



REGIONE BASILICATA

REGIONE BASILICATA

AREA ISTITUZIONALE DELLA GIUNTA REGIONALE

**PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA
TRASPARENZA 2021 - 2023**

Sommario

Premessa	5
1. La prevenzione del fenomeno corruttivo nella Pubblica Amministrazione	5
1.1. Principali provvedimenti normativi e amministrativi	5
1.2. La strategia di prevenzione a livello nazionale	9
1.3. La strategia di prevenzione a livello regionale.....	12
2. Analisi del contesto esterno e interno	14
2.1. Analisi del contesto esterno.....	14
L'economia lucana.....	14
Andamenti settoriali.....	15
Demografia d'impresa.....	17
Mercato con l'estero	18
Il mercato del credito	19
L'andamento demografico	20
Il mercato del lavoro	21
Il sistema istruzione.....	24
La lotta alla povertà.....	25
Le misure del benessere equo e sostenibile	27
Sicurezza dei cittadini.....	27
Paesaggio e patrimonio culturale.....	28
Ambiente.....	28
Ricerca e innovazione.....	28
Qualità dei servizi	28
Giustizia, criminalità e sicurezza.....	29
2.3. Analisi del contesto interno	32
2.4. Missione e principali attività.....	33
2.5. Organizzazione	33
2.6. Personale.....	35
3. Azioni finalizzate alla prevenzione della corruzione	38
3.1. Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione della Regione Basilicata 2021 - 2023	38
3.2. I soggetti e i ruoli nella strategia di prevenzione della corruzione	39
<i>Responsabile della Prevenzione della Corruzione della Regione Basilicata: compiti e responsabilità (R.P.C.T.)</i>	39

L’Autorità di indirizzo politico	43
I Referenti del R.P.C.T.....	44
I Dirigenti d’Ufficio	45
I Dipendenti e collaboratori dell’Amministrazione regionale	45
Il Responsabile della protezione dei dati (Data Protection Officer).....	46
L’Autorità Regionale per la valutazione e il merito	47
Il Responsabile dell’Anagrafe unica delle Stazioni Appaltati (R.A.S.A.).....	49
3.3. L’organizzazione regionale per l’efficace implementazione del “sistema anticorruzione”	50
A. Struttura operativa di supporto alle attività del R.P.C.T.....	50
B. Avvocatura regionale	51
C. L’Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.).....	51
4. Il processo di gestione del rischio di corruzione.....	51
4.1. Metodologia implementata	51
4.1. Novità metodologiche.....	58
5. Gli interventi finalizzati alla prevenzione del fenomeno corruttivo nel contesto amministrativo regionale	59
5.1 Analisi dettagliata e proposte di attuazione medio tempore delle misure di prevenzione della corruzione.....	59
A. Rotazione	60
B. Formazione	62
C. Trasparenza.....	65
D. Rotazione straordinaria.....	66
E. Codice di comportamento	67
F. Astensione in caso di conflitto di interessi.....	68
G. Conferimento incarichi istituzionali ed extra-istituzionali	71
H. Inconferibilità e Incompatibilità.....	72
I. Attività successive alla cessazione del servizio (pantouflage o revolvingdoors)	74
J. <i>Formazione di commissioni, assegnazioni agli Uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la Pubblica Amministrazione</i>	76
K. <i>Patti di integrità negli affidamenti</i>	78
L. Monitoraggio dei tempi procedurali.....	78
M. Monitoraggio dei rapporti Amministrazione/soggetti esterni.....	79
N. Tutela del dipendente che segnala un illecito.....	80
6. Trasparenza e prevenzione della corruzione negli enti vigilati, partecipati o controllati	82
6.1. Adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza.....	84
Introduzione	93

1.	Trasparenza uguale sviluppo	93
2.	La trasparenza: nozione e regolamentazione	94
3.	La Sezione trasparenza: obiettivi e finalità	95
4.	Compiti e ruolo del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T.)	96
5.	Caratteristiche dei dati.....	98
5.1.	Requisiti per la pubblicazione on line	98
5.2.	Modalità di pubblicazione dei dati on line.....	99
6.	Trasparenza e tutela dei dati personali	99
7.	Misure organizzative per garantire il coordinamento nella gestione delle diverse istanze di accesso	103
8.	Sistema di vigilanza e controllo	106
a.	I dirigenti dei singoli uffici e i referenti della trasparenza.....	107
b.	L’Autorità regionale per la valutazione e il merito	107
9.	Come promuovere la trasparenza.....	109
10.	Collegamenti con il Piano della Performance	110
11.	Consulenti e collaboratori: precisazioni e indicazioni	111
12.	Cronoprogramma delle iniziative della Regione	115

Premessa

La legge 6 dicembre 2012, n. 190 *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”*, con particolare riferimento all’art. 1, comma 8, impone alle Pubbliche Amministrazioni di adottare un Piano triennale di prevenzione della corruzione, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e dispone che l’organo di indirizzo politico-amministrativo definisca gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza. Tali obiettivi costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza. In sostanza il Piano individua il grado di esposizione delle amministrazioni al rischio di corruzione e indica le misure volte a prevenirlo.

