell'ambito di un unico processo.

Il "processo", come sopra descritto, va definito come sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato a un soggetto interno o esterno con triplice fase della mappatura dei processi, alla quale il Comune di Pantelleria deve conformarsi, concretizzandosi in:

- a) identificazione;
- b) descrizione;
- c) rappresentazione.

La mappatura dei processi, inoltre, deve essere realizzata applicando il principio di gradualità (ancora più valido nei comuni piccoli e medi, categoria cui appartiene il Comune di Pantelleria), partendo dalle tre fasi, sopra elencate per giungere al seguente risultato:

- identificazione > Elenco dei processi > Elenco completo dei processi che riassumono complessivamente l'attività dell'ente;
- descrizione > Scheda di descrizione > Valutazione di alcuni processi > Valutazione della totalità dei processi;
- rappresentazione > Tabella o diagramma dei processi > Valutazione di alcuni elementi descrittivi > Valutazione della totalità di elementi descrittivi.

Nell'[allegato "1" del P.N.A. 2019](#), l'A.N.A.C. suggerisce – suggerimento cui il Comune di Pantelleria intende conformarsi – di finalizzare l'analisi del livello di esposizione al rischio dei vari processi, optando per un approccio di tipo valutativo, in guisa da:

- individuare i criteri di valutazione;
- rilevare i dati e le informazioni;
- formulare un giudizio sintetico, adeguatamente motivato.

Di contro, nell'approccio qualitativo l'esposizione al rischio deve essere stimata in base a motivate valutazioni, espresse dai Responsabili coinvolti nell'analisi, su specifici criteri.

Oltre alla [legge 190/2012](#) e i Piani Nazionali Anticorruzione già citati, il quadro disciplinatorio di riferimento comprende i seguenti riferimenti normativi:

- [D.Lgs. 31 dicembre 2012, n. 235](#), recante “Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell’articolo 1, comma 63, della [legge 6 novembre 2012, n. 190](#)”;
- [D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33](#), recante “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”;
- [D.Lgs. 8 aprile 2013, n. 39](#), recante “Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell’articolo 1, commi 49 e 50, della [legge 6 novembre 2012, n. 190](#)”;
- [D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62](#), recante “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del [decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#)”;
- [D.L. 24 giugno 2014, n. 90](#), convertito con modificazioni della [L.11 agosto 2014, n. 114](#), art. 19, recante “Soppressione dell’Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture e definizione delle funzioni dell’Autorità Nazionale Anticorruzione”;
- [Legge 27 maggio 2015, n. 69](#), recante “Disposizioni in materia di delitti contro la Pubblica Amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio”;
- [D.Lgs. 25 maggio 2016, n. 97](#), recante “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della [legge 6 novembre 2012, n. 190](#) e del [decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33](#), ai sensi dell’art. 7 della [legge 7 agosto 2015, n. 124](#), in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- [D.L. 9 giugno 2021, n. 80](#) (c.d. Decreto Reclutamento);
- [d.P.R. del 24 giugno 2022 n. 81](#), recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”;
- [D.M. del 30 giugno 2022 n. 132](#), avente ad oggetto il “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”. Vanno, inoltre richiamati: - la [Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 1 del 25 gennaio 2013](#);
- [l’Intesa tra Governo, Regioni ed Enti Locali sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013](#).

Tanto premesso a livello sistematico, il presente Piano si pone in linea di continuità con il precedente P.T.P.C.T., è necessario proseguire nella definizione e individuazione dei rimedi per prevenire forme di corruzione, utilizzando anche gli obblighi di trasparenza e rinforzare il *pantouflage* (istituto teso a prevenire ed evitare ogni forma di conflitto di interessi e di contrasto con finalità pubbliche), come definito al punto 9 della citata delibera A.N.A.C..

IL PNA 2022, pubblicato a gennaio 2023, ha introdotto prime indicazioni operative per la corretta redazione della nuova sotto-sezione che, gradualmente, deve essere integrata e non già giustapposta agli altri strumenti e documenti di programmazione.

Fermo restando l'obbligo di aggiornamento annuale di un documento a valenza triennale, come ha chiarito l'ANAC, il termine ordinario di approvazione del Piao è fissato al 31 gennaio di ciascun anno ma, laddove il legislatore differisca il termine di approvazione del bilancio di previsione finanziario, il termine di approvazione del Piao (e, quindi, anche la sotto-sezione "Rischi corruttivi e trasparenza") è differito di 30 giorni rispetto al termine di approvazione del bilancio.

Per l'anno 2023, tale termine è attualmente fissato al 15 Ottobre 2023, essendo stato differito (da ultimo con [DM 28 Luglio 2023](#)) il termine di approvazione del bilancio degli enti locali al 15 Settembre 2023.

Si ritiene che sia ancora in vigore la disposizione dell'art. 1, comma 10, lett. a) della [legge n. 190/2012](#) che prevede la competenza del responsabile *"a proporre la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione"*.

La parte più innovativa della sezione riguarda la programmazione delle misure di trasparenza, soprattutto con riguardo ai contratti pubblici e agli interventi del PNRR, nonché una puntuale attenzione alle misure di prevenzione dei conflitti di interesse ed evidenziazione del titolare effettivo.

L'applicazione del nuovo codice dei contratti pubblici, approvato con il [d.lgs. n. 36 del 2023](#), implicherà una riflessione ulteriore sull'organizzazione e la mappatura dei processi relativi all'affidamento ed esecuzione dei contratti pubblici che si ritiene di presidiare con specifiche direttive, rinviando l'introduzione di nuove misure organiche al 2024 allorquando saranno entrate in vigore anche le misure sulla digitalizzazione, la pubblicità e la trasparenza.

Il Segretario Comunale

Dott. Luigi Calamia

Il sistema generale di prevenzione della corruzione

Il sistema di prevenzione della corruzione e di promozione dell'integrità in tutti i processi e le attività pubbliche, a ogni livello di governo, è previsto dalla [legge 6 novembre 2012, n. 190](#) che si incardina nella normativa internazionale in tema di lotta alla corruzione.

Nello specifico, la nozione di "*prevenzione della corruzione*" comprende una vasta serie di misure con cui si creano le condizioni per rendere più difficile l'adozione di comportamenti di corruzione nelle Amministrazioni Pubbliche e nei soggetti, anche privati, da esse controllati: tale visione trova fondamento su un concetto di evento corruttivo molto più ampio di quello codificato dal codice penale.

Se, infatti, per l'ordinamento italiano, corruzione è sinonimo di svolgimento di un'attività pubblica in cambio di utilità indebite, la [legge 190/2012](#) ambisce a prevenire comportamenti che, seppur non sfocianti in fattispecie sanzionate dalla legge penale, diano luogo a rilevanti e patologiche deviazioni dell'attività amministrativa dal suo fine di perseguire l'interesse pubblico.

Con la [legge 190/2012](#), il legislatore tende quindi a orientare l'attività pubblica verso comportamenti che rimangano immuni non solo da eventi consistenti nell'effettiva lesione del bene tutelato, ma anche da accadimenti nei quali il bene protetto è anche soltanto messo in pericolo: ciò, in quanto appaiono sempre più rilevanti i nessi tra sviluppo economico e percezione della corruzione.

La corruzione genera, infatti, dei costi sociali non solo nel momento in cui si manifesta nella sua effettività, ma già quando si avverte la percezione del suo possibile insorgere: è in questo momento, pertanto, che essa può far perdere chance di sviluppo a un Paese, rendendolo meno appetibile per chi intenda investire in esso.

Per essere efficace, la prevenzione della corruzione, che si fonda su una approfondita analisi del rischio corruttivo nei diversi settori ed ambiti di competenza, deve consistere nell'attuazione di misure di ampio spettro, volte ad eliminare, mitigare e/o ridurre, all'interno delle amministrazioni, il rischio che i pubblici funzionari adottino comportamenti che facciano deviare l'attività svolta dalle finalità cui essa deve naturalmente tendere o la inquinino con situazioni portatrici di interessi divergenti dal perseguimento dell'interesse generale.

Per tale motivo, gli interventi anticorrittivi si sostanziano tanto in misure di carattere organizzativo (di carattere oggettivo, volte a prevenire il rischio incidendo sull'organizzazione e sul funzionamento delle PP.AA., quali la rotazione del personale, i controlli, la trasparenza, la formazione), quanto in misure di carattere comportamentale (di carattere soggettivo, volte ad evitare comportamenti devianti).

Il sistema di prevenzione della corruzione si realizza attraverso un'azione coordinata tra un livello nazionale ed uno "decentrato":

- la strategia, a livello nazionale, si realizza mediante il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), adottato da ANAC, che costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni, ai fini dell'adozione dei propri Piani Triennali per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT);
- a livello decentrato, invece, ogni Amministrazione o Ente definisce un PTPCT predisposto ogni anno, di norma entro il 31 gennaio, mediante il quale viene individuato il grado di esposizione delle amministrazioni al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi (cioè le misure) volti a prevenire il medesimo rischio.

Dal 2023, in forza di quanto disposto dall'articolo 6 del [D.L. 9 giugno 2021, n. 80](#), convertito nella [legge 6 agosto 2021, n. 113](#) e dall'articolo 1 del [DPR 24 giugno 2022, n. 81](#), il PTPCT concorre, insieme ad altri documenti di programmazione, alla formazione del Piano integrato attività e organizzazione (PIAO). In tal modo, l'articolazione metodologica del PTPCT è tributaria nonsolo dei contenuti del PNA, ma anche di quanto indicato dall'articolo 3 del [DPCM 30 giugno 2022, n. 132](#) che all'articolo 3, comma 1, lettera c) colloca il PTPCT quale sottosezione della sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione del PIAO.

Con riferimento agli obiettivi strategici e coordinamento tra gli strumenti di programmazione, l'art. 1, comma 8, della [L. n. 190/2012](#), novellato dall'art. 41, comma 1, lett. g), del [D. Lgs. n. 97/2016](#) stabilisce che “L'organo di indirizzo politico definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione”. Anche in sede di formazione del DUP 2023-2025, l'Amministrazione Comunale ha confermato e ribadito quale indirizzo strategico quello di garantire e implementare la trasparenza attraverso la semplificazione dei procedimenti amministrativi. In tale ambito, l'applicazione e il rispetto delle normative di legge e delle previsioni del Piano comunale in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza ha la funzione di indirizzare l'azione amministrativa verso lo sviluppo della cultura della legalità e verso elevati livelli di trasparenza, e include la volontà di garantire l'applicazione dell'istituto dell'accesso civico nelle diverse forme previste dalla legge, nel triennio di programmazione. In tale contesto, il P.T.P.C.T./P.I.A.O. costituisce lo strumento principale per prevenire la corruzione e l'illegalità e, pertanto, deve garantire livelli di contenuto idonei a conseguire le finalità cui è preordinato. Contemporaneamente, è altrettanto necessario che il Piano sia integralmente attuato in tutte le sue previsioni, anche attraverso un continuo processo di sensibilizzazione e cambiamento culturale degli operatori.

Sul punto, va inoltre richiamata la funzione viepiù strategica che l'integrazione assume alla luce dell'introduzione del nuovo P.I.A.O.: la trasformazione di autonomi strumenti di pianificazione in sottosezioni di un unico e organico strumento pianificatorio valorizza ulteriormente la necessità di costruzione di strumenti di pianificazione integrata e coerente. Tale integrazione, secondo l'A.N.A.C., è particolarmente importante sia con riferimento alle performance che con riferimento al “Valore Pubblico”, per la cui creazione il P.T.P.C.T. costituisce importante dimensione. A tal fine, il Comune di Pantelleria avrà cura di prevedere, nella predisposizione della Sotto-Sezione dedicata alla Performance, specifici obiettivi e relativi indicatori per monitorare l'attuazione della Sezione Anticorruzione e Trasparenza del P.I.A.O.

[Analisi del contesto interno](#)

La struttura organizzativa del Comune di Pantelleria, al 31.12.2022 consta di complessivi n. 63 dipendenti in servizio (n. 59 di ruolo e n. 4 fuori ruolo), di n. 3 incarichi art. 110, comma 2 del [D.lgs. n. 267/2000](#) e di n. 1 dipendente a tempo determinato.

Il personale dipendente è così composto:

Personale a tempo indeterminato al 31/12/2022		
Categorie	Area professionale	N. unità
Segretario C		1
Cat. D	Funzionari/EQ	6
Cat. C	Istruttori	30
Cat. B	Operatori esperti	18
Cat. A	Operatori	4
		59
Alte specializzazioni fuori dotazione organica (Art. 110 c. 2 D.Lgs. 267/2000)	Cat. D	3
Td	Cat. C	1

L'Organigramma del Comune di Pantelleria, a seguito del riassetto organizzativo effettuato con le Deliberazioni di GM indicate nel proseguio, è strutturato nei seguenti n. 5 Settori:

- Settore I “Area Amministrativa”: Titolare di Posizione Organizzativa (personale incaricato di EQ) dott. Salvatore Belvisi;
- Settore II “Area Tecnica”: Titolare di Posizione Organizzativa (personale incaricato di EQ) dott. Ing. Salvatore Gambino;
- Settore III “Area Economico Finanziaria – Tributi e Partecipate”: Titolare di Posizione Organizzativa (personale incaricato di EQ) dott. Fabrizio Maccotta;
- Settore IV “Area Urbanistica - Edilizia”: Titolare di Posizione Organizzativa (personale incaricato di EQ) geom. Giuseppe Pavia;
- Settore V “Area Polizia Municipale”: Titolare di Posizione Organizzativa (personale incaricato di EQ) dott. Vito Simonte.

Analisi del contesto esterno

Il Comune di Pantelleria, al 31.12.2022, consta di n. 7.508 residenti (n. 3.763 popolazione femminile e n. 3.745 popolazione maschile) in cui sono censiti circa n. 3.489 nuclei familiari.

Sia pure senza riferimenti specifici alla realtà territoriale dell'Isola di Pantelleria, come evidenziato nell'ultima [Relazione Annuale dal Parlamento sull'ordine e sicurezza pubblica \(Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata – anno 2021 – Ministro Lamorgese – trasmessa alla Presidenza della Camera dei Deputati il 20 Settembre 2022\)](#), il territorio siciliano, nonostante la forte azione repressiva delle Forze di Polizia, è interessata da

infiltrazioni della criminalità organizzata, connotata dai saldi collegamenti con l'imprenditoria ed il mondo politico, continuando a detenere il controllo delle più significative attività criminali (quali immigrazione clandestina e spaccio di sostanze stupefacenti). Risultano, peraltro, aumentati, rispetto al periodo precedenti, gli atti intimidatori nei confronti degli amministratori locali.

Attività investigative hanno documentato l'infiltrazione anche nel settore dell'erogazione di finanziamenti pubblici, in particolare in quello degli appalti per la realizzazione di opere pubbliche, anche in relazione ai recenti fondi del PNRR. Le indagini giudiziarie hanno confermato l'esistenza di una "imprenditoria mafiosa" soprattutto nei settori dell'edilizia, del movimento terra ed in quello delle forniture, ove sono state create condizioni pressoché monopolistiche. Più in generale, si confermano gli interessi criminali verso i settori della grande distribuzione agroalimentare, degli insediamenti turistico-alberghieri e verso lo sviluppo di progetti per la realizzazione di impianti di produzione di energia da fonte rinnovabile. È, inoltre, confermato l'interesse da parte della criminalità organizzata nel settore edile nonché nello smaltimento dei rifiuti.

