



CONSIGLIO REGIONALE DEL FRIULI VENEZIA GIULIA
AGGIORNAMENTO
PIANO TRIENNALE
DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
Anni 2015-2017

INDICE

Premessa

- 1. Aggiornamento del P.T.P.C.**
- 2. Iter procedimentale per l'aggiornamento del P.T.P.C.**
- 3. Ruolo del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza**
- 4. Le misure per la prevenzione della Corruzione**
- 5. Misure di prevenzione attuate nel 2014: cronoprogramma**
 - 5.1. Codice di comportamento dei dipendenti della Regione autonoma Friuli Venezia Giulia**
 - 5.2. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse**
 - 5.3. Inconferibilità ed incompatibilità per incarichi dirigenziali**
 - 5.4. Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro - Pantouflage - revolving doors**
 - 5.5. Patti di integrità negli affidamenti**
 - 5.6. procedura di segnalazione di illeciti (c.d. Whistleblowing)**
 - 5.7. Formazione**
- 6. Misure di prevenzione da attuarsi nel triennio 2015-2017**
 - 6.1. Monitoraggio del rispetto dei termini procedurali**
 - 6.2. Commissioni, assegnazioni uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la PA**
 - 6.3. Incarichi vietati ai dipendenti del Consiglio e disciplina incarichi istituzionali ed extraistituzionali**
 - 6.4. Predisposizione nel sito istituzionale del Consiglio regionale di una sezione dedicata all'anticorruzione gestita dal Responsabile per la prevenzione della corruzione.**
- 7. Rotazione del personale**

Premessa

l'entrata in vigore della legge delega 6 novembre 2012 n. 190 (*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*) e la successiva adozione dei decreti legislativi attuativi 14 marzo 2013, n. 33 (*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*) e 8 aprile 2013, n. 39 (*Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190*) hanno imposto alle pubbliche amministrazioni, tra le quali anche le Regioni, l'adempimento di numerosi obblighi in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione nonché l'adozione di conseguenti misure organizzative volte a dare piena efficacia ai predetti obblighi.

La legge 190/2012 individua nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) delle singole amministrazioni e nelle misure ivi indicate, tra cui il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (P.T.T.I.), lo strumento principe a presidio della legalità e del buon andamento dell'azione amministrativa.

Il concetto di corruzione che viene preso a riferimento è comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono più ampie della fattispecie penalistica, che è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter, c.p., e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo

1. Aggiornamento del P.T.P.C.

Ai sensi di quanto disposto dall'articolo 1, comma 8, della legge 190/2012, il Piano deve essere aggiornato annualmente, entro il 31 gennaio, prendendo a riferimento il triennio successivo a scorrimento, anche sulla base del monitoraggio e dei risultati della verifica della sua attuazione.

Il presente documento, pertanto, costituisce l'aggiornamento del P.T.P.C. 2014-2016 del Consiglio regionale e prende a riferimento gli anni 2015-2017.

Mantenendo il modello base per la mappatura dei processi, la valutazione dei rischi di corruzione e la definizione delle conseguenti misure, si è proceduto ad una nuova mappatura ed analisi dei processi per rendere esaustiva l'individuazione dei procedimenti che si svolgono all'interno delle strutture consiliari per i quali si rinvia alla scheda "mappatura processi e gestione rischio corruzione" di cui all'Allegato A del presente P.T.P.C. 2015-2017.

L'aggiornamento del P.T.P.C. 2015-2017 ha visto il coinvolgimento di tutte le strutture interne del Consiglio regionale che hanno fornito il loro apporto collaborativo al Responsabile della prevenzione della Corruzione. L'attività volta all'aggiornamento del P.T.P.C. ha preso avvio con la nota Prot. 7337 dd. 02/10/2014 con la quale è stato richiesto a tutte le strutture del Consiglio regionale (dirigenti e P.O.), in un'ottica di collaborazione e condivisione dei nuovi contenuti del Piano, di far pervenire al Responsabile proposte e suggerimenti inerenti in particolare l'individuazione di nuovi eventuali processi da mappare, attraverso l'utilizzo del modello base predisposto in conformità a quanto suggerito dal P.N.A. ed in considerazione che il P.N.A. stesso raccomanda che la mappatura dei processi e rischi riguardi oltre alle quattro aree di rischio individuate dallo stesso, anche altre attività inerenti le finalità istituzionali dell'amministrazione. Si è ritenuto quindi opportuno svolgere una mappatura abbastanza esaustiva

delle attività che attengono alle peculiari funzioni svolte dal Consiglio regionale, anche alla luce dell'esperienza maturata in questo primo anno di attuazione del P.T.P.C. regionale.