Con tale legge, più in generale, il legislatore statale ha introdotto un organico sistema per la prevenzione della corruzione assistito da un’azione coordinata tra strategia nazionale e strategia interna a ciascuna amministrazione.

1. La prevenzione del fenomeno corruttivo nella Pubblica Amministrazione

1.1. Principali provvedimenti normativi e amministrativi

- Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 recante *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*;
- Decreto legislativo n. 196 del 30 giugno 2003 recante *“Codice in materia di protezione dei dati personali”* e successive modifiche e integrazioni;
- Legge 3 agosto 2009, n. 116 recante *“Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell’Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell’ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, nonché norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale e al codice di procedura penale”*;
- Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 recante *“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*;
- Legge 6 novembre 2012, n. 190 recante *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”*;
- Legge 17 dicembre 2012, n. 221 recante *“Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, recante ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese”*;

- Decreto Legge 6 luglio 2012, n. 95 recante *“Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini”* (decreto convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2012, n. 135);
- Decreto Legge 10 ottobre 2012, n. 174 recante *“Disposizioni in materia di finanza e funzionamento degli enti territoriali, nonché ulteriori disposizioni in favore delle zone terremotate nel maggio 2012”* - art. 1, comma 7 – (decreto convertito con modificazioni dalla legge 7 dicembre 2012, n. 213);
- Decreto Legge 18 ottobre 2012, n. 179 recante *“Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese”* – art. 34 *bis* Autorità Nazionale Anticorruzione – (decreto convertito con modificazioni dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221);
- D.P.C.M. 16 gennaio 2013 concernente l’istituzione del *“Comitato interministeriale per la prevenzione e il contrasto della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”*;
- Circolare n. 1 del 25/01/2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica avente ad oggetto *“legge 190/2012 – Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”*;
- Linee di indirizzo del 13 marzo 2013 del Comitato Interministeriale per la prevenzione e il contrasto della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione *“per la predisposizione, da parte del Dipartimento Funzione Pubblica, del Piano Nazionale Anticorruzione”*;
- Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 recante *“Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*;
- Decreto Legislativo 8 aprile 2013, n. 39 recante *“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”*;
- D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 recante *“Codice di comportamento dei dipendenti pubblici”* (ai sensi dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, come sostituito dall’articolo 1, comma 44, legge n. 190/2012);
- Circolare del 19/07/2013 n. 2 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica avente ad oggetto *“d. lgs. n. 33 del 2013 - attuazione della trasparenza”*;
- Intesa del 24 luglio 2013 Rep. 79/CU tra Governo, Regioni ed Enti locali per l’attuazione dei commi 60 e 61 dell’art. 1 della legge n. 190/2012;
- Delibere CiVIT (ora A.N.AC.) n. 105/2010, n. 2/2012, n. 50/2013 in materia di predisposizione e aggiornamento del *Piano Triennale per la Trasparenza e l’Integrità (P.T.T.I.)*;

- Delibera CiVIT (ora A.N.AC.) n. 71/2013 recante *“Attestazioni OIV sull’assolvimento di specifici obblighi di pubblicazione per l’anno 2013 e attività di vigilanza e controllo della Commissione”*;
- Delibera CiVIT (ora A.N.AC.) n. 72/2013 recante *“Approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione” (P.N.A.)*;
- Piano Nazionale Anticorruzione;
- Delibera CiVIT (ora A.N.AC.) n. 75/2013 recante *“Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165/2001)”*;
- Decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 recante *“Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l’efficienza degli uffici giudiziari”* (convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n. 114);
- Codice Penale, Libro II, Titolo II;
- Legge 7 aprile 2014, n. 56 recante *“Disposizioni sulle Città metropolitane, sulle Province, sulle unioni e fusioni di Comuni”*;
- 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”*;
- Legge Regionale 6 novembre 2015, n. 49 recante *“Disposizioni per il riordino delle funzioni provinciali in attuazione della Legge 7 aprile 2014, n. 56 e s.m.i.”*
- Legge 7 agosto 2015, n. 124 recante *“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche”*;
- Decreto Legislativo 18 aprile 2016, n. 50 recante *“Attuazione delle Direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE sull’aggiudicazione dei contratti di concessione, sugli appalti pubblici e sulle procedure d’appalto degli enti erogatori nei settori dell’acqua, dell’energia, dei trasporti e dei servizi postali, nonché per il riordino della disciplina vigente in materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture”*;
- Decreto legislativo 19 aprile 2017 n. 56, recante *“Disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50”*;
- Decreto legislativo 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”*;
- Decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175 recante *“Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica”*;
- Legge del 30 novembre 2017 n. 179 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”*;
- Decreto Legislativo del 25 maggio 2017 n. 90 recante *“Attuazione della direttiva (UE) 2015/849 relativa alla prevenzione dell’uso del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo”*;