Anche se il Comune di Pantelleria non è stato di recente coinvolto in specifici procedimenti né si è di recente registrato alcun rinvio a giudizio per reati tipici relativi alla corruzione, rimane tuttavia un contesto esterno rischioso che esige particolare attenzione soprattutto nei suddetti settori maggiormente esposti.

[Pianificazione 2023/2025](#)

Gli esiti del monitoraggio annuale hanno evidenziato che le misure adottate in precedenza sono risultate pienamente coerenti con la policy anticorruzione, nonostante l'implementazione della digitalizzazione dei flussi documentali non abbia coinvolto la totalità dei procedimenti.

L'assetto attuale della sezione è stato elaborato all'esito di un complesso iter istruttorio che ha visto coinvolti il personale incaricato di EQ per l'attività preliminare di ricerca delle informazioni di contesto esterno e di quelle afferenti tutti i profili dell'organizzazione e dell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione già introdotte.

L'analisi del contesto interno, il cui assetto organizzativo è stato recentemente modificato ([Deliberazione GM n. 259/Reg. del 29/11/2022](#) – [Deliberazione GM n. 95/Reg. del 08/06/2023](#) – [Deliberazione GM n. 138/Reg. del 26/07/2023](#)), induce a fissare i seguenti obiettivi strategici:

- ampliamento della partecipazione alla strategia di prevenzione della corruzione, mediante attività di coinvolgimento degli organi di indirizzo politico e della società civile, coinvolgendo associazioni, comitati, scuole etc...;
- valorizzazione delle misure di trasparenza e implementazione del relativo tasso dell'amministrazione e della compliance sulle richieste di accesso civico, da verificare attraverso gli indicatori previsti dal Piano della performance (anche mediante strumenti di *customer satisfaction*), in riferimento al [Regolamento UE/679/2016](#) e al [D.lgs. n. 101/2018](#) e al conseguente delicato equilibrio tra obblighi di trasparenza ed esigenze di tutela della privacy;
- digitalizzazione del registro degli accessi (documentale, civico e generalizzato) e pubblicazione semestrale dello stesso, previo controllo trimestrale da parte del RPCT della corretta implementazione dello stesso;
- potenziamento ulteriore della digitalizzazione di procedimenti e servizi, anche al fine di

garantire la tracciabilità ed il monitoraggio dei tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi;

- formazione generale e specifica in materia di gestione del rischio corruttivo e organizzazione dei controlli interni, in funzione della verifica e del monitoraggio dell'attuazione dei programmi, nel rispetto delle misure di prevenzione della corruzione;
- implementazione delle attività formative rivolte al personale, con particolare riferimento alla formazione specifica del personale incaricato di EQ sulla gestione del rischio corruttivo e dei RUP sul ciclo di vita dei contratti pubblici, alla luce del [D.lgs. n. 36/2023](#) nonché a seguito dell'istituzione del nuovo Ufficio Comune Isole Minori;
- possibile attuazione della misura della rotazione ordinaria, da monitorare attraverso gli indicatori contenuti nel Piano della performance e monitoraggio dei conflitti di interesse, anche con riguardo ai procedimenti di attuazione del PNRR;
- progettazione delle azioni relative al monitoraggio del PTPCT, con l'indicazione delle attività, dei tempi, dei ruoli e delle informazioni da rendere al RPCT (cd. reportistica), integrando il sistema anticorruzione con il sistema dei controlli interni, in una logica di funzionale concorrenza degli stessi al miglior raggiungimento degli obiettivi istituzionali dell'Ente;
- analisi delle dichiarazioni sugli interessi finanziari e la partecipazione ad enti ed associazioni da parte dei dipendenti, finalizzato al rafforzamento del modello di analisi del rischio corruttivo in chiave relazionale, in vista dell'aggiornamento della sottosezione;
- rafforzamento delle misure di monitoraggio dei conflitti di interesse e di individuazione del titolare effettivo.
- Il PTPCT 2023/2025 assume, pertanto, quali Aree di rischio:
 - quelle previste dal comma 16 dell'articolo unico della [Legge n. 190/2012](#):
 - autorizzazione o concessione;
 - scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del Codice dei contratti pubblici;
 - concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
 - concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera;
 - quelle previste da ANAC nei PNA succedutisi nel tempo, quali:
 - gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
 - controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
 - incarichi e nomine;
 - affari legali e contenzioso;
 - governo del territorio;
 - pianificazione urbanistica;

- quelle indicate dal PNA 2022 ossia riferiti ai procedimenti relativi all'utilizzo, anche solo parziale, di risorse provenienti dal PNRR o dal PNC nonché i procedimenti per i quali si utilizzino le deroghe in materia di contratti pubblici, previste nelle disposizioni richiamate dalla Parte speciale "Il PNRR e i contratti pubblici" del PNA 2022.

In questo contesto, l'Amministrazione Comunale si pone l'obiettivo di sensibilizzare adeguatamente tutto il personale dipendente, al fine di elevare il livello di consapevolezza e competenza sui temi della legalità. In tal senso, verranno proposti, nel corso del 2023, sia momenti formativi generali che permettano di diffondere la cultura della legalità presso tutti i dipendenti comunali, sia interventi formativi più approfonditi e mirati, a favore del personale direttamente coinvolto nella gestione dei fondi del PNRR.

Inoltre, in un'ottica di partecipazione e coinvolgimento nelle attività finalizzate alla concreta applicazione del principio di trasparenza, ci si avvarrà dei singoli Settori dell'Ente per l'aggiornamento costante della sezione "*Amministrazione Trasparente*" del sito istituzionale, mediante specifico incarico a dipendenti opportunamente formati, al fine di garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni, avuto anche riguardo delle scadenze di pubblicazione e/o aggiornamento della sezione, previste dalle norme.

I soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione della corruzione e nella gestione del rischio corruttivo

La [Legge 190/2012](#) ha individuato in maniera precisa i soggetti che sono chiamati ad attuare in modo sinergico la strategia di prevenzione della corruzione:

- **l'Autorità Nazionale AntiCorruzione (ANAC):** le sue competenze sono state ridefinite dal [D.L. n. 90 del 24.06.2014](#) che le ha attribuito anche poteri sanzionatori nei confronti delle PP.AA. Nell'ipotesi di mancata adozione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e del codice di comportamento (art. 19, comma 15, lett. b). Sulle competenze dell'ANAC e sul processo di approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione (cd PNA) è intervenuto l'art. 41 del [D.lgs. n. 97/2016](#), dando attuazione all'art. 7 della [Legge n. 124/2015](#): in particolare, all'ANAC sono stati attribuiti, ex art. 1, comma 3, della [Legge n. 190/2012](#), poteri di ispezione (da esercitare mediante richiesta di notizie, informazioni, atti e documenti), poteri di ordinare l'adozione degli atti o provvedimenti (richiesti dal PNA o da altri atti in materia di prevenzione della corruzione adottati dal Dipartimento della Funzione Pubblica o dalle regole sulla trasparenza) e poteri di ordinare la rimozione (di comportamenti o atti contrastanti con il Piano). Il PNA costituisce, pertanto, un atto di indirizzo per tutte le PP.AA. ai fini dell'adozione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione;
- **il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT):** costituisce la figura centrale del sistema locale di prevenzione della corruzione. Ha il compito di proporre annualmente all'organo di indirizzo politico l'aggiornamento della sotto-sezione del PIAO denominata "Rischi corruttivi e trasparenza", la quale contiene una apposita sezione dedicata alla trasparenza in cui – secondo il novellato comma 1 dell'art. 10 del [d.lgs. 33/2013](#) - sono indicati "*i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati*" previsti dal decreto trasparenza; le linee guida dell'Anac approvate con [deliberazione n. 1310/2016](#) hanno precisato che tale previsionenormativa implica la necessità di una programmazione puntuale della trasparenza, chiarendo come sono organizzati i flussi informativi necessari per garantire all'interno dell'Ente l'individuazione, l'elaborazione, la

trasmissione e la pubblicazione dei dati, e indicando anche i soggetti responsabili di ognuna di queste fasi. La norma (art. 1, comma 7, [legge n. 190/2012](#)) prevede che negli enti locali ***“il responsabile della prevenzione della corruzione è individuato, di norma, nel segretario o nel dirigente apicale, salvo diversa e motivata determinazione”***. Il Sindaco, organo di indirizzo-politico a competenza residuale generale, con [decreto n. 14 del 01/12/2022](#) ha nominato, quale RPCT, il Segretario Comunale dott. Luigi Calamia i cui compiti si riassumono di seguito:

- ha il ruolo di coordinamento e programmazione della strategia di prevenzione della corruzione a livello locale, in attuazione degli obiettivi strategici previsti a tal fine nel Dup;
- avvia il processo di condivisione dell'analisi sui rischi di corruzione;
- elabora le misure a presidio dei rischi specifici, condividendole con il personale incaricato di EQ;
- predispone la proposta di Piano anticorruzione e lo sottopone alla Giunta per l'approvazione;
- elabora proposte di “politiche anticorruzione” ai fini della predisposizione del Documento unico di programmazione (DUP);
- comunica agli uffici le misure da adottare e le relative modalità;
- organizza e presidia il sistema di monitoraggio dell'attuazione delle misure contenute nel PIAO per vigilare sulla sua attuazione;
- predispone la relazione annuale secondo le indicazioni dell'ANAC, esercitando a tal fine, ed in prospettiva di tale adempimento, i poteri di vigilanza, controllo e acquisizione di dati e informazioni dal personale incaricato di EQ e dai referenti delle misure;
- organizza l'attività di formazione, e definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- vigila sul rispetto all'interno del Comune delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità di cui al [d. lgs. n. 39/2013](#), in base alle indicazioni contenute nella [deliberazione Anac n. 833/2016](#);
- cura la diffusione e la conoscenza del codice di comportamento integrativo all'interno del comune, effettuando il monitoraggio annuale sulla sua attuazione (art. 15 del [Dpr n. 62/2013](#));
- regolamenta con propria disposizione organizzativa le modalità di verifica dell'attuazione delle misure e la procedura di aggiornamento della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO, disciplinando le modalità di coinvolgimento del personale incaricato di EQ e dei dipendenti;
- segnala all'organo di indirizzo politico e all'Oiv le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- propone, anche in corso d'anno, la modifica del PIAO quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;

- 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 trasparenza.
- A ciò si aggiunga che l'Anac, dapprima con la [deliberazione n. 840/2018](#) e poi con i PNA del [2018](#) e [2019](#), ha precisato meglio competenze, funzioni ed obblighi del RPCT, recentemente confermati nel [PNA 2022](#), come di seguito elencati:
- collabora attivamente con l'ANAC, nel rispetto delle modalità e termini di cui al [regolamento dell'Autorità del 29 marzo 2017](#), al fine di garantire la vigilanza ed il controllo sull'effettiva applicazione e sull'efficacia delle misure anticorruzione adottate;
- organizza, anche avvalendosi della struttura di supporto, qualora esistente, l'attività di stabile controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente", da parte dei soggetti individuati deputati a tale adempimento, pubblicando a cadenza quadrimestrale un sintetico report delle verifiche effettuate, che dà conto dei parametri previsti dalle relazioni annuali dell'OIV secondo gli schemi approvati dall'ANAC: in particolare, nel report relativo all'ultimo quadrimestre di ciascun anno, da pubblicare entro il 31 Gennaio dell'anno successivo, il RPCT dà conto del rispetto degli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 14 del [D.lgs. n. 33/2013](#) e ss.mm.ii., indicando puntualmente i motivi della eventuale mancata pubblicazione e chiarendo se essa dipende dalla mancata trasmissione dei dati da parte dei soggetti obbligati;
- comunica al Sindaco, entro 8 giorni dalla data in cui ne viene a conoscenza, eventuali condanne, anche di primo grado, per i delitti di cui all'art. 7, comma 1, lett. da a) ad f) del [D.lgs. 235/2012](#) o per i delitti contro la pubblica amministrazione cui fa riferimento il [D.lgs. n. 39/2013](#), ai fini dell'esercizio del potere di revoca dell'incarico, in conformità al par. 6 della [delibera ANAC n. 1074 del 21.11.2018](#);
- esercita, nel rispetto dell'art. 5, comma 7 del [D.lgs. 33/2013](#) e ss.mm.ii. e delle vigenti misure organizzative per l'efficace attuazione dell'accesso civico, il potere di riesame su eventuali istanze in tal senso presentate in caso di diniego totale o parziale ovvero di mancata evasione nei termini delle istanze di accesso civico generalizzato nonché, in caso di istanze di accesso civico semplice, ove accerti la mancata pubblicazione dei documenti, dati o informazioni richieste, provvede a segnalare la violazione all'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari;
- cura la pubblicazione, a cadenza semestrale, del registro degli accessi, organizzato in tre sezioni (accesso documentale, accesso civico, accesso generalizzato) ed elabora, annualmente, l'indice di tempestività nella risposta alle istanze di accesso. A tal fine, il RPCT si avvale della collaborazione di referenti, nominati dal personale con incarico di EQ, curandone la formazione;
- può verificare e chiedere delucidazioni per iscritto e verbalmente a tutti i dipendenti su comportamenti che possono configurare, anche solo potenzialmente, ipotesi di *mala administration*, richiedendo ai dipendenti che hanno istruito un procedimento di fornire motivazione scritta circa le circostanze di fatto e di diritto che sottendono all'adozione del provvedimento finale;
- nell'esercizio dei poteri di vigilanza e controllo sull'attuazione della sezione anticorruzione

del PIAO, non spetta al RPCT l'accertamento della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione né il conseguente accertamento di responsabilità (fatta eccezione della violazione delle disposizioni in materia di inconferibilità degli incarichi); in primo luogo, il RPCT deve verificare se la sotto-sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" preveda misure volte a prevenire il tipo di fenomeno segnalato ed in caso positivo provvede a chiedere al responsabile della misura informazioni e notizie circa l'avvenuta attuazione della misura, disponendo a mero scopo conoscitivo anche audizioni di dipendenti; all'esito dell'accertamento, il RPCT – ove ritiene sussistente il *fumus* della segnalazione rispetto ad una illegittimità o illiceità - provvede ad effettuare le segnalazioni all'UPD, all'OIV, al Sindaco, all'ANAC, alla Procura della Corte dei conti o alla Procura della Repubblica, in base alla qualificazione del fatto accertato.