Considerato che il PTPC 2014-2016 voleva essere una prima attuazione della normativa in materia di anticorruzione, che già individuava le misure obbligatorie da adottare, l'aggiornamento dello stesso intende dare maggiore impulso all'attività di monitoraggio delle misure già adottate e di quelle che ci si propone di attuare negli anni a venire.

2. Iter procedimentale per l'aggiornamento del P.T.P.C.

Il PTPC 2015-2017 è adottato, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione, dall'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale, unitamente al Programma triennale della trasparenza 2015-2017. L'aggiornamento del P.T.P.C. vede il coinvolgimento degli stakeholders mediante la pubblicazione della bozza del documento sul sito internet del Consiglio regionale per le eventuali osservazioni.

3. Ruolo del Responsabile

In attuazione dell'articolo 1, comma 7, della legge 190/2012 l'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale con deliberazione n. 66 del 23.09.2013 ha provveduto alla nomina del dott. Augusto Viola, Segretario Generale del Consiglio regionale, quale Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione esercita, in particolare, le seguenti funzioni:

1. propone all'Ufficio di Presidenza l'adozione del Piano triennale della prevenzione della corruzione e i suoi aggiornamenti e ne cura la pubblicazione sul sito istituzionale del Consiglio regionale secondo le prescrizioni contenute nel Programma per la Trasparenza;
2. verifica l'attuazione del Piano e la sua idoneità, anche tenuto conto di eventuali proposte formulate dai dirigenti in ordine alle attività ed ai procedimenti esposti a maggior rischio di corruzione;
3. propone la modifica del Piano quando siano accertate significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
4. definisce le iniziative finalizzate alla formazione dei dipendenti, soprattutto quelli destinati a operare nei settori particolarmente esposti alla corruzione sui temi dell'etica e della legalità;
5. presenta all'Ufficio di Presidenza, entro il 15 dicembre di ogni anno, una relazione sui risultati dell'attività svolta e ne assicura la pubblicazione sul sito web del Consiglio regionale;
6. assicura che nell'ambito del Consiglio regionale siano rispettate le disposizioni del D.lgs 39/2013 in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi;
7. cura la diffusione della conoscenza del codice di comportamento nel Consiglio regionale, anche attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale del Consiglio regionale ed effettua il monitoraggio annuale sulla sua attuazione, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

4. Le misure per la prevenzione della Corruzione

Le misure di prevenzione da implementare per ridurre la probabilità che il rischio si verifichi si classificano come obbligatorie, se la loro applicazione discende obbligatoriamente dalla legge, ed ulteriori se sono rese obbligatorie dal loro inserimento nel Piano in quanto espressamente individuate

dall'amministrazione quali necessarie e funzionali a realizzare un più elevato livello di diffusione della cultura della legalità.

La gran parte delle misure obbligatorie previste dal P.N.A. e riprese dal P.T.P.C. 2013-2016, sono state già introdotte nel corso dell'anno 2014 (misure introdotte nel 2014).

Alcune misure contemplate dal predetto Piano verranno introdotte nell'anno 2015 e negli anni successivi.