- Istruzioni sulle comunicazioni di dati e informazioni concernenti le operazioni sospette da parte degli uffici delle pubbliche amministrazioni adottate il 27 marzo 2018 dal Comitato Sicurezza Finanziaria della Banca d'Italia;
- Decreto legislativo 2 ottobre 2018, n. 122 recante *“Disposizioni per la revisione della disciplina del casellario giudiziale, in attuazione della delega di cui all'articolo 1, commi 18 e 19, della legge 23 giugno 2017, n. 103”*;
- Legge 9 gennaio 2019, n. 3 recante *“Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici”*;
- Decreto legge 18 aprile 2019, n. 32 recante *“Disposizioni urgenti per il rilancio del settore dei contratti pubblici, per l'accelerazione degli interventi infrastrutturali, di rigenerazione urbana e di ricostruzione a seguito di eventi sismici”*
- Determinazione A.N.AC. del 28 aprile 2015 n. 6 recante *“Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)”*;
- Determinazione A.N.AC. del 17 giugno 2015 n. 8 recante *“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”*;
- Determinazione A.N.AC. del 28 ottobre 2015 n. 12 recante *“Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione”*;
- Comunicato del Presidente A.N.AC. del 16 dicembre 2015 recante *“Riordino degli enti locali ai sensi della legge 7 aprile 2014, n. 56 – funzioni delle province – trasferimento – adozione del PTPC 2016-2018”*;
- DPR del 9 maggio 2016, n. 105 recante: *“Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni”*;
- Delibera A.N.AC. n. 831/2016 che approva in via definitiva il *Piano Nazionale Anticorruzione 2016*;
- Determina A.N.AC. n. 833/2016 recante *“Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'ANAC in caso di incarichi inconferibili e incompatibili”*;
- Delibera A.N.AC. n. 1309/2016 recante *«Linee guida operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 co. 2 del D.Lgs. 33/2013»*;
- Delibera A.N.AC. n.1310/2016 recante *«Prime linee guida sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D. Lgs. 33/2013 come modificato dal D. Lgs. 97/2016»*;

- Comunicato del Presidente A.N.AC. del 18 novembre 2016 n.24 recante «*Orientamenti per l'aggiornamento del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza ed Integrità triennio 2017-2019*»;
- Delibera A.N.AC. del 8 marzo 2017 n. 241 recante “*Linee guida recanti indicazioni sull’attuazione dell’art. 14 del d.lgs. 33/2013 “Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali” come modificato dall’art. 13 del d.lgs. 97/2016*”;
- Delibera A.N.AC. del 29/03/2017 n. 328 recante “*Regolamento sull’esercizio dell’attività di vigilanza in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi nonché sul rispetto delle regole di comportamento dei pubblici funzionari*”;
- Delibera A.N.AC. del 29/03/2017 n. 329 recante *Regolamento sull’esercizio dell’attività di vigilanza sul rispetto degli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs. 33/2013*;
- Delibera A.N.AC. del 29/03/2017 n. 330 recante “*Regolamento sull’esercizio dell’attività di vigilanza in materia di prevenzione della corruzione*”;
- Circolare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 30 maggio 2017 n. 2 recante “*Attuazione delle norme sull’accesso civico generalizzato (c.d. FOIA)*”;
- Delibera A.N.AC. dell’8 novembre 2017 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*”;
- Delibera A.N.AC. del 22 novembre 2017 n. 1208 recante “*Approvazione definitiva dell’aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione*”;
- Delibera A.N.AC. del 21 novembre 2018 n. 1074 recante “*Approvazione definitiva dell’aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione*”;
- Legge del 9 gennaio 2019 n. 3 recante “*Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici*”;
- Delibera A.N.AC. del 13 novembre 2019 n. 1064 recante “*Approvazione definitiva dell’aggiornamento 2019 al Piano Nazionale Anticorruzione*”.
- Delibera A.N.AC. n. 177 del 19 febbraio 2020 recante “*Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche*”.

1.2. La strategia di prevenzione a livello nazionale

In attuazione della Convenzione dell’ONU contro la corruzione, ratificata dallo Stato italiano ai sensi della legge n. 116 del 03/08/2009, è stata adottata la citata legge 6 novembre 2012, n. 190, recante: “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*”. Questa legge, in attuazione diretta del principio di imparzialità di cui all’art. 97 della Costituzione, ha

introdotto strumenti per la prevenzione e la repressione della corruzione e ha individuato, altresì, i soggetti preposti alla conseguente attuazione.