- Per l'esercizio dei poteri attribuiti dalla legge e specificati nel presente paragrafo, il RPCT si avvale, ove previsto, della struttura di supporto appositamente costituita;
- **la struttura di supporto al RPCT:** ove costituita, sotto la direzione ed il coordinamento del RPCT, supporta quest'ultimo al presidio degli adempimenti prescritti in capo alle strutture dell'Ente, all'aggiornamento ed all'adeguamento del Piano alle deliberazioni/direttive/orientamenti dell'ANAC;
- **il personale incaricato di EQ**, il quale, in coerenza con l'art. 16 del [D.lgs. n. 165/2001](#):
 - a) fornisce al RPCT le informazioni richieste per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruttivo, effettuando l'analisi di contesto esterno ed interno, sulla base di tecniche e standard internazionali ed individuando e valutando i rischi specifici ed i loro fattori abilitanti. Inoltre, valutano i rischi residui alla luce dei controlli in essere e formulano specifiche proposte volte al trattamento dei rischi medesimi e per l'integrazione delle misure previste nella sotto-sezione "Rischi corruttivi e trasparenza", anche con riguardo alla sezione sulla trasparenza e al codice di comportamento;
 - b) concorre alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione;
 - c) assicura l'attuazione e l'implementazione delle misure nei processi di competenza, di cui sono esclusivi responsabili anche di chiave di performance organizzativa, e ne controllano il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;
 - d) effettua il monitoraggio in ordine al rispetto dei tempi procedurali, secondo le indicazioni del presente documento, nonché in ordine al rispetto delle misure di prevenzione, e adempiono agli obblighi di comunicazione previsti dal PIAO;
 - e) effettua il monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione ed i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere;
 - f) promuove e divulga tra i dipendenti, anche tramite specifica attività formativa, le prescrizioni e le misure contenute nel Piano anticorruzione, nonché gli obblighi di trasparenza e il contenuto del codice di comportamento integrativo e ne verificano l'attuazione, relazionando nei tempi previsti al RPCT;

- g) partecipa, con il RPCT alla definizione del Piano di formazione e all'individuazione dei dipendenti cui sono destinate le azioni formative;
 - h) trasmette, di regola entro 15 giorni, al RPCT tutte le notizie, informazioni e documenti richiesti nell'ambito dell'esercizio dei poteri di vigilanza e/o controllo dell'attuazione della sotto-sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”.
 - i) Nell'ambito della procedura di aggiornamento del PIAO, il personale incaricato di EQ è tenuto a trasmettere al RPCT, secondo la tempistica indicata dalla normativa vigente in materia, una relazione riassuntiva circa lo stato di attuazione delle misure di prevenzione e a segnalare eventuali processi che necessitano di ulteriore valutazione ed analisi ai fini dell'aggiornamento del Piano stesso. Essi sono, inoltre, tenuti a partecipare alle conferenze di servizio indette dal RPCT e a trasmettere la documentazione richiesta entro i termini normativamente previsti;
- **i Referenti di Settore per la Trasparenza:** ove previsti e differenti dal personale incaricato di EQ, sono incaricati, con atto del RPCT, dell'aggiornamento costante della sezione “Amministrazione Trasparente” del sito istituzionale comunale, per l'inserimento dei dati e delle informazioni di propria pertinenza;
 - **i dipendenti ed i collaboratori a qualunque titolo, i quali:**
 - a) partecipano alla fase di valutazione del rischio, fornendo al personale incaricato di EQ tutte le informazioni in materia di mappatura dei processi e i dati necessari all'analisi di esposizione al rischio corruttivo;
 - b) osservano e rispettano le misure contenute nella sotto-sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO (ex art. 1, comma 14 della [Legge n. 190/2012](#)): la violazione dei doveri relativi all'attuazione della sezione anticorruzione del PIAO costituisce illecito disciplinare (ex art. 1, comma 14 [Legge n. 190/2012](#) e art. 54, comma 3 del [D.lgs. n. 165/2001](#));
 - c) garantiscono il rispetto dei comportamenti e degli obblighi di comunicazione previsti dal codice di comportamento;
 - d) partecipano alla formazione e alle iniziative di aggiornamento;
 - e) forniscono al RPCT e all'OIV, di regola entro 15 giorni, tutte le notizie, informazioni e documenti richiesti nell'ambito dell'esercizio dei poteri di vigilanza e/o controllo dell'attuazione della strategia di prevenzione della corruzione;
 - **l'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari (U.P.D.):** riveste un ruolo importante nell'attuazione della strategia di prevenzione decisa a livello locale, in quanto un efficace sistema disciplinare rappresenta la base inderogabile di tutti i sistemi di gestione del rischio (ex art. 6, comma 2, lett. e) del [D.lgs. n. 231/2001](#)). Ogni violazione delle misure della sotto-sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO costituisce illecito disciplinare;
 - **l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.):** a seguito delle modifiche introdotte dal [D.lgs. n. 97/2016](#) ha assunto un ruolo più puntuale e strategico. Difatti, in base al comma 8-bis dell'art. 1 della [Legge n. 190/2012](#) esso:
 - a) verifica che il PIAO sia coerente con gli obiettivi stabiliti nei documenti di

programmazione strategico-gestionali, cioè con il DUP ed il Piano esecutivo di gestione, suggerendo in merito alla sotto-sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” eventuali misure per la loro integrazione: a tal fine, la proposta di aggiornamento annuale del PIAO viene trasmessa tempestivamente all'OIV a cura del RPCT, prima della presentazione alla Giunta Municipale;

- b) verifica che il sistema di misurazione e valutazione della performance tenga conto degli obiettivi connessi alle strategie in materia di anticorruzione e trasparenza e ne propone l'eventuale aggiornamento;
 - c) è destinatario della Relazione annuale del RPCT e ne verifica i contenuti in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e trasparenza: a tal fine può richiedere informazioni e documenti al RPCT e può svolgere audizioni con il personale incaricato di EQ e con gli altri dipendenti;
 - d) supporta il RPCT nel monitoraggio dell'attuazione del PIAO, secondo quanto indicato nel Piano stesso;
 - e) riferisce, ove richiesto, all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione e trasparenza;
 - f) attesta il rispetto degli obblighi di trasparenza amministrativa, secondo le indicazioni e le tempistiche previste nell'apposita sotto-sezione e le linee guida emanate dall'ANAC;
- **il Consiglio Comunale, il quale:**
 - a) delibera gli indirizzi strategici ai fini della predisposizione della sotto-sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO nell'ambito del Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) e dell'eventuale Nota di aggiornamento, individuando gli obiettivi generali e le risorse;
 - b) esamina e discute i rapporti sugli esiti del monitoraggio e del controllo, secondo modalità e termini previsti nel Regolamento sul sistema dei controlli interni;
 - c) esamina la relazione annuale del RPCT ed apporta eventuali modifiche al DUP relativamente agli indirizzi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, adottando apposita nota di aggiornamento;
 - **la Giunta Municipale, la quale:**
 - a) approva le misure di prevenzione della corruzione in sede di approvazione del PIAO;
 - b) definisce, nell'ambito della sezione “Performance” del PIAO gli obiettivi di performance collegati alle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza amministrativa ed i relativi indicatori;
 - c) assegna al RPCT le risorse ed il personale necessario alla efficace attuazione dei compiti in materia di prevenzione della corruzione;
 - **il Sindaco, il quale:**
 - a) nomina e revoca il RPCT;
 - b) esamina le eventuali segnalazioni del RPCT sulle disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure di prevenzione e trasparenza, ai fini dell'esercizio dei poteri di competenza nei

confronti del personale incaricato di EQ;

- **il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA):** individuato nella persona del Dott. Ing. Salvatore Gambino ([Decreto Sindacale n. 24 del 31.12.2020](#)), è responsabile dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi del Comune di Pantelleria, implementando la BDNCP presso l'ANAC dei dati relativi all'anagrafica della stazione appaltante (e della sua articolazione in centri di costo). A seguito dell'entrata in vigore del [D.lgs. n. 36/2023](#), dal 1° Luglio 2023 il Comune di Pantelleria opera nel rispetto degli artt. 62 e 63 del [D.lgs. n. 36/2023](#) e, pertanto, ferma restando la capacità di operare per l'affidamento diretto di lavori fino ad € 500.000,00 e di servizi e forniture fino ad € 140.000,00 potrà svolgere le funzioni di stazione appaltante solo nei limiti della qualificazione attribuita da ANAC;
- **il Responsabile della Protezione dei Dati:** con il [D.lgs. n. 101/2018](#) l'Italia ha adeguato la propria legislazione al nuovo [Regolamento UE/679/2016](#) in materia di protezione dei dati personali (cd GRPD, come di seguito verrà indicato), entrato in vigore il 25 Maggio 2018. Tra le novità più rilevanti introdotte dal [GDPR](#) si segnala il “principio di responsabilizzazione”, secondo il quale il titolare del trattamento dei dati deve garantire, dimostrandolo con atti concreti, che il trattamento è effettuato in modo da non determinare rischi che possano tradursi in danni ai diritti e alle libertà dei cittadini. Di conseguenza, egli deve adottare atti specifici che si dirigono verso la concreta (e non meramente formale) attuazione del GDPR, tenendo conto del necessario bilanciamento di interessi contrapposti (trasparenza amministrativa/riservatezza dei dati): ciò si traduce nell'osservanza dei principi cardine in materia di privacy (anche per quei dati di cui è obbligatoria la pubblicazione, ai sensi del [D.lgs. n. 33/2013](#)) quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'adeguatezza, la pertinenza, la mitigazione e l'aggiornamento. Spettano al RPD, secondo quanto previsto dell'art. 39 par. b) del [GDPR](#), i seguenti compiti:
 - a) fornire consulenza al titolare in ordine al trattamento dei dati personali;
 - b) effettuare, se richiesto, un parere in merito alla valutazione d'impatto sulla protezione dei dati e sorvegliarne lo svolgimento (art. 35 [GDPR](#));
 - c) effettuare un costante monitoraggio sull'osservanza da parte dell'Ente del [GDPR](#) e della normativa in ambito privacy;
 - d) collaborare e fungere da punto di riferimento per l'Autorità Nazionale Garante della privacy.

Il RPD, inoltre, potrà fornire il proprio supporto nei casi di richiesta di riesame delle istanze di accesso civico generalizzato da parte del RPCT, il cui diniego sia basato su motivi di tutela della riservatezza.

Con [provvedimento sindacale n. 24 del 31/08/2023](#), a seguito di procedura di evidenza pubblica, conclusasi giusta [Determinazione n. 82/Sett. I del 16/08/2023](#), è stato nominato RPD del Comune di Pantelleria l'avv. Gloria Cuoghi, per la durata di anni tre (decorrenti dalla firma del provvedimento di nomina) il quale, in base alla normativa richiamata ed alle indicazioni dell'Autorità Nazionale Garante della privacy, svolge stabile attività di collaborazione e supporto in materia di scelte organizzative e modalità di pubblicazione, gestione e conservazione dei dati personali.

Ferme restando le competenze che la legge ascrive al personale incaricato di EQ, ai dipendenti e al RPCT in materia di pubblicazione dei dati e di esame o riesame di istanze di accesso civico generalizzato, alla luce delle disposizioni contenute negli artt. 6, rubricato “*Qualità delle informazioni*”

e 7, rubricato “*Non intollerabilità dei dati personali*”, al comma 4-bis del [D.lgs. n. 33/2013](#) si dispone quanto segue:

- a) il personale incaricato di EQ e/o i referenti di settore per la trasparenza per le pubblicazioni su Amministrazione Trasparente ovvero il personale dipendente che cura l’istruttoria di una istanza di accesso civico generalizzato può richiedere al RPD un parere circa la sussistenza, nei documenti da pubblicare o da rendere ostensibili, di dati personali e sulle modalità di minimizzazione di tali dati, nel rispetto della normativa vigente in materia: il RPD è tenuto a rispondere entro 10 giorni dalla richiesta (richiesta e riscontro devono essere formalizzati e tracciati secondo le ordinarie regole di protocollazione digitalizzata);
- b) il RPCT, nell’ambito del procedimento di riesame di istanze di accesso civico generalizzato, anche laddove il personale incaricato di EQ si sia già avvalso dell’operato del RPD, può richiedere il supporto di quest’ultimo, al fine di determinarsi nell’ambito delle proprie attribuzioni: il parere del RPD deve pervenire nel termine massimo di 7 giorni dalla richiesta (richiesta e riscontro devono essere formalizzati e tracciati secondo le ordinarie regole di protocollazione digitalizzata)

Il RPD del Comune di Pantelleria può essere contattato al seguente indirizzo e-mail/PEC: gloria.cuoghi@gmail.com / gloria.cuoghi@ordineavvocatiferrara.eu.

L’organizzazione del modello di governance del rischio corruttivo

Il PNA ha sposato il modello delle “Tre linee di difesa”, adottato a livello internazionale dall’Institute of Internal Auditors, il quale supporta le organizzazioni nell’individuazione delle strutture più idonee a garantire il raggiungimento degli obiettivi e a rafforzare la governance della gestione del rischio attraverso la chiara distinzione dei ruoli dei vari soggetti e la definizione del modello di relazione tra gli stessi.

Tale modello prevede che la governance a protezione del rischio sia costituita dai seguenti attori:

un organo di governo che adotti la strategia e ne abbia la responsabilità della supervisione organizzativa, attraverso integrità, leadership e trasparenza;

un soggetto che metta in campo le azioni di gestione del rischio per il raggiungimento degli obiettivi strategici attraverso processi decisionali;

un organo interno indipendente che svolga il ruolo di garante e promuova il miglioramento continuo dei processi attraverso verifiche e comunicazioni con gli altri soggetti.

Fermo restando il ruolo dell’organo politico che decide la strategia (anche alla luce del confronto con gli stakeholders), la prima e la seconda “linea di difesa” sono affidate al management dell’Ente. Difatti:

sulla prima linea è posizionato il personale incaricato di EQ, ai quali compete il raggiungimento degli obiettivi dell’organizzazione in materia di gestione del rischio, rispondendo direttamente all’organo politico dell’attuazione degli obiettivi e di eventuali scostamenti da quanto pianificato;

sulla seconda linea è posizionato il soggetto che fornisce competenza, supporto e assistenza nella gestione del rischio, sviluppando, migliorando ed implementando di continuo il sistema, anche attraverso il controllo di conformità alla legge o a regole di comportamento: è questo il ruolo del RPCT;

sulla terza linea è posizionato il soggetto adibito al “controllo interno”, che coincide con l’OIV: questi assicura indipendenza e obiettività nel fornire all’organo di governo ed al management garanzie

sull'efficacia della governance, della gestione dei rischi e dei controlli interni, nonché sul modo in cui le altre linee perseguono gli obiettivi di gestione e controllo dei rischi.

Il sistema di gestione del rischio corruttivo

A seguito del nuovo [PNA 2022](#), il Comune di Pantelleria ha aggiornato la metodologia strategica di prevenzione della corruzione, allo scopo di indirizzare l'intera organizzazione locale verso un approccio concreto e sostenibile alla prevenzione della corruzione: in tal senso, il rimedio ottimale contro la corruzione è data dalla sostituzione della logica della sanzione per il danno prodotto con quella della prevenzione del rischio che il danno si produca.

Il nuovo approccio metodologico è orientato all'apprezzamento qualitativo dei fenomeni rispetto al precedente metodo quantitativo: l'obiettivo, pertanto, coerente con il principio di decentramento che connota il sistema di prevenzione della corruzione, è quello di strutturare concrete misure di contrasto ai fenomeni corruttivi finalizzati al rispetto del vincolo che impone l'organizzazione della pubblica amministrazione in modo imparziale nonché in funzione del buon andamento della stessa.

Il processo di gestione del rischio è strutturato, in una prima fase, "dal basso verso l'alto" (fase in cui i responsabili dei processi identificano e valutano i rischi) e, in una seconda fase, "dall'alto verso il basso" (in cui la validazione dell'analisi, la ponderazione del rischio e la definizione delle priorità di trattamento sono effettuate dal RPCT il quale propone all'organo politico anche la programmazione e la progettazione delle misure di trattamento): esso ha un andamento ciclico, in maniera tale che la fase del monitoraggio e le risultanze sull'attuazione delle misure non chiudono il ciclo ma avviano una nuova fase, soddisfacendo nel contempo anche l'obiettivo di trasparenza ed informazione ai cittadini, in una logica di sensibilizzazione della società civile ai temi dell'etica pubblica e alla cultura del diritto all'*accountability*.