5. Misure di prevenzione introdotte nel 2014. Cronoprogramma

CRONOPROGRAMMA ATTIVITA'/ADEMPIMENTI Connessi all'attuazione del Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Programma Triennale Trasparenza Integrità			
SOGGETTI	ATTIVITA'/ADEMPIMENTI	FONTI/RIFERIMENTI	TERMINI
Struttura a supporto del Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza	Adozione del Piano triennale prevenzione della corruzione (PTPC) e Programma triennale trasparenza e integrità (PTTI) su proposta del RPC e successivi aggiornamenti	PNA	Entro il 31 gennaio di ogni anno
	Pubblicazione del PTPC e PTTI sul sito web- sezione "amministrazione trasparente"- e trasmissione al Dipartimento funzione pubblica	PNA	Entro il 31 gennaio di ogni anno
	Divulgazione del Piano prevenzione della corruzione agli uffici e presa d'atto da parte dei dipendenti	PNA	
RPC e Responsabili strutture competenti per materia	<u>Avvio dei processi di regolamentazione specifica per procedimenti e procedure:</u>	PNA	2015 -2017
	1) proposta di disciplinare per attuazione art. 53, comma 3 bis, D. lgs. 165/2001 , riguardante le attività non consentite ai pubblici dipendenti	PNA, all. 1, tav. 7, PTPC	
	2) proposta di disciplinare contenente criteri oggettivi e predeterminati per il conferimento e l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni di cui all'art. 53, comma 5, del D. lgs. 165/2001	PNA, all. 1 , tav. 7, PTPC, Codice di comportamento	
	3) Elaborazione direttive per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali, (con la individuazione e declinazione delle cause ostative al conferimento e verifica dell'insussistenza cause incompatibilità)	PNA, all. 1, Tav. 8/9 PTPC, Cdc.	
	4) Disciplinare per regolamentare le modalità dei controlli e le determinazioni conseguenti in caso di esito positivo a) sul rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili a seguito cessazione del rapporto; b) su precedenti penali ai fini dell'attribuzione incarichi e dell'assegnazione ad uffici	PNA, all. 1, tav. 10	

	5) Disciplinare per regolamentare modalità di segnalazione degli illeciti e tutela del dipendente segnalante	PNA, all. 1, tav. 12, cdc	
	Predisposizione di protocolli di legalità (o patti di integrità) per l'affidamento di commesse	PNA all. 1, tav. 12	
	Realizzazione del sistema di monitoraggio del rispetto dei termini (previsti dalla legge o regolamenti) per la conclusione dei procedimenti	PNA, all. 1, tav. 16, PTPC	
	Informatizzazione dei processi, laddove fattibile.	PNA, PTPC	
RPC e Servizio competente in materia di formazione	Formazione del personale: 1) predisposizione di programmi annuali di sensibilizzazione del personale su trasparenza e prevenzione della corruzione; 2) aggiornamento normativo dei referenti della Trasparenza, dell'anticorruzione e dell'Ufficio addetto alla pubblicazione dei dati	PNA, PTPC, PTTI	Entro il 31 gennaio di ogni anno
RPC struttura a supporto	Elaborazione modelli affinché i soggetti interessati rendano la prevista dichiarazione di inconferibilità/incompatibilità all'atto del conferimento di nuovi incarichi ai sensi del D.lgs 39/2013		2015
RPC struttura a supporto	Aggiornamento e acquisizione della dichiarazione di incompatibilità e mancanza di conflitto di interessi per gli incarichi in corso (ai sensi del D.lgs 39/2013 e d.p.r. 62/2013)		annuale
Tutti i responsabili di strutture	Monitoraggio al RPC su rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti.		annuale
Tutti i responsabili di strutture	presentazione proposte per il successivo piano di prevenzione della corruzione per attuazione misure ed eventuali rivalutazione/completamento della definizione dei processi a maggior rischio di corruzione		entro ottobre di ogni anno
Tutti i responsabili di strutture	relazione su attività poste in atto in merito alla attuazione effettiva delle regole di legalità o integrità nonché i rendiconti sui risultati realizzati in esecuzione del piano		entro ottobre di ogni anno