In ottemperanza alla previsione normativa, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha predisposto il *Piano Nazionale Anticorruzione*, approvato con Deliberazione CIVIT (ora A.N.AC.) n. 72/2013, attraverso il quale sono state individuate le strategie prioritarie per l'opportuno contrasto al fenomeno corruttivo nella Pubblica Amministrazione a livello nazionale; in particolare, il suddetto *Piano* ha definito le *linee guida* alle quali ciascuna Pubblica Amministrazione deve attenersi nell'adozione del proprio *Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.)*.

Com'è noto ormai, nel contesto applicativo della riforma il concetto di corruzione ricomprende in senso largo situazioni caratterizzate dall'abuso di potere, da parte di soggetti preposti all'esercizio di attività amministrative, con l'intento precipuo di ottenere vantaggi privati.

Pertanto, le situazioni rilevanti sono ben più ampie rispetto alle fattispecie penalistiche (Capo I, Titolo II, Libro II, del Codice Penale) e sono tali da considerare anche fenomeni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga riscontrato un malfunzionamento della macchina amministrativa a causa dell'uso distorto ed a fini strettamente personali delle funzioni esercitate.

Il legislatore, di conseguenza, ha determinato un approccio integrato che, oltre a rafforzare i rimedi di tipo repressivo, possa contemplare strumenti di prevenzione atti ad incidere in modo organico e sistematico sulle occasioni della corruzione e sui diversi fattori che ne favoriscono la diffusione.

In buona sostanza, detta legge riveste particolare importanza non solo perché alcune delle sue previsioni possono realmente contribuire ad arginare il malcostume nella Pubblica Amministrazione, ma anche perché definisce i contorni della politica di prevenzione della corruzione nell'ambito dell'ordinamento giuridico italiano.

La previsione normativa di cui all'art. 1, comma 7, della legge n. 190/2012 e s.m.i. concentra in un unico soggetto (*Responsabile per la Prevenzione della Corruzione*) le iniziative e le responsabilità per il funzionamento dell'intero meccanismo della prevenzione della corruzione; tuttavia, ciascun dipendente di ogni struttura coinvolta nell'attività amministrativa di un ente pubblico mantiene il personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti e concorre opportunamente alla promozione efficace della cultura della legalità.

Con l'intento, infatti, di attuare concreti interventi preventivi, l'attività del *Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza* (di seguito *R.P.C.T.*) è strettamente collegata e coordinata con quella di tutti i soggetti presenti nell'organizzazione dell'Amministrazione.

In particolare, per assicurare un certo grado di effettività, è opportuno che le

modalità dettagliate del raccordo siano inserite nel *Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza* (d'ora innanzi *P.T.P.C.T.*)¹; a tal riguardo, si rammenta che la violazione (da parte di tutti i dipendenti) delle prescrizioni ivi previste costituisce illecito disciplinare (art. 1, comma 14, legge n. 190/2012 e s.m.i.).

Inoltre, considerato il delicato compito organizzativo svolto dal *R.P.C.T.*, ogni Pubblica Amministrazione deve assicurare un adeguato supporto mediante l'assegnazione di appropriate risorse umane, strumentali e finanziarie nei limiti della disponibilità di bilancio; l'appropriatezza è da intendersi soprattutto dal punto di vista qualitativo.

Onde evitare che l'impianto normativo proposto dalla legge di che trattasi si risolva nell'ennesimo adempimento formale volto a gravare sull'attività amministrativa, le Pubbliche Amministrazioni sono state invitate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) a superare un approccio teso alla sola sanzione dei comportamenti devianti ed esortate alla necessità di investire nella *dissemination* di buone pratiche di prevenzione.

La strategia nazionale si esplica attraverso i Piani nazionali anticorruzione.

Dall'anno 2013 all'anno 2018 sono stati approvati il Piano 2013, emanato dal Dipartimento della Funzione Pubblica su approvazione della Civit, e il Piano 2016, approvato con delibera ANAC n. 831/2016. Sono stati approvati altresì tre aggiornamenti (delibere ANAC nn.12/2015, 1208/2017 e 1074/2018).

In particolare, il P.N.A. 2016, affidando ad ANAC tutte le funzioni e competenze in tema di trasparenza e prevenzione dei fenomeni corruttivi e in ragione delle lacune riscontrate nei piani anticorruzione predisposti dalle amministrazioni, ha fornito indicazioni e suggerimenti per consentire alle stesse di apportare gli opportuni correttivi nell'elaborazione dei Piani per il successivo triennio. Si tratta di un modello che contempera l'esigenza di uniformità nel perseguimento di effettive misure di prevenzione della corruzione con l'autonomia organizzativa delle amministrazioni centrali e decentrate.