La gestione del rischio

L'art. 1, comma 5 della [Legge n. 190/2012](#) (il cui superamento è stato disposto dall'art. 1 del [DPR n. 81/2022](#)) dispone che il Piano di prevenzione della corruzione "*fornisce una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione*": in pratica è richiesto che l'individuazione degli interventi organizzativi volti a prevenire il rischio corruttivo sia preceduta da una analisi dell'organizzazione e delle sue regole di funzionamento, finalizzata ad individuare il rischio di esposizione al fenomeno corruttivo.

Oggi il contenuto della sotto-sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" è determinato dall'art. 3, comma 1, lett. c) del [DM 132/2022](#) ai sensi del quale essa contiene:

- a) la valutazione di impatto del contesto esterno, che evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- b) la valutazione di impatto del contesto interno, che evidenzia se lo scopo dell'Ente o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo;
- c) la mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti ad incrementare il valore pubblico;

- d) l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione da parte delle pubbliche amministrazioni delle misure previste dalla [Legge n. 190/2012](#) e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati;
- e) la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;
- f) il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;
- g) la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi della normativa vigente in materia.

Una corretta e puntuale gestione del rischio di corruzione conduce inevitabilmente alla riduzione delle probabilità che il rischio di corruzione si verifichi nell'ambito dell'organizzazione di ciascun ente e tale risultato va perseguito attraverso l'implementazione di un sistema sorretto da tre capisaldi:

- 1) i principi generali: si tratta dei principi guida che debbono essere seguiti per attuare all'interno di ciascuna organizzazione un sistema efficace di gestione del rischio. Tra essi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, si indicano i seguenti:
 - la gestione del rischio è parte del processo decisionale: non è un'attività separata dai principali processi dell'organizzazione (come se fosse qualcosa di avulso da essa) bensì fa parte delle responsabilità di direzione ed è parte integrante di tutti i processi dell'organizzazione, ivi inclusi la pianificazione strategica ed i processi di gestione dei progetti;
 - la gestione del rischio è "su misura", ossia deve essere in linea con il contesto esterno ed interno e con il profilo di rischio dell'organizzazione;
 - la gestione del rischio è trasparente ed inclusiva, poiché mira al coinvolgimento dei soggetti interessati (personale incaricato di EQ, dipendenti, collaboratori, stakeholders);
- 2) il disegno del sistema: l'introduzione di un efficace sistema di gestione del rischio richiede, prima di tutto, che si proceda alla pianificazione strategica e rigorosa degli obiettivi che si propone di raggiungere, al fine di valutarne a valle i risultati;
- 3) il processo di gestione del rischio, che si connota per:
 - una chiara individuazione del contesto di riferimento;
 - la valutazione del rischio, intesa come identificazione, analisi e ponderazione;
 - il trattamento del rischio;
 - la comunicazione e la consultazione degli *stakeholders*;
 - il monitoraggio del sistema ed il riesame delle sue risultanze.

La mappatura dei processi

Ai fini della valutazione del rischio si rende necessario completare l'analisi del contesto interno con la descrizione dei processi operativi che si sviluppano all'interno dell'Ente (c.d. mappatura dei processi). La mappatura dei processi deve considerare tutte le attività svolte prestando particolare attenzione a

quelle aree di attività che il PNA identifica come tipicamente esposte al rischio di corruzione.

Come già confermato nel [PNA 2018](#), il concetto di processo è più ampio di quello di procedimento amministrativo poiché investe tutte quelle fasi di attività in cui si effettuano delle scelte e in cui ci si interfaccia con altri soggetti coinvolti, interni o esterni all'Ente. Mappare un processo significa individuare all'interno dell'Ente tutte le attività che vengono messe in atto, le fasi per la sua attuazione, i soggetti responsabili della sua implementazione. Il punto di partenza per la mappatura dei processi è la ricognizione delle aree già considerate a rischio dalla [Legge n. 190/2012](#) e dai P.N.A.. Il [PNA 2019, Allegato n. 1](#), ha individuato le seguenti "Aree di rischio" per gli enti locali:

1. acquisizione e gestione del personale;
2. affari legali e contenzioso;
3. contratti pubblici;
4. controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
5. gestione dei rifiuti;
6. gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
7. governo del territorio;
8. incarichi e nomine;
9. pianificazione urbanistica;
10. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato;
11. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato.

La preliminare mappatura dei processi è un requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide sulla qualità complessiva della gestione del rischio. Una compiuta analisi dei processi consente di identificare i punti più vulnerabili e, dunque, i rischi di corruzione che si generano attraverso le attività svolte dall'amministrazione.

Con riferimento alla mappatura dei processi del Comune di Pantelleria, in sede di adozione del presente Piano, si è continuata l'attività di analisi delle attività svolte all'interno dell'Ente al fine della successiva mappatura, provvedendo ad avviare una prima individuazione del catalogo dei processi e, per ciascuno di essi, individuare le strutture interessate al relativo svolgimento.

Con specifico riferimento alla mappatura, i processi sono stati aggregati in categorie omogenee e significative con riferimento alla finalità in argomento, tralasciando quei procedimenti ritenuti non rilevanti nell'ambito del Piano. Ci si riserva, in ogni caso, di incrementare e di includere nel prossimo P.T.P.C.T./P.I.A.O. ulteriori aree di rischio, qualora i Responsabili comunicino ulteriori attività che presentano potenziali rischi ([ALLEGATO A MAPPATURA DEI PROCESSI](#))

Inoltre, in ottemperanza alle prescrizioni del [P.N.A. 2022](#), sono stati specificatamente mappati i processi in cui sono gestite risorse finanziarie del P.N.R.R. e dei fondi risorse finanziarie. Ciò in quanto si tratta di processi che implicano la gestione di ingenti risorse finanziarie messe a disposizione dall'Unione Europea. Le specifiche misure di prevenzione sono descritte nell'[ALLEGATO B MAPPATURA PNRR](#).

La valutazione del rischio

Per quanto concerne la valutazione del rischio, essa ha come attività propedeutiche l'identificazione e l'analisi sia dei potenziali rischi che possono minacciare l'integrità dell'organizzazione sia dei fattori che possono indurre uno o più soggetti a realizzare un comportamento deviante. E tali rischi e fattori possono essere affrontati e superati attraverso:

- a) l'individuazione di misure organizzative appropriate ed efficaci;
- b) il rafforzamento dell'etica e dell'integrità del personale, come presupposto per l'integrità dell'organizzazione;
- c) la sensibilizzazione della società civile verso i temi dell'etica pubblica.
- d) Per l'analisi del rischio è stato adottato, in sostituzione dell'approccio metodologico di cui all'allegato 5 del [PNA 2013](#), una metodologia di tipo qualitativo: si è, pertanto, passati da una indicazione di valori numerici ad un giudizio di qualità.

Vengono, pertanto, individuati i seguenti indicatori di stima del livello di rischio:

- livello di interesse esterno (presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo che determinano un incremento del rischio);
- grado di discrezionalità del decisore interno alla PA (la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale che determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato);
- manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata (se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli interventi corruttivi);
- opacità del processo decisionale (l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio);
- livello di collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della prevenzione della corruzione o comunque risultare in una opacità sul reale grado di rischiosità);
- grado di attuazione delle misure di trattamento (l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi).

Per ogni rischio incluso nel catalogo viene formulato, sulla base del livello di rischio, un giudizio espresso con le seguenti lettere:

- A+ (rischio molto alto);
- A (rischio alto);
- M (rischio medio);
- B (rischio basso);
- N (rischio nullo).

Il valore complessivo ha la finalità di fornire una misurazione sintetica del livello di rischio associabile all'oggetto di analisi.

Successivo al lavoro istruttorio si procede con la ponderazione ed il trattamento del rischio.

La ponderazione del rischio

La fase della ponderazione del rischio, prendendo come riferimento le risultanze precedenti, stabilisce quali azioni intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio e le priorità di trattamento dei rischi (il rischio valutato complessivamente con valore A+ assumerà priorità di trattamento su uno valutato complessivamente come M).

La ponderazione, pertanto, permette di ottenere, attraverso il raffronto dei rischi alla luce dei dati dell'analisi, una classificazione dei rischi in base al livello più o meno elevato degli stessi.

La "classifica" che ne deriva va esaminata e valutata per stabilire priorità ed urgenze di trattamento, consistenti nella individuazione delle misure idonee a neutralizzare o mitigare il rischio di corruzione.

Il trattamento del rischio

Come stabilito dall'[Allegato 1 al PNA 2019](#), par. 5), l'attività di trattamento del rischio risponde all'esigenza di perseguire i seguenti obiettivi:

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

Oltre alle misure generali (che il PNA definisce "obbligatorie": es la comunicazione degli interessi finanziari e l'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi; monitoraggio del rapporto tra amministrazione e soggetti esterni; monitoraggio sulle attività successive alla cessazione del servizio - *pantouflage*; svolgimento di incarichi ed attività extraistituzionali vietate; monitoraggio e controllo sulle situazioni di inconferibilità ed incompatibilità; misure per la corretta formazione delle commissioni di concorso e di gara e per la preposizione a speciali uffici a rischio corruttivo; patti di integrità negli affidamenti di contratti pubblici; definizione delle modalità di monitoraggio dei tempi procedurali e rispetto dell'ordine cronologico nella trattazione delle pratiche; misure di tutela dei dipendenti che segnalano illeciti-whistleblowing; trasparenza, codice di comportamento) vanno individuate una serie di misure specifiche, in aggiunta a quelle generali, e che intervengono, a livello organizzativo, su alcuni specifici rischi individuati nella fase di valutazione e ponderazione del rischio: per tali rischi vanno applicate misure di regolamentazione, di trasparenza, di sensibilizzazione e partecipazione, di tracciabilità, organizzative (es. rotazione del personale, qualora possibile), di controllo, di semplificazione, di formazione (in particolar modo in materia di PNRR, PNC e in occasione della recente istituzione dell'Ufficio Comune Isole Minori), in materia di conflitto di interessi, di regolazione dei rapporti con i rappresentanti di interessi particolari.

Collegamento al ciclo di gestione della Performance

Il Sistema di Valutazione delle Performance dei dipendenti del Comune di Pantelleria, approvato con [Deliberazione G.M. n. 121 del 29/05/2019](#), costituisce uno strumento fondamentale attraverso cui si concretizza la trasparenza delle attribuzioni previste a favore dei dirigenti e del personale dipendente.

La trasparenza della Performance si attua attraverso due distinti momenti:

- uno statico, attraverso la definizione delle modalità di svolgimento del ciclo della Performance, dettagliato nel Sistema di Valutazione della Performance;
- l'altro dinamico, attraverso la pubblicazione sul Sito Istituzionale del Piano della Performance a la rendicontazione dei risultati dell'Amministrazione contenuta nella Relazione sulla Performance.

Il Piano della Performance è un documento programmatico in cui sono esplicitati gli obiettivi specifici, gli indicatori e i valori attesi, riferiti ai diversi ambiti di intervento. Il Piano è 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 del Piano della Performance, che il Comune di Pantelleria attua con le misure e le azioni previste nel PTPCT. A tal fine, il Piano della Performance, approvato dalla Giunta Municipale, dovrà necessariamente fare riferimento agli adempimenti e agli obiettivi previsti dal PTPCT.

La trasparenza

Con l'entrata in vigore del [d.lgs. 97/2016](#), attuativo della [legge n. 124/2015](#), al concetto di trasparenza introdotto con il [d.lgs. 33/2013](#) legato all'obbligo dell'amministrazione di far conoscere gli atti organizzativi e di gestione della spesa pubblica si è affiancato quello più ampio conseguente al riconoscimento del diritto all'informazione da garantire a chiunque, indipendentemente da titoli di legittimazione. In tal modo, pur rimanendo in capo al Comune l'obbligo di pubblicare sull'apposita sezione del sito denominata "*Amministrazione Trasparente*" una serie di documenti, dati e informazioni previsti dalla legge, è stato introdotto un nuovo obbligo di fornire a chiunque ne faccia richiesta qualunque dato, documento o informazione pur non soggetti a pubblicazione obbligatoria, con i limiti del segreto di Stato o di rilevanti interessi pubblici e di tutela della riservatezza del titolare dei dati. È la *libertà di accesso civico* l'oggetto ed il fine della nuova norma, libertà che viene assicurata, seppur nel rispetto "*dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti*", attraverso:

- l'istituto dell'*accesso civico generalizzato*, che attua nel nostro Paese il passaggio culturale dal "*bisogno di conoscere*" al "*diritto di conoscere*", con impatti organizzativi importanti per il Comune;
- la *pubblicazione* di documenti, informazioni e dati concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni espressamente previsti dalla legge.

In ogni caso, la trasparenza rimane la misura cardine dell'intero impianto anticorruzione delineato dal legislatore della [legge 190/2012](#) in quanto consente un controllo diffuso non solo sugli atti ma sull'intera attività e sull'assetto organizzativo dell'amministrazione, risultando idonea a fare emergere irregolarità, cattiva amministrazione e comportamenti devianti dalla funzione pubblica. Essa, quindi, costituisce "*principio-argine alla diffusione di fenomeni di corruzione*", come rilevato dalla [Corte costituzionale nella sentenza n. 20/2019](#).

Si legge nella [Relazione illustrativa del Consiglio di Stato allo schema del nuovo codice dei contratti](#): "*La trasparenza è, nell'ambito della moderna visione dell'amministrazione, un valore portante e*

necessario dell'ordinamento, che assume un fondamentale rilievo anche come strumento di riavvicinamento del cittadino alla pubblica amministrazione....La trasparenza però non deve trasformarsi in un principio solo "proclamato", ma deve essere nei fatti garantito e concretamente attuato consentendo l'attivazione di quella serie di strumenti che permettono ai cittadini di conoscere il modus operandi delle pubbliche amministrazioni".

Secondo l'articolo 1 del [d.lgs. 33/2013](#), rinnovato dal [decreto legislativo 97/2016](#) "La trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche."

In conseguenza della abrogazione del *Programma triennale per la trasparenza e l'integrità*, ad opera del [decreto legislativo 97/2016](#), e dell'assorbimento del Ptpc nel PIAO, l'individuazione delle modalità di attuazione della trasparenza è oggetto della sotto-sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" di quest'ultimo, in coerenza con le indicazioni del [par. 3.1.4 del capitolo 3 del PNA 2022](#).

L'ANAC raccomanda alle amministrazioni di programmare gli obiettivi e i flussi procedurali per garantire la trasparenza amministrativa ([PNA 2022](#)), nonché di "rafforzare tale misura ...anche oltre al rispetto di specifici obblighi di pubblicazione già contenuti in disposizioni vigenti" ([PNA 2016](#) pagina 24). Essa, infatti, concorre alla protezione e alla creazione di valore pubblico, in quanto garantisce "la comprensibilità e la conoscibilità dall'esterno dell'attività finalizzata a realizzare imparzialità e buon andamento dell'azione amministrativa e a rendere maggiormente chiare e credibili le scelte rivolte alla cura dell'interesse generale" ([Consiglio di Stato, Relazione cit.](#)).