Tutti i responsabili di strutture	Completare e raffinare mappatura processi e analisi rischio con identificazione e definizione delle misure da attuare prioritariamente per la riduzione del rischio nelle aree particolarmente sensibili.		entro gennaio 2015	
Tutti i Responsabili di strutture	attestazione al Responsabile della prevenzione della corruzione, dell' inserimento nei bandi di gara delle regole di legalità o integrità		Entro il 31 gennaio di ogni anno	
RPC	proposta di modifica del Piano prevenzione della corruzione		Entro il 31 dicembre di ogni anno	
RPC	Relazione annuale di attuazione del Piano e pubblicazione sul sito web		Entro il 31 gennaio di ogni anno	
RPC e referenti	Revisione del Codice di comportamento	PNA, all. 1, tav. 2/4, PTPC, Cdc	2014-2015	
RPC struttura a supporto	Creazione di gruppo di lavoro per le necessarie integrazioni attinenti alla realtà consiliare			
	Formazione e aggiornamento obbligatorio sul codice di comportamento			
	Predisposizione Piano del Benessere Organizzativo	PNA	2015-2017	
RPC e referenti	Modalità di rilevazione grado di soddisfazione dell'utenza interna/esterna			
RPC e referenti	Ricognizione dati pubblicati e da pubblicare ai sensi del PTTI e normativa vigente	PNA, PTTI	2015-2016	
RPC e referenti	Verifica della qualità dei dati pubblicati			
RPC e referenti	Implementazione dei dati e messa a regime			
RPC e referenti	Disciplinare su modalità di trasmissione dei dati alla redazione internet: apertura sistema per immissione dati			
RPC e referenti	Monitoraggio semestrale in materia di trasparenza ed integrità			semestrale
RPC e referenti	Valutazione pubblicazione dati ulteriori			annuale
RPC e referenti	Aggiornamento annuale del "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità"			Entro il 31 dicembre di ogni anno
RPC e referenti	Relazione su attuazione Programma triennale per la Trasparenza, evidenziando eventuali scostamenti	Entro il 31 dicembre di ogni anno		

In relazione allo schema sopra descritto, nel corso dell'anno 2014 si è provveduto ad attuare le seguenti misure, in parte obbligatorie, previste dal P.N.A., e, in parte introdotte direttamente dal P.T.P.C. 2014-2016:

1. adozione e diffusione del Codice di comportamento dei dipendenti del Consiglio regionale;
2. adozione modelli relativi all'obbligo di astensione discendente direttamente dal codice di comportamento, per il personale del consiglio regionale in caso di conflitto di interessi;
3. adozione modelli relativi all'obbligo di dichiarazione per il personale del consiglio regionale relativa all'appartenenza ad associazioni discendente direttamente dal codice di comportamento,
4. adozione di modelli per rendere le previste dichiarazioni sulla insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità di cui all'art. 20, comma 1, del D.lgs. n. 39/2013 (incarichi dirigenziali);
5. predisposizione delle clausole di pantouflage da inserire nei bandi di gara o affidamenti;
6. predisposizione di modelli di autocertificazione circa l'insussistenza di relazioni di parentela o affinità con dipendenti della stessa struttura.
7. regolamentazione dell'istituto del whistleblowing, attraverso l'adozione di una policy contenente la procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità da parte dei dipendenti del Consiglio regionale del Friuli Venezia Giulia (whistleblowing policy) ed il relativo modulo per la compilazione delle segnalazioni;
8. attuazione dei corsi di formazione rivolti ai dipendenti previsti in materia di anticorruzione nell'anno 2014;
9. adozione del "Patto di integrità" per appalti di servizi, forniture e lavori;

Con riferimento alle misure previste dal P.T.P.C. 2014-2016, è opportuno rilevare che le stesse, sebbene in parte già attuate nell'anno 2014, non esauriscono la loro funzione, ma necessitano di una costante e continua attuazione nel tempo. Le suddette misure, pertanto, vengono pienamente riconfermate anche per l'anno 2015. Rispetto a tutte le misure sopra esposte, inoltre, il presente Piano opera, per ciascuna di esse, una descrizione sintetica delle attività poste in essere dalle strutture del Consiglio regionale in ordine alla loro attuazione. Da ultimo, come sopra anticipato, in fase di aggiornamento, si è ritenuto opportuno rafforzare l'azione di monitoraggio finalizzata alla verifica della loro efficacia e prevederne l'aggiornamento.

5.1. Codice di comportamento

L'adozione del codice di comportamento da parte di ciascuna amministrazione rappresenta una delle "azioni e misure" principali di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione a livello decentrato.

Il Codice integra e specifica il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici adottato con D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 *"Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"*.