A partire dal 2016 il Piano nazionale anticorruzione si compone di una parte generale, che affronta il tema della predisposizione di misure anticorruzione all'interno di tutte le pubbliche amministrazioni e nei confronti dei soggetti da esse controllati, e di una seconda parte che affronta il tema della corruzione in ambiti specifici.

Con delibera n. 1064 del 13 novembre 2019, l'A.N.AC. ha adottato il Piano Nazionale Anticorruzione 2019-2021, che consolida le indicazioni date dall'Autorità negli anni precedenti, formalizzate in appositi atti regolatori, a partire dalle parti generali dei piani nazionali, con i relativi aggiornamenti annuali.

Negli allegati al PNA 2019, inoltre, l'A.N.AC. ha fornito tre focus fondamentali nella

¹ Il *P.T.P.C.T.* rappresenta il principale strumento per l'attività strategica di prevenzione dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione.

strategia di prevenzione della corruzione, che sono recepiti dal presente P.T.P.C.T. regionale:

- l'Allegato 1, di notevole portata innovativa, segna un approccio del tutto nuovo alla valutazione del rischio corruttivo di tipo qualitativo, che potrà "*essere applicato in modo graduale, in ogni caso non oltre l'adozione del P.T.P.C.T. 2021-2023*";

- l'Allegato 2 si sofferma dettagliatamente sulla rotazione ordinaria del personale in quanto misura cardine nella strategia di prevenzione della corruzione;

- l'Allegato 3 rappresenta un utile *vademecum*, che inquadra ruolo e funzioni del R.P.C.T.

Il PNA 2019 evidenzia, infine, la rilevanza nella predisposizione del P.T.P.C.T., al fine di migliorare la strategia complessiva dell'Ente in materia di prevenzione della corruzione, del pieno coinvolgimento di tutti i soggetti dell'Amministrazione coinvolti a vario titolo (R.P.C.T., Organi di indirizzo, titolari degli uffici di diretta collaborazione e dei titolari di incarichi amministrativi di vertice, responsabili degli uffici, dipendenti) e degli stakeholders esterni. Per ciò che riguarda i soggetti interni all'Amministrazione l'A.N.AC. richiama, nello specifico, una partecipazione attiva da parte dei titolari degli uffici di diretta collaborazione, dei titolari di incarichi amministrativi di vertice e dei responsabili degli uffici, che svolgono un ruolo fondamentale sia in termini di supporto conoscitivo che di coordinamento ed attuazione delle politiche di prevenzione del rischio corruttivo.

Il Piano Nazionale Anticorruzione individua i criteri e le metodologie per una strategia della prevenzione della corruzione, oltre che a livello nazionale, anche a livello decentrato.

1.3. La strategia di prevenzione a livello regionale

Dall'analisi ricognitiva di quanto realizzato dalla Regione Basilicata (area della Giunta Regionale) in attuazione delle disposizioni normative di cui alla precitata legge n. 190/2012², si evince che la strategia adottata ha cercato di fare propri gli obiettivi generali prefissati dal legislatore nazionale:

- agire per l'acquisizione di una rinnovata cultura del bene pubblico;
- ridurre le opportunità che si manifestino fenomeni di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

² Il presente documento, nell'ottica di una **strategia programmatica unitaria in materia di prevenzione e contrasto alla corruzione nel settore pubblico**, rappresenta un aggiornamento a quanto già delineato nell'ambito dei *Piani* predisposti per le annualità precedenti e dei quali si farà senz'altro menzione nel corpo del testo.

Il P.T.P.C.T. rappresenta lo strumento attraverso il quale l'amministrazione regionale descrive il "processo" finalizzato ad implementare una strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo ovvero all'individuazione e all'attivazione di azioni, ponderate e coerenti tra loro, capaci di ridurre significativamente il rischio di comportamenti corrotti. Esso, quindi, è frutto di un processo di analisi del fenomeno stesso e di successiva identificazione, attuazione e monitoraggio di un sistema di prevenzione della corruzione.

L'attività di prevenzione della corruzione va intesa come un processo che si avvale della maturazione dell'esperienza e si consolida nel tempo; pertanto, il P.T.P.C.T. è uno strumento dinamico i cui contenuti verranno affinati, integrati, modificati e aggiornati anche in relazione al feedback ottenuto dalla sua applicazione e all'evoluzione organizzativa. La strategia di prevenzione definita nei piani non si configura, quindi, come un'attività compiuta e completa, destinata ad esaurirsi entro un termine definito, ma come un insieme di strumenti e di misure finalizzati alla prevenzione che saranno via via affinati in relazione all'esperienza acquisita in questi anni.