Ben può, pertanto, individuarsi la trasparenza come un obiettivo strategico per la corretta attuazione del programma amministrativo, che deve essere realizzato nel rispetto delle regole e delle pari opportunità di accesso alle risorse pubbliche che l'ente mette in campo per l'attuazione degli obiettivi strategici, così garantendo la protezione e la creazione di Valore Pubblico.

Gli obiettivi di *trasparenza sostanziale* sono così riassumibili:

1. la trasparenza quale reale ed effettiva accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'amministrazione;
2. l'effettivo e tempestivo esercizio dell'accesso civico, come potenziato dal [decreto legislativo 97/2016](#), quale diritto riconosciuto a chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati, nel rispetto dei limiti previsti dalla legge, delle finalità per le quali il diritto è riconosciuto e dei diritti di terzieventualmente coinvolti.

Tali obiettivi hanno la funzione precipua di indirizzare l'azione amministrativa ed i comportamenti degli operatori verso:

- a) elevati livelli di trasparenza dell'azione amministrativa e dei comportamenti di dipendenti e funzionari pubblici;
- b) lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità nella gestione del bene pubblico;
- c) l'attenzione degli operatori sulle modalità con cui sono gestiti i procedimenti e redatti gli atti amministrativi, che devono essere chiari nel linguaggio e nel percorso motivazionale, anche ai cittadini comuni non addetti ai lavori.

Il [d.lgs. 97/2016](#), in una logica di semplificazione che permea tutta la riforma, ha abrogato il Programma triennale della trasparenza ed integrità come autonomo atto, prevedendo, tuttavia, l'obbligo in capo a ciascuna Pubblica Amministrazione di programmare le misure organizzative necessarie a rispettare gli obblighi normativi in materia nell'ambito del PTPC unitamente alle altre misure di prevenzione della corruzione. Elemento fondamentale è costituito dal coordinamento degli obiettivi di trasparenza con quelli gestionali inseriti nel Piano della performance. Tali strumenti di programmazione (piano anticorruzione, piano della trasparenza, piano della performance) risultano oggi confluiti nel PIAO: l'obiettivo strategico da raggiungere con gradualità è la piena integrazione tra le varie sezioni, semplificando e razionalizzando gli adempimenti.

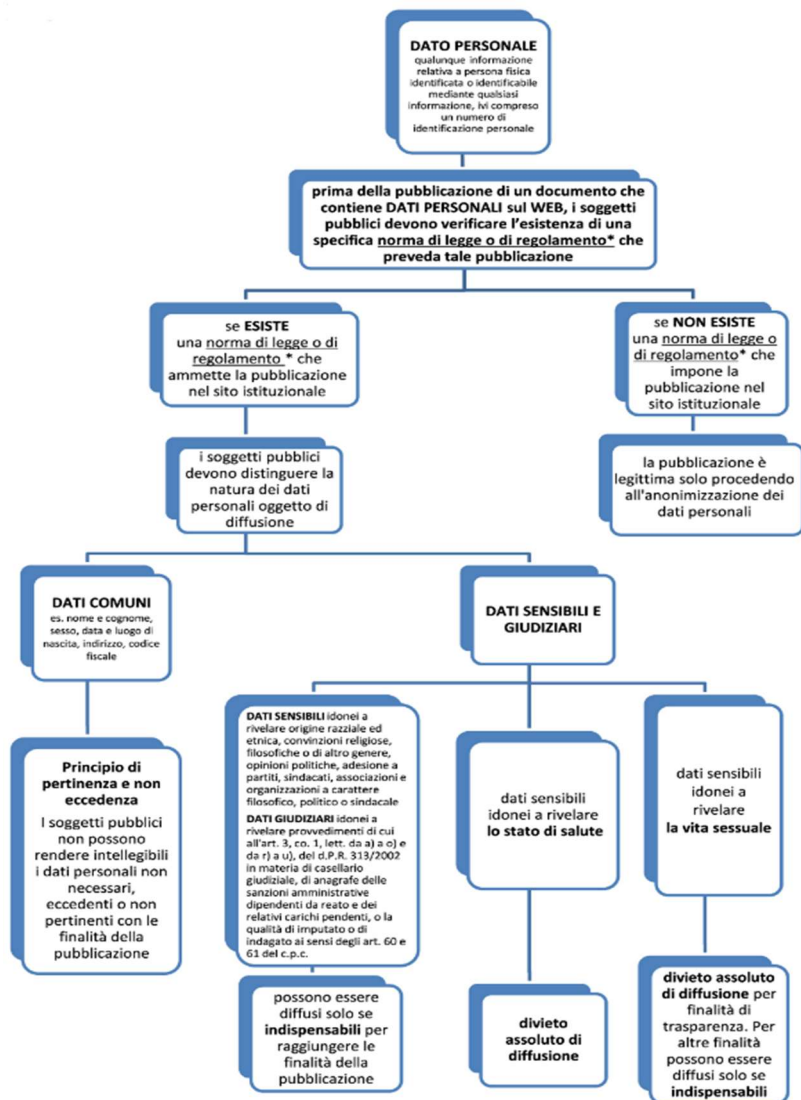
Di seguito si segnalano i seguenti obiettivi gestionali, reputati di rilevante interesse ai fini della trasparenza dell'azione e dell'organizzazione amministrativa:

- a) accesso agli atti ai soggetti portatori di interessi differenziati, per la tutela di interessi giuridicamente rilevanti, ai sensi dell'art. 22 e seguenti della [legge 241/1990](#) e ss.mm.ii.;
- b) accesso civico da parte di qualsiasi soggetto agli atti per i quali è previsto l'obbligo di pubblicazione nella sezione "*Amministrazione Trasparente*", quale rimedio all'inosservanza dell'obbligo di pubblicazione da parte dell'ente, ai sensi dell'art. 5 comma 1 del [decreto legislativo 33/2013](#) e s.m.i, *c.d. accesso civico semplice*;
- c) accesso civico generalizzato, ai dati e ai documenti detenuti dall'ente, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali sulle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, ai sensi dell'art. 5, comma 2, del [decreto legislativo 33/2013](#), come modificato e integrato dal [decreto legislativo 97/2016](#);
- d) implementare l'automazione dei processi di pubblicazione, almeno con riguardo alla sottosezione "bandi di gara e contratti" con i relativi dati, anche mediante collegamento al portale CUC dedicato;
- e) rispettare i principi del [GDPR](#) in materia di corretto trattamento dei dati oggetto di pubblicazione, con particolare riguardo alla tutela della riservatezza (in applicazione anche del principio di "*minimizzazione dei dati*");
- f) formazione dei documenti da pubblicare in formato aperto, secondo quanto specificato da ANAC nell'[Allegato tecnico n. 5 alla Deliberazione 294/2021 riguardante "Documento tecnico sui criteri di qualità delle pubblicazioni dei dati"](#);
- g) implementazione della *privacy by default*. Per effetto della disciplina prevista dall'art. 7-bis comma 1 del [decreto legislativo 33/2013](#), "*gli obblighi di pubblicazione dei dati personali diversi dai dati sensibili e dai dati giudiziari, di cui all'art. 4, comma 1, lett. d) ed e) del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, comportano la possibilità di una diffusione dei dati medesimi attraverso siti istituzionali, nonché il loro trattamento secondo modalità che ne consentono la indicizzazione e la rintracciabilità tramite i motori di ricerca web e il loro riutilizzo ai sensi dell'art. 7 nel rispetto dei principi sul trattamento dei dati personali*". Il comma 4 di tale norma precisa che "*nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione*". Il sistema normativo, in sostanza, individua gli obblighi di

pubblicazione per categorie, ma demanda alla singola amministrazione e al singolo operatore responsabile dell'adempimento la puntuale verifica sulla sussistenza dei presupposti per la pubblicazione delle informazioni e dei dati, vietando di pubblicare quei dati non pertinenti o eccedenti gli specifici obblighi di pubblicazione, ossia quei dati che non sono indispensabili e proporzionati a perseguire la finalità di trasparenza (si veda [Corte costituzionale sentenza n. 20/2019](#)). Per rispettare la normativa di derivazione europea, è necessario:

1. nel caso di pubblicazione per finalità di trasparenza in base a norme di legge, espungere i dati personali non pertinenti e pubblicare i dati particolari (dati sensibili e/o giudiziari) solo se strettamente indispensabili alle finalità di pubblicazione (con eccezione dei dati inerenti allo stato di salute o alla vita sessuale che non possono essere mai pubblicati);
2. nel caso di pubblicazione di atti per finalità non di trasparenza, rendere non intellegibili i dati personali, ricorrendo a tecniche di anonimizzazione o pseudonimizzazione.

Al fine di attuare correttamente gli obblighi di pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente", è necessario tenere presente la [delibera del Garante della privacy n. 243 del 15 maggio 2014](#) concernente le "[Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati](#)", che ribadiscono il divieto di pubblicazione di qualsiasi informazione da cui possa desumersi, anche indirettamente, lo stato di salute o gli stati di invalidità, disabilità o handicap fisici e/o psichici, le convinzioni religiose, filosofiche, le opinioni politiche, l'adesione a partiti, sindacati, associazioni o organizzazioni a carattere religioso, filosofico, politico o sindacale ("dati sensibili"), oppure nel caso di dati idonei a rivelare provvedimenti in materia di casellario giudiziale, di anagrafe delle sanzioni amministrative dipendenti da reato e dei relativi carichi pendenti, nonché la qualità di imputato o di indagato ("dati giudiziari").



* N.B. Si precisa che la diffusione di dati comuni è ammessa solo se prevista da una norma di legge o di regolamento, mentre la diffusione di dati sensibili o giudiziari è ammessa se prevista espressamente solo da una norma di legge.

In merito alle nuove misure previste dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza è sorta la necessità anche di rafforzare le misure di trasparenza sui procedimenti di spesa delle risorse del Piano, al fine di consentire il monitoraggio civico sul relativo stato di attuazione. A tal fine si reputa dover intervenire nel modo che segue:

- pubblicare nella sotto-sezione “bandi di gara e contratti” tutti gli atti e le informazioni relative agli interventi del PNRR, sebbene avviati nell’esercizio 2022, in coerenza con le indicazioni operative dell’allegato 9 del PNA 2022, avuto riguardo sia alla fase dell’affidamento che a quella dell’esecuzione;
- individuazione sulla home page del sito istituzionale di una sezione “**Attuazione Misure PNRR**”, articolata secondo le misure di competenza dell’amministrazione, ad ognuna delle quali riservare una specifica sottosezione con indicazione della *missione, componente di riferimento e investimento*, incoerenza con le indicazioni della circolare 9/2022 di RGS. Per ciascun intervento devono essere pubblicati:
 - o l’atto di concessione del finanziamento;
 - o il progetto dell’intervento approvato (relazione illustrativa, QTE, rendering,

- localizzazione dell'opera);
- il nominativo del RUP;
- il nominativo del progettista, direttore dei lavori/Dec, collaudatore;
- il cronoprogramma dell'intervento e quello della sua attuazione, con evidenza di eventuali scostamenti;
- i pagamenti effettuati;
- l'atto di collaudo/certificato di regolare esecuzione.

L'[allegato A del decreto legislativo 33/2013](#) disciplina la struttura delle informazioni da pubblicarsi sui siti istituzionali delle pubbliche amministrazioni; esso risulta modificato e semplificato a seguito dell'entrata in vigore del [d.lgs. 97/2016](#) e, per quanto riguarda la sotto-sezione “bandi di gara e contratti” dal [PNA 2022](#).

Il legislatore ha organizzato in *sottosezioni di primo e di secondo livello* le informazioni, i documenti ed i dati da pubblicare obbligatoriamente nella sezione «*Amministrazione trasparente*» del sito web istituzionale dell'Ente, le quali devono essere denominate esattamente come indicato nell'Allegato A del [D.lgs. n. 33/2013](#).

Al fine di una migliore funzionalità e di superare possibili inerzie procedurali riscontrate in sede di monitoraggio periodico, si provvederà a richiedere al personale incaricato di EQ l'indicazione di un referente per la trasparenza per ciascun Settore/Area, il quale, opportunamente nominato, dovrà individuare, elaborare e trasmettere i dati da pubblicare, trattandoli in conformità al [D.lgs. n. 101/2018](#) e agli atti dell'Autorità Nazionale Garante della privacy. L'invio dovrà essere indirizzato all'Ufficio competente per il caricamento dei dati da pubblicare e dovrà riportare il seguente messaggio:

“Si trasmettono i seguenti dati/informazioni/documenti per la pubblicazione in “amministrazione trasparente”, sottosezione di primolivello “xxxxxxx”, sottosezione di secondo livello “xxxxxxx”. Si attesta che i dati/informazioni/documenti oggetto di pubblicazione sono stati elaborati in formato aperto, sono riutilizzabili; essi sono completi, aggiornati e conformi ai documenti originali dai quali sono stati elaborati. I dati di cui si chiede la pubblicazione non violano il diritto alla riservatezza dei loro titolari. I dati allegati debbono essere pubblicati entro il XXXXXX”.

In merito alla modalità di pubblicazione, tutti i dati e le informazioni da pubblicare, che non costituiscano documenti integrali, debbono essere organizzati in tabelle di formato aperto, indicando la data di pubblicazione e, in caso di aggiornamento, la data di aggiornamento del dato. In via esemplificativa, si chiarisce che in caso di primo inserimento in calce alla tabella si inserirà la dicitura “*dato pubblicato il_*”, mentre a seguito dell'aggiornamento, si provvederà ad inserire nella medesima tabella già pubblicata i nuovi dati, ed in testa si scriverà “*dati aggiornati al_*”.

I dati e le informazioni la cui pubblicazione non è prevista dalla legge ma dal presente PTPCT o altri atti comunali (dati ulteriori) debbono essere pubblicati nella sottosezione “*Altri contenuti- dati ulteriori*”, e debbono essere anonimizzati, in coerenza con le disposizioni del [d.lgs. 101/2018](#), eventualmente avvalendosi del supporto/parere del DPO.

Il RPCT sovrintende e verifica:

- a) il tempestivo invio dei dati, delle informazioni e dei documenti dagli Uffici depositari all'Ufficio preposto alla pubblicazione;

- b) la tempestiva pubblicazione da parte dell'Ufficio preposto alla pubblicazione;
- c) la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni.

I referenti per la trasparenza, che coadiuvano il RPCT nello svolgimento delle attività previste dal [D.lgs. n. 33/2013](#) è individuato nel personale incaricato di EQ ovvero i diversi soggetti nominati dal RPCT su proposta del personale incaricato di EQ: a questi ultimi spetta, l'individuazione dei responsabili dei singoli procedimenti e fornire le indicazioni operative affinché ciascuno provveda all'organizzazione, elaborazione e tempestivo invio dei dati/informazioni/documenti da pubblicare.

Rimane in capo al RPCT l'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, verificando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'OIV, all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'UPD i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

L'adempimento degli obblighi di trasparenza e pubblicazione previsti dal [D.lgs. n. 33/2013](#) e dal presente Piano è oggetto di controllo successivo di regolarità amministrativa, come normato dall'art. 147-bis, commi 2 e 3 del [D.lgs. n. 267/2000](#) e dal Regolamento sui controlli interni. A tal fine, in ciascun atto deve essere attestato se i dati in esso contenuti sono soggetti all'obbligo di pubblicazione in "Amministrazione Trasparente" ed in caso positivo va indicata la relativa sottosezione di primo e secondo livello.