Il codice di comportamento costituisce elemento essenziale del Piano triennale per la prevenzione della corruzione di ogni amministrazione. Esso va adottato dall'organo di indirizzo politico-amministrativo su proposta del Responsabile per la prevenzione della corruzione, al quale si attribuisce un ruolo centrale ai fini della predisposizione, diffusione della conoscenza e monitoraggio del codice. Esso definisce l'insieme dei doveri di comportamento e degli obblighi di condotta che i dipendenti dell'amministrazione

sono tenuti ad osservare, al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico, nonché l'economicità, l'efficacia, l'efficienza, la trasparenza e la non discriminazione dell'azione amministrativa.

Con deliberazione n. 107 del 31 gennaio 2014, l'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale, su proposta del Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, ha adottato il Codice di comportamento dei dipendenti della Regione autonoma Friuli Venezia Giulia. Il Codice interno, è stato redatto seguendo le indicazioni fornite dall'ANAC con delibera n. 75/2013, "Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni (art. 54, comma 5, d. lgs. 165/2001) e adottato previo parere dell'OIV ai fini della verifica della conformità rispetto a quanto previsto nelle linee guida dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, e nel rispetto delle procedure di partecipazione previste dalla legge.

Successivamente e a seguito di lavoro congiunto con i funzionari della giunta, con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 205 del 20 dicembre 2014, si è provveduto all'aggiornamento del codice di comportamento stesso che tenesse in maggior conto le specificità dell'ambiente consiliare.

5.2. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse

La misura è stata inserita nel Codice di Comportamento dei dipendenti del Consiglio regionale nell'art. 8, in base al quale il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti le sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi in cui siano coinvolti interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado e comunque si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di opportunità e convenienza. Il dipendente che versi in uno dei casi di cui all'art. 8 comunica preventivamente la propria situazione al dirigente del servizio di appartenenza. L'astensione del dipendente è obbligatoria fino ad eventuale diversa determinazione del dirigente del servizio di appartenenza.

Anche per l'anno 2015 è confermata l'attuazione della misura nei termini e modalità sotto esposti, effettuando il monitoraggio sulle singole fattispecie e intraprendendo adeguate iniziative formative informative in merito al contenuto del codice.

5.3 Inconferibilità ed incompatibilità per incarichi dirigenziali

Il conferimento degli incarichi per posizioni dirigenziali deve avvenire anche previa verifica della sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità previste nei Capi V e VI del citato d.lgs. 39/2013 per le situazioni ivi contemplate.

Il controllo si attua attraverso:

- l'espressa introduzione di condizioni ostative all'incarico;
- la dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato, all'atto del conferimento dell'incarico, nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del d.P.R. 445/2000.

L'accertamento della insussistenza delle cause di incompatibilità va effettuato annualmente ed è richiesta anche nel corso del rapporto.

Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento. Se la situazione di incompatibilità emerge nel corso del rapporto, il responsabile della prevenzione contesta la circostanza all'interessato ai sensi del d.lgs. 39/2013 e vigila affinché siano prese le misure conseguenti.

Le dichiarazioni sulla insussistenza di cause di incompatibilità a seguito dell'attribuzione degli incarichi e di verifica periodica sono pubblicate nel sito del Consiglio regionale.

Le disposizioni sull'incompatibilità di cui al citato decreto si applicano anche ai contratti già in essere.

Ai fini dell'attuazione della misura, è stata predisposta tutta la modulistica inerente le dichiarazioni di:

- Sussistenza/insussistenza di situazioni di incompatibilità dell'incarico;
- Sussistenza/insussistenza di situazioni di inconferibilità dell'incarico;
- Sussistenza/insussistenza di situazioni di anche potenziali di conflitto in interessi con attività oggetto dell'incarico;

Nonché è stata avviata la verifica, delle eventuali situazione di inconferibilità, incompatibilità e conflitto di interesse per tutte le posizioni di incarichi amministrativi di vertici e dirigenti, ai sensi dell'art. 20, comma 3, del D. Lgs. 39/2013.

5.4. PAUNTOFLAGE - revolving doors – Attività successive alla cessazione dal servizio

In applicazione del comma 16 ter dell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001, aggiunto dalla legge 190/2013, il Piano 2013-2016 ha previsto l'obbligo di inserimento nei contratti di assunzione del personale di un'apposita clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) con i soggetti esterni con i quali l'amministrazione stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo, per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente.