Il *P.T.P.C.T. 2020 – 2022* è stato approvato con D.G.R. n. 71 del 30 gennaio 2020 e aggiornato con DGR n. 669 del 20 ottobre 2020. Nel riprendere la struttura dei precedenti, il Piano 2020/2022 ha proposto, con precipuo riferimento al processo di valutazione e gestione del rischio corruttivo, l'avvio della graduale operazione di adeguamento al nuovo approccio valutativo (di tipo qualitativo) previsto dal PNA 2019, articolando il processo di gestione del rischio secondo una logica sequenziale e ciclica che ne favorisca il continuo miglioramento ed estendendo il novero delle aree a maggior rischio corruttivo in applicazione delle indicazioni riferibili all'Ente Regione contenute nella Tabella 3 - "*Elenco delle principali aree di rischio*" dell'Allegato 1 al medesimo PNA 2019".

L'aggiornamento ha dato conto della mappatura dei processi condotta nella seconda metà dell'anno secondo l'accennata metodologia e della conseguente auspicabile riflessione più attenta sui doveri di comportamento che possono contribuire, sotto il profilo soggettivo, alla piena realizzazione delle relative misure.

A tale scopo, anche alla luce delle "*Linee Guida in materia di Codici di Comportamento delle amministrazioni pubbliche*" approvate con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020, si è proceduto alla redazione della bozza dell'aggiornamento del Codice di Comportamento dell'Ente da approvare all'esito di un'articolata procedura partecipata in corso di svolgimento.

Per l'elaborazione del P.T.P.C.T., il R.P.C.T. si è avvalso delle risorse interne.

Al fine di garantire una adeguata diffusione del P.T.P.C.T., si è dato luogo, a seguito dell'approvazione, alla pubblicazione sulla homepage del portale istituzionale dell'Amministrazione e all'interno della sezione "Amministrazione trasparente".

2. Analisi del contesto esterno e interno

L'analisi del contesto è un processo conoscitivo che la Regione compie nel momento in cui si accinge a definire le proprie strategie ed ha lo scopo di:

- fornire una visione integrata della situazione in cui l'amministrazione va ad operare;
- stimare preliminarmente le potenziali interazioni e sinergie con i soggetti coinvolti nella attuazione delle strategie che si intendono realizzare;
- verificare i vincoli e le opportunità offerte dall'ambiente di riferimento;
- verificare i punti di forza e i punti di debolezza che caratterizzano la propria organizzazione rispetto alle strategie da realizzare.

2.1. Analisi del contesto esterno

L'economia lucana

Dopo la crescita registrata nel 2018, che ha riportato il PIL regionale quasi sui livelli precedenti alla crisi economico-finanziaria, l'economia lucana nel 2019 ha ristagnato. L'industria ha risentito della flessione nell'estrattivo e nell'automotive, i due principali comparti di specializzazione; l'attività edilizia è cresciuta, beneficiando del buon andamento del residenziale e delle opere pubbliche. Nei servizi, risultati nel complesso in modesta espansione, è proseguita l'intensa crescita del settore turistico, trainata dai flussi di visitatori verso Matera, Capitale Europea della Cultura per il 2019. È proseguita la dinamica espansiva dei prestiti bancari al complesso dell'economia. È proseguito l'intenso aumento dei finanziamenti alle famiglie, sia per l'acquisto di abitazioni e, soprattutto, per il credito al consumo. L'occupazione ha continuato a crescere trainata dalla dinamica dei servizi, soprattutto turistici. Le dinamiche del mercato del lavoro si sono riflesse nella crescita di redditi e consumi, che è risultata contenuta e lievemente inferiore all'anno precedente.

La diffusione dell'epidemia di Covid-19 in Basilicata, benché più contenuta nel confronto con altre aree del Paese, ha avuto un impatto significativo sull'economia regionale. Dai primi dati disponibili per il 2020 emerge che le ricadute economiche della pandemia si sono dispiegate su tutti i principali settori produttivi. Il calo dell'attività è stato particolarmente intenso nel comparto auto, che ha risentito soprattutto del crollo delle vendite di marzo e aprile. La produzione petrolifera è aumentata per effetto dell'avvio delle estrazioni presso la concessione di Tempa Rossa, avvenuto lo scorso dicembre. Anche il settore delle costruzioni ha registrato una flessione, che si è associata a quella delle compravendite immobiliari. Nel turismo, comparto tra i più colpiti dall'emergenza sanitaria, il calo dei flussi è stato

attenuato dalla parziale ripresa dei mesi estivi.

Nel primo semestre del 2020 l'andamento dell'occupazione ha riflesso solo in parte il repentino peggioramento del quadro congiunturale, poiché il calo degli occupati è stato mitigato soprattutto dal blocco dei licenziamenti e dall'estensione della platea dei beneficiari delle ore di integrazione salariale. Gli ammortizzatori sociali e le misure di sostegno hanno attutito il calo dei redditi.