Nell'ipotesi in cui le pubblicazioni per finalità di trasparenza sono previste a pena di inefficacia dell'atto (cfr. ad esempio l'art. 26 del [d.lgs. 33/2013](#) sui contributi e sovvenzioni di valore superiore ad € 1.000,00 nell'anno), nell'atto di liquidazione propedeutico al pagamento deve essere attestata l'avvenuta pubblicazione dei dati.

Le pubblicazioni di documenti per finalità di trasparenza di cui al [d.lgs. 33/2013](#) e s.m.i. non sostituiscono quelle previste per i medesimi documenti da altre disposizioni di legge, come ad esempio le pubblicazioni degli atti amministrativi all'albo pretorio *on line* ai sensi della [L.R. n. 44/1991](#) e quelle dei relativi estratti ai sensi della [L.R. n. 11/2015](#). Sul punto si richiama il [Provvedimento dell'Autorità Nazionale Garante privacy n. 243 del 15 Maggio 2015](#).

Qui di seguito l'allegato C) Sezione "amministrazione trasparente" - elenco degli obblighi di pubblicazione [ALLEGATO C TRASPARENZA](#).

Focus PNRR

Nell'ambito delle politiche di prevenzione della corruzione si è prestata particolare attenzione alle misure afferenti ai processi per l'attuazione degli interventi del PNRR in capo al Comune di Pantelleria, ai sensi dell'art. 9 del [D.L. n. 77/2021](#), nonché al rafforzamento delle politiche di trasparenza sugli stessi interventi, mediante la pubblicazione dei dati e delle informazioni sui contratti di appalto nella sezione "Amministrazione Trasparente". Verrà, inoltre, creata all'interno del sito istituzionale del Comune di Pantelleria una apposita sezione dedicata al PNRR finalizzata a consentire ai cittadini e agli stakeholders il monitoraggio dell'andamento dei cronoprogrammi.

Gli interventi di attuazione del PNRR in capo al Comune di Pantelleria sono quelli elencati nella seguente [ALLEGATO_D_PROGETTI PNRR Comune di Pantelleria.pdf](#)

Codici di comportamento

Il Codice di comportamento rappresenta una importante misura generale di prevenzione della

corruzione, in quanto preordinato ad orientare in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti e, quindi, lo svolgimento dell'attività amministrativa.

Il Codice di Comportamento Comunale recepisce le [“Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche”, licenziate dall’ANAC con deliberazione n. 177 del 19.02.2020](#). Al Paragrafo 6, rubricato “Collegamenti del codice di comportamento con il P.T.P.C.T.”, l’Autorità precisa che “tra le novità della disciplina sui codici di comportamento, una riguarda lo stretto collegamento che deve sussistere tra i codici e il P.T.P.C.T. di ogni amministrazione”. Secondo l’Autorità, oltre alle misure anticorruzione di “tipo oggettivo” del P.T.P.C.T., il legislatore dà spazio anche a quelle di “tipo soggettivo” che ricadono sul singolo funzionario nello svolgimento delle attività e che sono anche declinate nel codice di comportamento che l’amministrazione è tenuta ad adottare. Intento del legislatore è quello di delineare in ogni amministrazione un sistema di prevenzione della corruzione che ottimizzi tutti gli strumenti di cui l’amministrazione dispone, mettendone in relazione i contenuti. Ciò comporta che nel definire le misure oggettive di prevenzione della corruzione (a loro volta coordinate con gli obiettivi di performance, come evidenziato dal [PNA 2019](#)) occorre parallelamente individuare i doveri di comportamento che possono contribuire, sotto il profilo soggettivo, alla piena realizzazione delle suddette misure. Analoghe indicazioni l’amministrazione può trarre dalla valutazione sull’attuazione delle misure stesse, cercando di comprendere se e dove sia possibile rafforzare il sistema con doveri di comportamento. Tale stretta connessione è confermata da diverse previsioni normative. Il fatto stesso che l’art. 54 del [d.lgs. 165/2001](#) sia stato inserito nella [legge 190/2012](#) “è indice della volontà del legislatore di considerare necessario che l’analisi dei comportamenti attesi dai dipendenti pubblici sia frutto della stessa analisi organizzativa e di *risk assessment* propria dell’elaborazione del P.T.P.C.T.”. Inoltre, sempre l’art. 54, comma 3, del [d.lgs. 165/2001](#) prevede la responsabilità disciplinare per violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento, ivi inclusi i doveri relativi all’attuazione del P.T.P.C.T./P.I.A.O.. Il codice nazionale inserisce, infatti, tra i doveri che i destinatari del codice sono tenuti a rispettare quello dell’osservanza delle prescrizioni del P.T.P.C.T./P.I.A.O. (art. 8) e stabilisce che l’ufficio procedimenti disciplinari, tenuto a vigilare sull’applicazione dei codici di comportamento, debba conformare tale attività di vigilanza alle eventuali previsioni contenute nella pianificazione anticorruzione. Resta fermo che i due strumenti – P.T.P.C.T./P.I.A.O. e Codici di Comportamento – si muovono con effetti giuridici tra loro differenti. Le misure declinate nel P.T.P.C.T. sono, come sopra detto, di tipo oggettivo e incidono sull’organizzazione dell’amministrazione. I doveri declinati nel Codice di comportamento operano, invece, sul piano soggettivo in quanto sono rivolti a chi lavora nell’amministrazione ed incidono sul rapporto di lavoro del funzionario, con possibile irrogazione, tra l’altro, di sanzioni disciplinari in caso di violazione. Anche sotto il profilo temporale si evidenzia che mentre il P.T.P.C.T./P.I.A.O. è adottato dalle amministrazioni tendenzialmente ogni anno ed è valido per il successivo triennio, i Codici di comportamento sono stabili nel tempo, salve le integrazioni o le modifiche dovute all’insorgenza di ripetuti fenomeni di cattiva amministrazione che rendono necessaria la rivisitazione di specifici doveri di comportamento in specifiche aree o processi a rischio. È, infatti, importante che il sistema di valori e comportamenti attesi in un’Amministrazione si consolidi nel tempo e sia così in grado di orientare il più chiaramente possibile i destinatari del codice. Se i cambiamenti fossero frequenti si rischierebbe di vanificare lo scopo della norma. Tanto premesso a livello sistematico, per le azioni da intraprendere e l’individuazione dei responsabili si rimanda integralmente ai contenuti del Codice di Comportamento Generale, approvato con [D.P.R. n. 62/2013](#) e del [Codice di Comportamento Comunale, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 2 del 14.01.2014](#). Si evidenzia che ai sensi del predetto Codice di

comportamento nazionale, l'attuazione della pianificazione e la collaborazione con il R.P.C. costituiscono specifici doveri di comportamento di tutti i dipendenti dell'Ente, la cui violazione dà luogo a responsabilità disciplinare. Per tutti gli aspetti disciplinati si rinvia al Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Pantelleria che si intende qui completamente richiamato.

Rotazione del personale

Anche sulla rotazione del personale, in considerazione della limitata struttura organizzativa e della pendenza del procedimento di riorganizzazione dell'Ente, occorre registrare una difficoltà oggettiva alla sua effettuazione. La [Legge n. 190/2012](#) introduce tra le misure di prevenzione del rischio la rotazione del personale delle aree maggiormente esposte al rischio di corruzione. Come specificato dal P.N.A 2017, l'alternanza del personale nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari con gli utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione. La rotazione del personale, a fronte di possibile un iniziale rallentamento e difficoltà di erogare tempestivamente servizi, può costituire occasione di accrescimento delle conoscenze dei processi e delle prassi seguite dai vari uffici e pertanto costituisce anche strumento di coordinamento e omogeneizzazione delle modalità di conduzione dei processi all'interno dell'Ente, e di innalzamento delle professionalità. La norma trova comunque un limite per i profili professionali per i quali è previsto il possesso di lauree o titoli specifici posseduti da una sola unità lavorativa (c.d. figure infungibili), e nella esigenza di non compromettere la funzionalità e il buon andamento degli uffici e servizi comunali. Come evidenziato in sede di analisi del contesto interno, la dotazione organica dell'Ente è limitata: tale circostanza non rende agevole l'applicazione della misura della rotazione ordinaria. Pertanto, in sede attuativa si ritiene di prevedere quanto segue: - per le posizioni apicali la valutazione della opportunità/possibilità è rimessa al Sindaco, organo competente a conferire gli incarichi;

- relativamente al personale non titolare di posizioni organizzative, la possibilità di applicare la misura all'interno dello stesso o in altro Settore verrà valutata da ciascun Responsabile di Settore, anche attraverso la mobilità intersettoriale e di profilo, supportata da adeguata formazione e collaborazione tra soggetti interessati, da valutare anche nel piano della performance. In altre parole, si valuterà positivamente colui che approccia a nuove competenze rispetto a chi persiste nella stessa attività per anni e che, oggettivamente dovrebbe incontrare minori problematiche operative. L'esito della valutazione sarà comunicato al R.P.C.T.

Resta inteso che l'eventuale applicazione della misura dovrà prevedere il coinvolgimento del personale in percorsi di formazione, con l'utilizzo di formatori o con l'utilizzo della modalità c.d. "in affiancamento", e dovrà comportare il rispetto del percorso e delle cautele evidenziate dall'Autorità nel Piano Nazionale.

Ai fini della prevenzione dei rischi sottostanti la previsione della misura in questione, è comunque necessario che nell'organizzazione delle attività i Responsabili garantiscano che nessun soggetto, incluse le loro stesse persone, abbia il controllo esclusivo di alcun processo, e che in capo a nessun componente l'apparato vi sia concentrazione di mansioni e responsabilità. In ogni caso, la rotazione "straordinaria" è obbligatoria per tutto il personale in caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per fatti di natura corruttiva, ai sensi dell'art. 16, comma 1, lettera l quater), del [D. Lgs. n. 165/2001](#). In dettaglio, si ritiene di definire la seguente procedura nel caso in cui il Comune di Pantelleria venga notiziato di un procedimento penale relativamente ad un proprio dipendente:

- la misura della rotazione straordinaria obbligatoria si applica nel momento in cui l'Amministrazione ha notizia del procedimento penale a carico del proprio dipendente (si specifica che in tal senso non è sufficiente la presentazione di denuncia o la notizia di svolgimento di indagini a carico del dipendente medesimo qualora dalle stesse non emergano fatti concreti), a prescindere dalle modalità con le quali è venuta a conoscenza dei fatti;
- l'eventuale impossibilità del trasferimento d'ufficio deve dipendere da ragioni obiettive, quali l'impossibilità di trovare un ufficio o una mansione di livello corrispondente alla qualifica del dipendente da trasferire. In tal caso il dipendente è posto in aspettativa o in disponibilità con conservazione del trattamento economico in godimento;
- in tal caso, i Responsabili degli altri servizi o il Segretario Comunale, nei limiti delle rispettive competenze, vengono nominati dal Sindaco quali Responsabili ad interim del Servizio interessato; in alternativa, l'Amministrazione dovrà attivarsi con altri Enti per forme di collaborazione, anche di limitata durata;
- la scelta di avviare e concludere l'eventuale procedimento disciplinare in pendenza del giudizio penale è demandata alla discrezionalità del soggetto competente ad esercitare il relativo potere.

Pur non riuscendo a realizzare, per le ragioni in precedenza esternate, la rotazione del personale, nell'attuale Piano è previsto, quale misura specifica nella prevenzione della corruzione, il potenziamento delle attività formative al personale, al fine di migliorare competenze e conoscenze del personale dipendente anche in ottica di prevenzione della corruzione di trasparenza amministrativa dell'Ente, programmando una serie di attività formative rivolti ai Responsabili e al personale di comparto.

Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi

La principale misura per la gestione del conflitto di interessi è costituita dal sistema delle dichiarazioni che vengono rese dai dipendenti e dai soggetti esterni coinvolti, dalle successive verifiche e valutazioni svolte dall'amministrazione e dall'obbligo di astensione in caso di sussistenza del conflitto. L'art. 6-bis della [Legge n. 241/1990](#), introdotto dall'art. 1, comma 41, della [L. n. 190/2012](#), stabilisce che "Il Responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto anche potenziale". La norma va letta in maniera coordinata con le disposizioni contenute nell'art. 6 e nell'art. 7 del [D.P.R. n. 62/2013](#), Codice di Comportamento Nazionale, che così recita: *"Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti o organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convivenza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza"*.

Tale disposizione reca dunque una tipizzazione delle relazioni personali o professionali sintomatiche del possibile conflitto di interesse; essa altresì contiene una clausola di carattere generale in riferimento

a tutte le ipotesi di cui si manifestino “gravi ragioni di convenienza”. Sulla base di tale norma:

- è stabilito un obbligo di astensione per il responsabile del procedimento e il Responsabile di Settore competente ad adottare il provvedimento finale, nonché per i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali nel caso di conflitto di interesse dei medesimi, anche solo potenziale;
- è previsto un dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti.

La norma persegue una finalità di prevenzione che si realizza mediante l’astensione dalla partecipazione alla decisione (sia essa endoprocedimentali o meno) del titolare dell’interesse, che potrebbe porsi in conflitto con l’interesse perseguito mediante l’esercizio della funzione e/o con l’interesse di cui sono portatori il destinatario del provvedimento, gli altri interessati e i contro interessati. Il Codice di Comportamento Comunale, cui si rinvia per le azioni da intraprendere, contiene disposizioni di dettaglio per l’applicazione dell’obbligo di cui trattasi.

La violazione sostanziale della norma, che si realizza con il compimento di un atto illegittimo, dà luogo a responsabilità disciplinare del dipendente suscettibile di essere sanzionata con l’irrogazione di sanzioni all’esito del relativo procedimento, oltre a poter costituire fonte di illegittimità del procedimento e del provvedimento conclusivo dello stesso, quale sintomo di eccesso di potere sotto il profilo dello sviamento della funzione tipica dell’azione amministrativa.

In conformità alle indicazioni di cui al [P.N.A. 2022](#), al fine di consentire l’individuazione anticipata di possibili ipotesi di conflitto di interessi nella gara ed evitare che il dipendente non renda o non aggiorni la dichiarazione, si individuano, quale misura generale anticorruzione, quattro macroaree da sottoporre a dichiarazione, e segnatamente:

1. Attività professionale e lavorativa pregressa:

- Elencazione degli impieghi presso soggetti pubblici o privati, a tempo determinato/indeterminato, pieno o parziale, in qualsiasi qualifica o ruolo, anche di consulenza, retribuiti e/o a titolo gratuito, precisando se sono svolti attualmente o nei tre anni antecedenti la partecipazione alla procedura;
- Elencazione delle partecipazioni ad organi collegiali (ad es. comitati, organi consultivi, commissioni o gruppi di lavoro) comunque denominati, a titolo oneroso e/o gratuito, precisando se sono svolte attualmente o nei tre anni antecedenti la partecipazione alla procedura;
- Elencazione delle partecipazioni a società di persone e/o di capitali, con o senza incarico di amministrazione, precisando se sono detenute attualmente ovvero nei tre anni antecedenti la partecipazione alla procedura;
- Elencazione degli accordi di collaborazione scientifica, delle partecipazioni ad iniziative o a società e studi di professionisti, comunque denominati (ad es. incarichi di ricercatore, responsabile scientifico, collaboratore di progetti), condotti con taluna delle imprese partecipanti alla procedura ovvero, personalmente, con i suoi soci/rappresentanti legali/amministratori, precisando se si tratta di rapporti attuali ovvero relativi ai tre anni antecedenti la partecipazione alla procedura.