Il Piano ha, conseguentemente, stabilito da un lato l'obbligo di inserimento di un'apposita clausola nei contratti di assunzione del personale, dall'altro l'obbligo di inserimento nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, di una dichiarazione che attesti la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto, prevedendo, in tali casi, l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti interessati. In attuazione della predetta misura, si è provveduto a predisporre le clausole di da inserire nei contratti di assunzione e nei bandi di gara o affidamenti.

Con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 207 del 20.12.2014, è stata approvata la "clausola anti pantouflage" che è stata pubblicata nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito del Consiglio Regionale. L'avvio dell'inserimento è previsto a decorrere dall'anno 2015.

5.5. Patti di integrità negli appalti di servizi, forniture e lavori

In attuazione dell'art. 1, comma 17, della l. 190/2013, il P.T.P.C. 2014-2016 ha previsto quale misura anticorruzione, l'adozione di appositi protocolli di legalità/patti di integrità per gli affidamenti di servizi, forniture e lavori.

Con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 208 del 20.12.2014, è stato approvato il "Patto di integrità", da adottare in sede contrattuale del Consiglio regionale a seguito di procedure di

affidamento. L'adozione del patto è altresì prevista dall'art. 2 del Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia Regionale. Le clausole contenute nel Patto di integrità sono state pubblicate nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito del Consiglio regionale. L'avvio dell'inserimento è previsto a decorrere dall'anno 2015.

5.6. Tutela dei dipendenti che segnalano illeciti (c.d. Whistleblowing)

Il Piano nazionale prevede l'adozione dei necessari accorgimenti tecnici affinché trovi attuazione la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illeciti di cui all'art. 54 bis del d.lgs. n. 165 del 2001.

Al fine di regolamentare l'istituto del whistleblowing, il Responsabile per la prevenzione della corruzione, ha ritenuto necessario adottare una disciplina puntuale volta a favorire l'emersione delle situazioni di illecito e le irregolarità nell'ambito del Consiglio regionale, fornendo al segnalante chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni ed informarlo circa le forme di tutela e riservatezza che gli vengono riconosciute e garantite.

Con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 206 del 20.12.2014, è stato quindi approvato il documento contenente la procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità da parte dei dipendenti del Consiglio regionale del Friuli Venezia Giulia (whistleblowing policy) ed il relativo modulo per la compilazione delle segnalazioni.

La policy e il modulo sono pubblicati sul sito internet del Consiglio Regionale, ed è attivata la casella di posta elettronica del Responsabile per la prevenzione della corruzione riservata alle segnalazioni (segnalazioni.consiglio@regione.fvg.it).

Resta ferma la facoltà del dipendente che sia venuto a conoscenza di illeciti in ragione del proprio rapporto di lavoro di segnalarlo, anziché attraverso la procedura interna al Consiglio regionale, direttamente, ai sensi dell'art. 54 bis, comma 1, d.lgs. 165/2001, all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC). La segnalazione in questo caso è trasmessa all'ANAC, all'indirizzo di posta elettronica attivato dall'Autorità medesima: whistleblowing@anticorruzione.it

Per l'anno 2015 è confermata l'attuazione della misura nei termini e modalità indicati. Rimane ferma, infine, l'azione di monitoraggio annuale che il Responsabile dell'anticorruzione effettua sulle segnalazioni pervenute e sul loro esito, avvalendosi del supporto dei dirigenti coinvolti.

5.7 Formazione

Nella prevenzione della corruzione la formazione in materia di anticorruzione, legalità e trasparenza riveste un'importanza cruciale ed è espressamente sancita dai commi 8, 10 e 11 dell'art. 1 della L.190/2012.

Le esigenze formative scaturite dal contenuto del Piano di Prevenzione della Corruzione e dal Programma triennale della trasparenza ai sensi della L. 190/2012 hanno indotto il Consiglio regionale ad aderire ad iniziative formative specifiche per i funzionari assegnati alla struttura a supporto del responsabile della Prevenzione della Corruzione (PO organizzazione, controllo interno e relazioni sindacali) che hanno partecipato a due iniziative formative specialistiche incentrate sull'inquadramento dei vari adempimenti della L. 190/2012.