Andamenti settoriali

Nel 2019 la dinamica positiva dell'attività economica nel settore industriale regionale si è interrotta, per effetto del calo della produzione manifatturiera ed estrattiva.

I risultati rinvenienti dall'indagine congiunturale condotta dalla Banca d'Italia nel 2019 su un campione di aziende del manifatturiero con sede in regione e con almeno 20 addetti mostrano una riduzione del fatturato, rispetto al 2018, imputabile essenzialmente al calo del comparto automotive. È risultato leggermente negativo, inoltre, anche il saldo tra le quote di imprese con ricavi in crescita e quelle in flessione. Il grado di utilizzo della capacità produttiva si è ridotto rispetto all'anno precedente. La dinamica degli investimenti è rimasta nel complesso positiva.

Nei primi nove mesi del 2020, in base al sondaggio congiunturale della Banca d'Italia, condotto tra settembre e ottobre su un campione di imprese industriali con almeno 20 addetti, circa il 64% ha registrato un calo del fatturato rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. Il saldo tra la quota di imprese con fatturato in crescita e quelle in calo è risultato negativo di circa 50 punti percentuali. L'andamento negativo ha riguardato in particolare il comparto degli autoveicoli: nei primi nove mesi dell'anno le vendite di auto prodotte presso lo stabilimento FCA di Melfi, già in flessione nel 2019, hanno continuato a ridursi. Il dato riflette soprattutto il brusco calo nei mesi di lockdown. Lievi segnali di ripresa sono emersi durante i mesi estivi.

Nel 2019 la flessione ha investito anche il settore estrattivo, comparto che pesa in termini di valore aggiunto per circa un terzo sul totale dell'industria in senso stretto. Secondo i dati del Ministero dello Sviluppo economico la produzione di petrolio greggio è calata del 10,4% rispetto all'anno precedente; quella di gas naturale del 5,0%.

Nei primi otto mesi del 2020 la produzione di petrolio greggio è aumentata del 27% rispetto allo stesso periodo del 2019, mentre quella di gas naturale è rimasta sostanzialmente stabile. La crescita della produzione è riconducibile alla concessione Gorgoglione (Tempa Rossa), il cui sfruttamento è iniziato a dicembre scorso, mentre quella della principale concessione regionale (Val d'Agri), è diminuita di circa il 14%.

Nel 2019 il valore aggiunto delle costruzioni è aumentato del 3,2% per cento a prezzi costanti, con una inversione della tendenza negativa registrata nel triennio

precedente. Alla crescita hanno contribuito il comparto residenziale e quello delle opere pubbliche. L'emergenza sanitaria ha colpito significativamente anche il settore delle costruzioni. Nel residenziale, le compravendite sono calate del 29,6% nei primi sei mesi del 2020 rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, un dato superiore rispetto al Mezzogiorno e all'Italia (rispettivamente 25,4% e 21,8%). Anche le compravendite di immobili non residenziali sono calate nel primo semestre del 2020. I prezzi delle case, che di consueto reagiscono con ritardo all'evoluzione del quadro macroeconomico rispetto alle vendite e che verosimilmente sono stati definiti in gran parte prima della diffusione dell'epidemia, sono diminuiti lievemente.

Nel comparto delle opere pubbliche, i dati di cassa del Siope (Sistema informativo sulle operazioni degli enti pubblici) indicano che nei primi nove mesi del 2020 i pagamenti effettuati dalle Amministrazioni locali della Basilicata per spese di investimento si sono ridotti sensibilmente, dopo la crescita dell'anno precedente.

L'andamento del comparto turistico regionale nel 2019 è risultato positivo. I dati forniti dall'Agenzia di Promozione Turistica (APT) contano 2,7 milioni di presenze turistiche presso le strutture ricettive lucane, con un aumento del 5% rispetto al 2018. La durata media dei soggiorni si è mantenuta ad un livello stabile (2,9 giornate). L'andamento positivo è stato determinato dalla città di Matera, Capitale europea della cultura 2019 e sito Unesco, presso cui si concentra circa un quarto delle presenze turistiche. L'aumento delle presenze ha indotto un ulteriore incremento della capacità ricettiva con un aumento degli esercizi e dei posti letto, più marcato a Matera. Inoltre, si rileva un'ulteriore crescita del numero di imprese che svolgono attività connesse al turismo.