2. Interessi finanziari:

- Elencazione delle partecipazioni, in atto ovvero possedute nei tre anni antecedenti, in società di capitali pubbliche o private, riferita alla singola gara e per quanto di conoscenza.

3. Rapporti e relazioni personali:

- indicazione se, attualmente o nei tre anni antecedenti, un parente, affine entro il secondo grado, il coniuge, il convivente o colui con il quale si abbia frequentazione abituale rivesta o abbia rivestito, a titolo gratuito o oneroso, cariche o incarichi nell'ambito delle società partecipanti alla procedura ovvero abbia prestato per esse attività professionale, comunque denominata, a titolo gratuito o oneroso;
- indicazione se, in prima persona, ovvero un parente, affine entro il secondo grado, il coniuge, il convivente o colui con il quale si abbia frequentazione abituale, abbia un contenzioso giurisdizionale pendente o concluso, nei tre anni antecedenti, con l'amministrazione o con le società partecipanti alla procedura.

4. Altro:

- indicazione di circostanze ulteriori a quelle sopraelencate che, secondo un canone di ragionevolezza e buona fede, devono essere conosciute da parte dell'amministrazione in quanto ritenute significative.
- Si rammenta, in ogni caso, che la richiesta di dati da inserire nelle suddette dichiarazioni deve avvenire nel rispetto dei principi di proporzionalità e non eccedenza, e quindi nel rispetto della normativa sui dati personali e con gradualità e congruenza rispetto all'oggetto delle procedure e alle singole fasi procedimentali, per ciascuna macroarea.

Inoltre, viene prevista specifica misura di verifica della corretta acquisizione delle dichiarazioni sul conflitto di interessi rese da parte dei soggetti interessati all'atto dell'assegnazione all'ufficio e nella singola procedura di gara da parte del soggetto competente, mediante specifica attestazione da parte del RUP/Responsabile di Settore, all'interno del provvedimento di affidamento/aggiudicazione, di aver accertato l'assenza di situazioni di conflitto di interessi.

Quale ulteriore misura specifica, in riferimento ai soli contratti che utilizzano i fondi P.N.R.R. e fondi strutturali, in un'ottica di rafforzamento dei presidi di prevenzione, i dipendenti, per ciascuna procedura di gara in cui siano coinvolti, ovvero i soggetti esterni cui sono affidati incarichi in relazione a uno specifico contratto, sono tenuti a fornire un aggiornamento periodico della dichiarazione in corrispondenza di ogni fase della procedura, con le informazioni significative in relazione all'oggetto dell'affidamento.

Conferimento e autorizzazione incarichi

La [Legge n. 190/2012](#) è intervenuta a modificare il regime dello svolgimento degli incarichi da parte dei dipendenti pubblici, sul presupposto che l'eccessiva concentrazione di potere decisionale su un unico soggetto aumenta il rischio che l'attività svolta possa essere finalizzata a scopi privati o impropri, e che lo svolgimento di incarichi extra istituzionali può dar luogo a situazioni di conflitto di interesse che possono generare fatti corruttivi e compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa.

Per le azioni da intraprendere si fa, pertanto, rinvio agli obblighi generali contenuti nel novellato art. 53 del [D.Lgs. n. 165/2001](#) ricadenti su tutto il personale e sul Responsabile del Settore Amministrativo per

le comunicazioni al Dipartimento della Funzione Pubblica.

L'Ente comunque intraprenderà adeguate iniziative per dare conoscenza al personale dell'obbligo di astensione, delle conseguenze scaturenti dalla sua violazione e dei comportamenti da seguire in caso di conflitto di interesse.

Inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali e incarichi amministrativi di vertice

Il [D.Lgs. n. 39/2013](#), emanato in attuazione delle previsioni dell'art. 1, commi 49 e 50, della [Legge n. 190/2012](#), reca disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali. In un'ottica di prevenzione la legge ha definito in via generale le situazioni che impediscono la possibilità del conferimento degli incarichi e quelle che richiedono la rimozione mediante rinuncia dell'interessato a uno degli incarichi dichiarati incompatibili tra loro.

L'inconferibilità consiste nella preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi pubblici a coloro che abbiano riportato condanne penali per i c.d. reati dei pubblici ufficiali contro la P.A. ovvero che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, ovvero che siano stati componenti di organi di indirizzo politico (art. 1, comma 2, lett. g)).

Le P.A., gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico sono tenuti a verificare la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai soggetti cui l'organo di indirizzo politico intende conferire incarico all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dai Capi III e IV del [D.Lgs. n. 39/2013](#).

L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del [D.P.R. n. 445/2000](#), da pubblicarsi sul sito dell'Amministrazione o dell'ente conferente (art. 20 [D.Lgs. n. 39/2013](#)).

La dichiarazione è condizione per l'acquisizione di efficacia dell'incarico. Se all'esito della verifica risulta la sussistenza di una o più condizioni ostative, l'Amministrazione ovvero l'ente pubblico economico ovvero l'ente di diritto privato in controllo pubblico provvede a conferire l'incarico ad altro soggetto. Per il caso in cui le cause di inconferibilità, sebbene esistenti ab origine, non fossero note all'Amministrazione e si appalesassero nel corso del rapporto, il Responsabile della Prevenzione è tenuto ad effettuare la contestazione all'interessato il quale, previo contraddittorio, deve essere rimosso dall'incarico.

L'altro istituto con cui il legislatore disciplina la materia degli incarichi nella P.A. è l'incompatibilità, cioè "l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico" (art. 1, comma 2, lett. h)). Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento; se viceversa la situazione di incompatibilità emerge nel corso del rapporto, il responsabile della prevenzione contesta la circostanza all'interessato ai sensi degli artt. 15 e 19 del [D.Lgs. n. 39/2013](#) e vigila affinché siano prese misure conseguenti.

Anche per l'incompatibilità l'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del [D.P.R. n. 445/2000](#) da pubblicarsi sul

Sito dell'Amministrazione. Conseguentemente, l'Amministrazione, per il tramite del Responsabile del Settore competente, che istruisce il provvedimento:

1. prima di procedere al conferimento dell'incarico dovrà chiedere al soggetto selezionato che rilasci dichiarazione sostitutiva di certificazione resa ai sensi dell'art. 46 del [D.P.R. n. 445/2000](#) di insussistenza di eventuali condizioni di inconferibilità previste dai Capi III e IV del [D.Lgs. n. 39/2013](#) e di incompatibilità di cui ai Capi V e VI del medesimo Decreto Legislativo;
2. il soggetto selezionato per il conferimento dell'incarico dovrà, conseguentemente, rilasciare la dichiarazione;
3. nel decreto di incarico dovrà essere richiamata la dichiarazione resa, da pubblicarsi nell'apposita Sottosezione della Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Ente.

I titolari dell'incarico sono tenuti a rinnovare annualmente la dichiarazione entro il 31 gennaio, e a trasmetterla al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e al Responsabile del Settore Amministrativo, anche ai fini della relativa pubblicazione.

Gli incarichi conferiti in violazione delle disposizioni previste dal [D. Lgs. n. 39/2013](#) sono nulli (art. 17) e si applicano le sanzioni di cui all'art. 18.

Le dichiarazioni saranno oggetto di controllo, su base campionaria, da parte del Settore Amministrativo, mediante acquisizione d'ufficio del Casellario Giudiziale con riferimento ai casi di condanna per reati contro la Pubblica Amministrazione, e con gli strumenti a disposizione per quanto concerne le altre cause.

Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage – revolving doors)

Nell'ottica di evitare che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose sfruttando il suo potere all'interno dell'Amministrazione, la [Legge n. 190/2012](#), nel modificare l'art. 53 del [D. Lgs. n. 165/2001](#), ha introdotto il comma 16-ter, disponendo il divieto per i dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali, di svolgere nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività svolta esercitando detti poteri. Il predetto divieto coinvolge i titolari di P.O. e i responsabili di procedimento. Le azioni da intraprendere consistono in:

- A. inserimento nei contratti di assunzione del personale della clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa di tipo subordinato o autonomo per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente stesso. Nei contratti di assunzione già sottoscritti l'art. 53, comma 16-ter, del [D. Lgs. n. 165/2001](#) è inserito di diritto [ex art. 1339 c.c.](#) quale norma integrativa cogente. In caso di personale assunto precedentemente alla c.d. contrattualizzazione del pubblico impiego con provvedimento amministrativo, il citato art. 53, comma 16-ter, si applica a decorrere dalla data di entrata in vigore.
- B. inserimento nell'ambito delle procedure di scelta del contraente della clausola specifica "di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi a ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto del Comune nei confronti dell'impresa per il triennio successivo alla cessazione del rapporto".

Dovrà anche essere previsto che la mancata sottoscrizione di tale clausola o l'emergere della situazione vietata saranno sanzionati con l'esclusione dalla procedura di affidamento. Detta dichiarazione dovrà essere contenuta anche nei contratti. I contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli. I soggetti privati che violano il divieto non possono contrattare con il Comune per i successivi tre anni e hanno l'obbligo di restituzione dei compensi percepiti e/o accertati in esecuzione dell'affidamento illegittimo.

Quale ulteriore misura anticorruzione, il Comune provvederà a inserire nel vigente Codice di comportamento di un dovere per il dipendente di sottoscrivere, entro un determinato termine ritenuto idoneo dall'amministrazione (ad esempio tre anni prima della cessazione dal servizio), previa comunicazione via PEC da parte dell'amministrazione, una dichiarazione con cui esso prende atto della disciplina del *pantouflage* e si assume l'impegno di rispettare il divieto di *pantouflage*, obbligandosi a comunicare all'Ente, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto, l'instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro. Qualora il dipendente abbia reso la dichiarazione di impegno al rispetto del divieto, l'Ente svolgerà un controllo ordinario su un campione pari al 10%, considerando in via prioritaria i soggetti che abbiano rivestito ruoli apicali. Tali verifiche verranno svolte mediante la consultazione delle banche dati nella disponibilità delle amministrazioni.

Nel caso in cui dalla consultazione delle banche dati emergano dubbi circa il rispetto del divieto di *pantouflage*, il R.P.C.T., previa interlocuzione con l'ex dipendente, trasmette ad A.N.A.C. una segnalazione qualificata contenente le predette informazioni. Laddove l'ex dipendente comunichi all'amministrazione, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto, l'instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro, l'amministrazione effettua verifiche circa tale comunicazione al fine di valutare se siano stati integrati gli estremi di una violazione della norma sul *pantouflage*. Si precisa che, con riferimento ai soggetti che le amministrazioni reclutano al fine di dare attuazione ai progetti del P.N.R.R., il Legislatore ha escluso espressamente dal divieto di *pantouflage* gli incarichi non dirigenziali attribuiti con contratti di lavoro a tempo determinato o di collaborazione per i quali non trovano applicazione i divieti previsti dall'art. 53, comma 16-ter, del [D.Lgs. n. 165/2001](#). L'esclusione non riguarda invece gli incarichi dirigenziali.

Formazione di commissioni e assegnazione agli uffici

Con l'art. 35-bis del [D. Lgs. n. 165/2001](#), introdotto dalla [Legge n. 190/2012](#), sono state previste misure di prevenzione da applicare nella formazione di commissioni o nelle assegnazioni agli uffici. La norma testualmente recita: *"1 - Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato per i reati previsti dal capo I e dal titolo II° del libro secondo del Codice Penale: a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi; b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché concessioni o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati; c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento dei lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere. 2 – la disposizione prevista al comma 1 integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari"*.

L'Applicazione della suindicata norma che disciplina la misura, comporta la necessità di dover attuare le seguenti azioni:

- a) I Responsabili che procedono alla nomina di Commissioni per l'accesso al pubblico impiego e di Commissioni di gara, comprese le funzioni di Segreteria all'interno delle stesse, devono acquisire le autocertificazioni sulla insussistenza di sentenze di condanna per reati contro la P.A. prima della nomina;
- b) Il Settore Personale dovrà, per i dipendenti di cui alla lett. b) del suindicato art. 35, acquisire autocertificazioni rese dagli interessati sulla insussistenza di sentenze di condanna per reati contro la P.A.;
- c) I Responsabili effettueranno annualmente controlli, su base campionaria, sulle autocertificazioni rese da Componenti e Segretari di Commissione e sul personale assegnato agli uffici menzionati al suindicato art. 35-bis, mediante acquisizione d'ufficio del Casellario Giudiziale con riferimento ai casi di condanna per reati contro la P.A.

Tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. *whistleblower*)

Il *whistleblower* è il pubblico dipendente che segnala illeciti o irregolarità di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie mansioni, e il whistleblowing rappresenta l'attività di regolamentazione delle procedure volte a incentivare e proteggere tali segnalazioni. L'art. 1, comma 51, della [Legge n. 190/2012](#) ha introdotto nel [D. Lgs. n. 165/2001](#) l'art. 54-bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti" che testualmente recita:

1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'[art. 2043 del Codice Civile](#), il pubblico dipendente che denuncia all'Autorità Giudiziaria o alla Corte dei Conti o all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.
2. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.
3. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della Funzione Pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative nell'Amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.
4. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della [Legge 7 agosto 1990 n. 241](#), e successive modificazioni. La segnalazione si configura come uno strumento di prevenzione in quanto è finalizzata a far emergere e portare all'attenzione dell'organismo preposto le condotte illecite di cui il dipendente è venuto a conoscenza. Si intendono ricompresi nel concetto di condotta illecita tutti i casi di cattivo funzionamento dell'Amministrazione, a prescindere dalla rilevanza penale degli stessi. L'articolo 54-bis delinea dunque una "protezione generale ed astratta" che, secondo ANAC ([determinazione n. 6 del 28 aprile 2015](#), recanti "Linee Guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti") deve essere completata con concrete misure di tutela del dipendente. Tutela che, in ogni caso, deve essere assicurata da tutti i soggetti che ricevono la segnalazione. A tal fine, il PNA impone alle Pubbliche Amministrazioni, di cui all'art. 1 co. 2 del [d.lgs. 165/2001](#),

l'assunzione dei "necessari accorgimenti tecnici per dare attuazione alla tutela del dipendente che effettua le segnalazioni". Le misure di tutela del whistleblower devono essere implementate, "con tempestività", attraverso il Piano triennale di prevenzione della corruzione (P.T.P.C.). Su tale impianto normativo è da ultimo intervenuto il [D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 recante "Attuazione della direttiva \(UE\) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"](#), che ha allargato il perimetro di applicazione della disciplina in materia di whistleblowing e, per quanto di interesse in questa sede, introduce le c.d. "segnalazioni esterne". Il nuovo decreto prevede, invero, oltre alla ordinaria facoltà, in capo ai segnalanti, di rivolgere segnalazioni attraverso canali interni all'organizzazione, anche la possibilità di rivolgere all'ANAC segnalazioni esterne. Si tratta di un canale di comunicazione indipendente e autonomo, ad ulteriore garanzia dell'efficacia della disciplina e di tutela del segnalante. L'ANAC, Autorità Nazionale Anticorruzione, diventa l'unico soggetto competente a valutare tali segnalazioni e l'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative, sia per quanto riguarda il settore pubblico che per il settore privato. In ottemperanza alle nuove disposizioni, questo Ente provvederà ad affidare la gestione del canale di segnalazione esterna e interna mediante esternalizzazione a un operatore autonomo e con personale specificamente formato, con adeguate modalità organizzative di tutela del segnalante, che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza della sua identità, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. Sarà cura dell'Ente, inoltre, provvedere alla formazione dei dipendenti sulle nuove disposizioni.