La struttura competente in materia di formazione ha poi provveduto su specifica richiesta del RPC ad attivare un evento formativo denominato "normativa sulla trasparenza e anticorruzione", nel periodo maggio – giugno 2014. Sulla base di tale previsione di massima, si è tenuto un seminario di formazione articolato in due mattinate (orario 9 – 13), il 12 e il 19 settembre 2014, su "Legge 190/2012. Anticorruzione e doveri del pubblico dipendente". I temi oggetto di approfondimento sono stati quindi la legge 190/2012 e il Codice di comportamento in vigore per l'Amministrazione regionale e per il Consiglio regionale. Oltre alla parte normativa, sono stati trattati numerosi casi pratici ed è stato curato

il collegamento applicativo con i codici penale e di procedura penale. E' in corso di redazione il piano di formazione per il personale consiliare 2015 – 2017, nel quale verranno introdotti gli idonei contenuti necessari ad assicurare un apporto formativo conforme a legge.

E' stata autorizzata inoltre la partecipazione di alcuni dipendenti del Consiglio regionale alle varie edizioni del corso "Prevenzione della corruzione e cultura dell'integrità – L'esperienza del Friuli Venezia Giulia", a cura del Responsabile della trasparenza e della prevenzione della corruzione dell'Amministrazione regionale.

6. Misure di prevenzione da attuarsi nel triennio 2015-2017

6.1 Monitoraggio del rispetto dei termini procedurali

Il P.T.P.C. 2014-2016 ha individuato quale misura di prevenzione della corruzione, la definizione di un sistema di monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti, previsto dall'art. 1, comma 9, lett. d) della l. 190/2012, con l'obiettivo di evidenziare eventuali omissioni o ritardi al fine di intraprendere le iniziative più adeguate nel caso di scostamenti. Tra queste vi è l'informatizzazione dei processi che consente per tutte le attività dell'amministrazione la tracciabilità dello sviluppo del processo e riduce quindi il rischio di "blocchi" non controllabili, con l'evidenza delle responsabilità per ciascuna fase.

Per il 2015 si dovrà approvare con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza e previa istruttoria curata dal Responsabile per la trasparenza un elenco ricognitivo dei procedimenti amministrativi e dei processi di competenza del Consiglio regionale con indicazione e analisi della durata effettiva (numero dei giorni occorsi per l'espletamento) di ciascun singolo procedimento amministrativo nonché il numero di procedimenti avviati nel corso di un anno al fine di avviare poi, nel corso degli anni successivi un sistema efficace di monitoraggio dei tempi procedurali.

6.2. Commissioni, assegnazioni uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la PA

Il nuovo art. 35 bis (Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici) del d.lgs. 165/2001 dispone che coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati contro la Pubblica Amministrazione:

- a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

In attuazione delle disposizioni normative statali sopra citate, il P.T.P.C. 2015-2017 prevede l'obbligo, per il Consiglio regionale, di verificare la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti destinatari degli incarichi di cui sopra (lettere a), b) e c) del comma 1 dell'art. 35 bis del D.lgs. n. 165/2001).

La predetta misura sarà attuata nell'anno 2015 attraverso la predisposizione dei modelli di dichiarazione sostitutiva di certificazione da sottoporre all'interessato all'atto della formazione delle commissioni, nonché attraverso i controlli a campione sui precedenti penali dei dipendenti. Se dalle

dichiarazioni sottoscritte ovvero all'esito della verifica risultassero a carico del personale interessato dei precedenti penali per delitti contro la pubblica amministrazione, l'amministrazione si asterrà dall'effettuare l'assegnazione e provvederà a disporre l'assegnazione nei confronti di altro soggetto. Al Responsabile per la prevenzione della corruzione dovranno essere comunicate eventuali esclusioni dall'assegnazione dell'incarico ovvero dalle commissioni.

6.3. Incarichi vietati ai dipendenti regionali assegnati al Consiglio e disciplina incarichi istituzionali ed extraistituzionali

Il P.T.P.C. 2015-2017, tenuto conto di quanto previsto dal P.N.A., prevede la predisposizione di un atto avente natura normativa (legge/regolamento) contenente la disciplina degli incarichi vietati ai dipendenti della regione Friuli Venezia Giulia e quindi anche del personale assegnato al Consiglio regionale, nonché i nuovi e diversi criteri, oggettivi e predeterminati, per il conferimento e l'autorizzazione degli incarichi in questione.

Per il 2015 si prevede di proporre una bozza di regolamento regionale per la disciplina degli incarichi vietati ai dipendenti regionali ai sensi dell'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001 nonché la procedura per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi ed il relativo regime sanzionatorio. Il documento verrà sottoposto al Servizio della Giunta regionale competente per la formalizzazione dell'atto.

6.4. Predisposizione nel sito istituzionale del Consiglio regionale di una sezione dedicata all'anticorruzione gestita dal Responsabile per la prevenzione della corruzione.

Per l'anno 2015 l'attuazione della misura consisterà nell'apertura di una apposita sezione nel sito istituzionale del Consiglio Regionale, a cura del Responsabile per la Prevenzione della corruzione e per la trasparenza dedicata ad raccogliere documentazione di interesse sia sull' anticorruzione che sulla trasparenza quale la normativa, le pronunce giurisprudenziali nonché la raccolta di quesiti (FAQ) e la pubblicazione delle risposte date sui casi dubbi.

Tale misura verrà attuata dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, con il supporto della propria struttura di coadiuvo.

7. Rotazione del personale

Il P.N.A 2013-2016 ha previsto, ai sensi dell'art. 1 della L. 190/2013, quale misura di prevenzione della corruzione, l'adozione di direttive interne per assicurare la rotazione del personale dirigenziale e del personale con funzioni di responsabilità operante nelle aree a rischio corruzione.

Tale rotazione doveva essere attuata con l'accortezza di assicurare, compatibilmente con le professionalità necessarie disponibili, la piena funzionalità e il mantenimento delle necessarie competenze degli uffici e salvaguardando la continuità della gestione amministrativa.

La rotazione, infatti, come precisato anche dallo stesso P.N.A., deve essere adottata salvo che non vi siano motivati impedimenti connessi alle caratteristiche organizzative dell'amministrazione. Anche l'intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali per l'attuazione dell'articolo 1, commi 60 e 61, della legge 6 novembre 2012, n. 190, recante: "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", sancita in sede di Conferenza unificata, nella seduta n. 79/CU del 24 luglio 2013, con particolare riferimento alla rotazione dei dirigenti e dei funzionari addetti alle aree a più elevato rischio di corruzione, ha convenuto che "l'attuazione della misura deve avvenire in modo da tener conto delle specificità professionali in riferimento alle funzioni e in modo da salvaguardare la continuità della gestione amministrativa" e che "ove le condizioni organizzative dell'Ente non consentano l'applicazione della misura, l'Ente ne deve dar conto nel P.T.P.C. con adeguata motivazione".

Da ultimo, nell'ambito del tavolo tecnico istituito tra i Responsabili anticorruzione dei Consigli regionali, è stata proposta una revisione dell'intesa del 24 luglio 2013 volta a tenere nella giusta considerazione le peculiarità dei Consigli regionali quali organi titolari della funzione legislativa costituzionalmente riconosciuta, nei quali la rotazione appare di difficile attuazione, in considerazione delle caratteristiche professionali infungibili, specifiche e qualificate sotto il profilo tecnico giuridico e legislativo di supporto allo svolgimento della funzione legislativa. E' stata proposta, pertanto, una integrazione dell'intesa che dia conto di queste peculiarità e preveda da un lato che la rotazione non debba interessare dette figure professionali che operano nei settori di supporto diretto all'organo legislativo, e dall'altro, per quanto attiene, invece, alle diverse figure professionali, che la rotazione, nell'ambito dei Consigli, sia valutata in considerazione della consistenza numerica del personale, fermo restando che un valido strumento alternativo alla rotazione potrebbe essere l'adozione di misure organizzative che sanciscano una ripartizione delle competenze e, conseguentemente, delle responsabilità tra più livelli.

Un ulteriore elemento da prendere in considerazione è il profilo che attiene alla professionalità ed esperienza maturata nel settore di riferimento che andrebbero dispersi con la rotazione, la quale, peraltro.

Alla luce di quanto sopra argomentato, si ritiene che la rotazione non sia una misura congrua con l'organizzazione del Consiglio regionale del Friuli Venezia Giulia.