In allegato al Piano [ALLEGATO E WHISTLEBLOWING](#) sono riportati la Procedura adottata dal Comune di Pantelleria ed il modello per la segnalazione, che sarà oggetto di progressiva implementazione.

Formazione del personale – acquisizione di lavori, servizi e forniture

La [Legge n. 190/2012](#) prevede che il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione definisca procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare nei settori esposti a rischio corruttivo. La formazione è misura rilevante in quanto finalizzata a consentire al personale dipendente di saper prevenire, gestire, evitare il formarsi di fenomeni corruttivi, mediante un'attività di sensibilizzazione generale sulle tematiche dell'etica e della legalità, di diffusione della conoscenza della normativa in materia di anticorruzione, obblighi di pubblicazione e accesso civico generalizzato, del Piano Comunale, dei Codici di Comportamento. Detto livello formativo di base deve essere integrato da un livello formativo tecnico diretto a far acquisire piena conoscenza delle normative che regolano le attività dell'Ente. La partecipazione al programma formativo da parte del personale individuato è obbligatoria. Il Bilancio deve prevedere appositi stanziamenti destinati allo scopo.

Soggetti responsabili dell'attuazione della misura sono il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e i Responsabili di Settore. Potranno essere oggetto della formazione sia il "ripasso" della normativa in termini generali ([Legge n. 190/2012](#), [D.Lgs. n. 33/2013](#), [D.Lgs. n. 97/2016](#)), sia eventuali argomenti specifici, correlati ad effettive esigenze operative. Saranno utilizzati i consueti canali di formazione ai quali si può aggiungere formazione online. Sul punto si evidenzia altresì che il [D.L. 124/2019](#) ha eliminato per gli Enti Locali i limiti di spesa in materia di formazione di personale, sulla scorta di quanto già affermato dalla Magistratura Contabile.

Il [D.L. n. 80/2021](#) ha dedicato alla formazione apposita Sotto-Sezione del P.I.A.O., cui conseguentemente si rinvia.

Monitoraggio dei tempi di conclusione dei procedimenti

L'art. 1, comma 9, lett. d), della [Legge n. 190/2012](#), come modificato dall'art. 41 del [D. Lgs. n. 97/2016](#), stabilisce che il P.T.P.C.T./P.I.A.O. deve definire le modalità di monitoraggio del rispetto dei termini previsti dalla legge o dai regolamenti per la conclusione dei procedimenti. La misura ha lo scopo di rilevare eventuali scostamenti, in positivo o in negativo, dei tempi di conclusione dei procedimenti, quali elementi potenzialmente sintomatici di corruzione e illegalità.

Prima ancora, con il [D.L. 9 febbraio 2012, n. 5](#) convertito con [Legge n. 35/2012](#) e con il [D.L. 22 giugno 2012, n. 83](#), convertito con [Legge n. 134/2012](#), sono state apportate rilevanti modifiche alla [L. n. 241/1990](#) in relazione alla disciplina del termine di conclusione del procedimento, attraverso la previsione di un potere sostitutivo per il caso di inerzia del funzionario responsabile. Al monitoraggio periodico del rispetto dei tempi medi di conclusione dei procedimenti di competenza provvedono i Responsabili di Settore, che relazioneranno al Responsabile della Prevenzione della Corruzione in sede di monitoraggio semestrale sull'attuazione del Piano.

Meccanismi di formazione delle decisioni

L'art. 1, comma 9, lettera b), della [Legge n. 190/2012](#) prevede per le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione l'attivazione di idonei meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire detto rischio. Alla luce della predetta disposizione, si richiamano le regole generali del Diritto Amministrativo sulla formazione degli atti, e in particolare:

- obbligo di adeguata descrizione del preambolo, ossia di adeguata indicazione: dei presupposti che legittimano l'emanazione dell'atto; degli estremi di tutti gli atti che devono precedere l'atto finale; del percorso logico-giuridico seguito;
- obbligo di introdurre negli atti e nei provvedimenti dirigenziali la specifica dichiarazione di "insussistenza di ipotesi di conflitto di interessi anche potenziale" tra responsabile di procedimento e di provvedimento e destinatario dell'atto (per gli atti a specifico destinatario);
- obbligo di adeguata motivazione, tanto più necessaria quanto più è ampio il margine di discrezionalità amministrativa e tecnica sotteso alla formazione dell'atto;
- disposizione degli obblighi di pubblicità e di trasparenza previsti per l'atto;
- obbligo della verifica del rispetto delle competenze degli organi e del principio di distinzione tra politica e gestione, nel rendere il parere di regolarità tecnica su determinazioni e deliberazioni.
- Si provvederà al monitoraggio del rispetto della misura nell'ambito del controllo successivo di regolarità amministrativa.

Sistema dei controlli interni

Il sistema dei controlli interni costituisce strumento di supporto nella prevenzione del fenomeno della corruzione. In attuazione del D.L. n. 174/2012, convertito dalla Legge n. 213/2012 il Comune è dotato di un sistema di controlli interni con l'apposito Regolamento approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 6 del 09/01/2013. In sede di applicazione del predetto Regolamento, il Comune dovrà

assicurare, per quanto possibile, il monitoraggio delle misure anticorruzione. I Responsabili di Settore sono tenuti a utilizzare gli esiti dei controlli per rimuovere le eventuali illegittimità e/o irregolarità e per il miglioramento dell'azione amministrativa. Si auspica che l'Amministrazione possa investire in professionalità e risorse ai fini della implementazione del sistema dei controlli interni.

Informatizzazione dei processi

Nel corso del 2023 si procederà ad implementare l'automazione del flusso dati per alimentare la sezione di Amministrazione Trasparente.

Patti di integrità negli affidamenti

L'art. 1 comma 17 della Legge 190/2012 prevede che le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara. In dettaglio, i patti d'integrità ed i protocolli di legalità sono un complesso di condizioni la cui accettazione viene configurata dall'ente, in qualità di stazione appaltante, come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto. Il patto di integrità è un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare; esso permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo. Si tratta quindi di un complesso di regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti. L'AVCP con determinazione 4/2012 si era pronunciata sulla legittimità di inserire clausole contrattuali che impongono obblighi in materia di contrasto delle infiltrazioni criminali negli appalti nell'ambito di protocolli di legalità/patti di integrità, precisando che "mediante l'accettazione delle clausole sancite nei protocolli di legalità al momento della presentazione della domanda di partecipazione e/o dell'offerta, infatti, l'impresa concorrente accetta, in realtà, regole che rafforzano comportamenti già doverosi per coloro che sono ammessi a partecipare alla gara e che prevedono, in caso di violazione di tali doveri, sanzioni di carattere patrimoniale, oltre alla conseguenza, comune a tutte le procedure concorsuali, della estromissione dalla gara (cfr. Cons. St., sez. VI, 8 maggio 2012, n. 2657; Cons. St., 9 settembre 2011, n. 5066)". Al momento la modesta rilevanza economica degli appalti di opere pubbliche (tutti tendenzialmente al di sotto della soglia comunitaria) non rappresenta un fattore agevolante le infiltrazioni; il contesto quindi è tale da ritenere gli ordinari controlli svolti durante le procedure di appalto sufficienti. Pur tuttavia, qualora vi siano in futuro segnali o rischi in tal senso l'Ente elaborerà Patti di Integrità e Protocolli di Legalità da imporre ai concorrenti e agli appaltatori. Per altro anche in questo caso, per le ragioni esposte in precedenza.

Le azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

Nell'ambito della strategia di prevenzione e contrasto della corruzione è particolarmente importante il coinvolgimento dell'utenza e l'ascolto della cittadinanza, anche secondo le Linee Guida di cui alla determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015, integrata dalla Legge n. 179 del 30.11.2017, recante "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". A tal fine, una prima azione consiste nel coinvolgimento permanente dei portatori di interesse esterni, che possono essere enti, associazioni, sindacati, semplici cittadini nella fase di costruzione del Piano. Successivamente, a seguito della pubblicazione del P.T.P.C.T./P.I.A.O. sul sito web istituzionale, viene garantita la diffusione dei relativi contenuti e la possibilità di formulare eventuali proposte e/o osservazioni anche in corso d'anno. Le eventuali proposte e/o osservazioni pervenute dovranno essere oggetto di valutazione e conseguenti

determinazioni. Si prevede, inoltre, che il Responsabile della Prevenzione della Corruzione attivi un dialogo con l'esterno dedicato alla ricezione di segnalazioni che denunzino fenomeni corruttivi o di cattiva amministrazione o conflitto di interessi riferibili a personale dell'ente. Le predette segnalazioni potranno essere presentate per posta elettronica ordinaria all'indirizzo del segretario comunale segretario@comunepantelleria.it e con accesso riservato al solo Responsabile della Prevenzione della Corruzione, oppure mediante presentazione al protocollo dell'Ente, in busta chiusa, indirizzata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Indicazione delle iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere

Sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere, sono elargiti esclusivamente alle condizioni e secondo la disciplina del regolamento previsto dall'art. 12 della L. n. 241/1990. In dettaglio, ogni erogazione di contributi e benefici economici a persone fisiche, giuridiche e/o associazioni, anche del terzo settore, sarà oggetto di misure di pubblicizzazione tali da rendere effettiva la possibilità di conoscenza da parte dei cittadini delle opportunità offerte dall'Ente in materia di erogazione di contributi e/o sovvenzioni economiche e/o ausili finanziari. Restano inoltre sospese le erogazioni dei contributi nei 30 gg antecedenti e successivi alla data delle consultazioni elettorali politiche, regionali ed amministrative. Sono fatte salve, in ogni caso, le situazioni di particolare gravità ed urgenza che richiedono la concessione di un intervento economico immediato.

Esclusione dell'arbitrato

L'art. 209 comma 2 del D.Lgs. 50/2016 testualmente recita: "La stazione appaltante indica nel bando o nell'avviso con cui indice la gara ovvero, per le procedure senza bando, nell'invito, se il contratto conterrà o meno la clausola compromissoria. L'aggiudicatario può ricusare la clausola compromissoria, che in tale caso non è inserita nel contratto, comunicandolo alla stazione appaltante entro venti giorni dalla conoscenza dell'aggiudicazione. E' vietato in ogni caso il compromesso".

Alla luce del surrichiamato dettato normativo, si intende escludere, in tutti i contratti futuri dell'ente il ricorso all'arbitrato (esclusione della clausola compromissoria ai sensi dell'art. 209, comma 2, del D.Lgs. n. 50/2016 e s.m.i.).

Obblighi di enti e società partecipate e/o controllate

Con riferimento a enti e società partecipate e/o controllate, il D. Lgs. 97/2016 ha apportato modifiche alla normativa previgente in materia di obblighi di trasparenza e di prevenzione della corruzione. In particolare, l'art. 3, 2° comma ha introdotto l'art. 2 bis al D. Lgs. 33/2013, e l'art. 41, comma 1, lett. b) ha introdotto l'art. 2 bis all'art. 1 della legge 190/2012.

Successivamente, con D. Lgs. n. 175 del 19 Agosto 2016 è stato emanato il Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica. In conseguenza delle suindicate modifiche normative, l'Autorità ha fatto riserva di emanare nuove Linee Guida a modifica della delibera ANAC n. 8/2015. In data 8.11.2017 è stata diramata la determinazione n. 1134, recante "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici". Sulla base delle nuove linee guida, si è provveduto annualmente ad una precisa ricognizione

degli enti e società partecipate e/o controllate dal Comune di Pantelleria per verificare l'applicazione delle norme sopra citate.

Il monitoraggio del piano

La gestione del rischio si completa con la successiva azione di monitoraggio finalizzata sia alla verifica della attuazione delle previsioni della Sotto-Sezione Anticorruzione del Piano, che alla verifica dell'efficacia delle misure di prevenzione adottate e, quindi, alla successiva messa in atto di eventuali ulteriori strategie di prevenzione. Come evidenziato dal P.N.A. 2022, il Legislatore del P.I.A.O. ha configurato un nuovo e particolare tipo di modello di monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione e sul funzionamento dello strumento di pianificazione, inteso come funzionale, integrato e permanente che ha ad oggetto congiuntamente tutti gli ambiti della programmazione dell'amministrazione. La verifica dell'efficacia del sistema di prevenzione adottato con il presente P.T.P.C.T./P.I.A.O. è effettuata con riguardo a tutte le fasi di gestione del rischio, al fine di far emergere eventuali nuovi rischi, identificare processi tralasciati nella fase di mappatura, individuare ulteriori strategie di prevenzione. Il monitoraggio sull'attuazione del Piano è effettuato sulla base di un sistema di reportistica affidato ai Responsabili, che producono al R.P.C.T., con cadenza annuale, dettagliata relazione in ordine allo stato di attuazione del Piano. Nella logica di gradualità progressiva, patrocinata anche per il monitoraggio dal P.N.A. 2022, una specifica sezione della relazione in discorso dovrà essere dedicata al monitoraggio dei processi e delle misure che, nella prospettiva di attuazione degli obiettivi del P.N.R.R., comportano l'uso di fondi pubblici ad essi correlati, inclusi i fondi strutturali.

Il R.P.C.T. verifica le relazioni presentate dai Responsabili mediante incontri con i responsabili dell'attuazione delle misure finalizzati ad audit specifici, nel corso dei quali saranno esaminati almeno un campione di misure la cui percentuale pari al 30%, nonché avvalendosi dei risultati delle attività di controllo successivo di regolarità amministrativa e degli altri controlli interni, e dei dati dei procedimenti disciplinari e dei procedimenti giudiziari a carico del personale. Le relazioni da parte dei Responsabili dovranno pervenire entro il 1 dicembre.

Rapporti tra r.p.c.t. e responsabile della protezione dei dati (DPO)

Al seguito dell'entrata in vigore, il 25 maggio 2018, del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'introduzione della figura obbligatoria del Responsabile della Protezione dei Dati (RPD), e in considerazione delle numerose segnalazioni giunte in tal senso, l'ANAC ha ritenuto opportuno dedicare particolare attenzione al rapporto tra R.P.C.T. e RPD.

L'Autorità chiarisce innanzitutto che le due figure, per quanto possibile, debbano essere distinte e separate. Ad avviso dell'Autorità, infatti, la sovrapposizione dei due ruoli potrebbe rischiare di limitare l'effettività dello svolgimento delle attività riconducibili alle due diverse funzioni, tenuto conto dei numerosi compiti e responsabilità che la normativa attribuisce sia al RPD che al R.P.C.T..

Con provvedimento sindacale n. 24 del 31/08/2023, a seguito di procedura di evidenza pubblica, conclusasi giusta Determinazione n. 82/Sett. I del 16/08/2023, è stato nominato RPD del Comune di Pantelleria l'avv. Gloria Cuoghi, per la durata di anni tre (decorrenti dalla firma del provvedimento di nomina) il quale, in base alla normativa richiamata ed alle indicazioni dell'Autorità Nazionale Garante della privacy, svolge stabile attività di collaborazione e supporto in materia di scelte organizzative e modalità di pubblicazione, gestione e conservazione dei dati personali.