Tabella 1. Movimento turistico (variazioni % sul periodo corrispondente) (1)

Periodi	Arrivi			Presenze		
	Italiani	Stranieri	Totale	Italiani	Stranieri	Totale
2016	6,2	8,3	6,5	1,0	9,9	1,9
2017	8,9	14,4	9,7	6,8	3,8	6,5
2018	12,3	19,7	13,4	3,2	13,5	4,2
2019 (2)	4,8	11,4	5,8	3,7	15,2	5,0
Consistenze						
2019 (2)	786	158	944	2.393	341	2.734

Fonte: Banca d'Italia - Economie regionali - L'economia della Basilicata - (Giugno 2020)

(1) I dati fanno riferimento ai flussi regionali registrati negli esercizi alberghieri ed extra - alberghieri di tutte le province della regione

(2) Dati provvisori

Nel 2020 il turismo è risultato il comparto maggiormente colpito a livello globale dal blocco delle attività avendo maggiormente risentito del conseguente calo della domanda. Secondo i dati provvisori resi noti dall'APT, le presenze turistiche relative ai mesi compresi tra gennaio e agosto 2020 si sono più che dimezzate, con un calo più consistente nei mesi in cui le misure sono state più restrittive, per poi registrare un recupero nei mesi successivi. La flessione è stata più marcata per la componente straniera. Particolarmente evidente è stata la flessione registrata nella città di Matera.

Demografia d'impresa

I dati resi noti da Infocamere Movimprese mostrano che, nei primi nove mesi del 2020, il numero totale di imprese attive è risultato stabile a settembre 2020 rispetto a dodici mesi prima. Si sono ridotte le imprese del settore agricoltura, del commercio e dei trasporti, mentre sono aumentate le imprese dei servizi di alloggio e ristorazione e dei servizi finanziari, rispettivamente del 2,0% e del 2,5%.

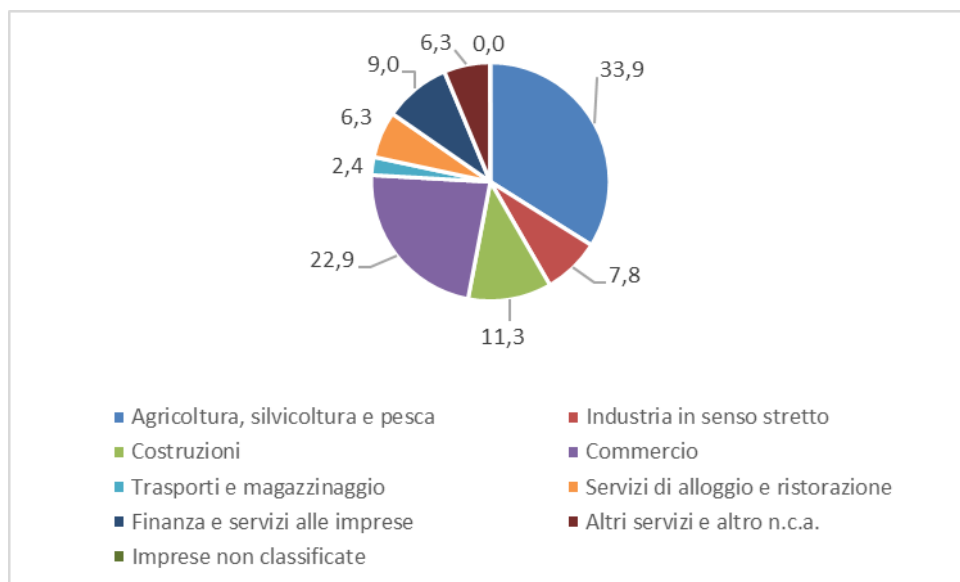
Tabella 2. Imprese attive in Basilicata (unità e variazioni % sul periodo corrispondente)

Settori	Basilicata			Mezzogiorno			Italia		
	Attive a fine periodo Sett. 2020	Variazioni		Attive a Sett. 2020	Variazioni		Attive a Sett. 2020	Variazioni	
		Dic. 2019	Sett. 2020		Dic. 2019	Sett. 2020		Dic. 2019	Sett. 2020
Agricoltura, silvicoltura e pesca	17.956	-1,1	-0,4	336.668	-0,8	-0,3	728.078	-1,3	-0,9
Industria in senso stretto	4.105	-0,3	-0,8	138.648	-0,9	0,1	500.966	-1,2	-1,1
Costruzioni	6.009	-0,2	0,8	210.436	0,6	1,9	743.487	-0,3	-0,7
Commercio	12.114	-1,0	-0,6	538.791	-1,2	-0,4	1.357.436	-1,5	-1,1
di cui: al dettaglio	7.755	-1,3	-1,1	335.675	-1,9	-1,0	757.655	-2,2	-1,7
Trasporti e magazzinaggio	1.296	-1,1	-2,0	44.527	0,1	0,5	147.634	-0,8	-0,6
Servizi di alloggio e ristorazione	3.340	2,0	0,4	131.116	1,9	1,9	397.999	1,0	0,4
Finanza e servizi alle imprese	4.784	2,5	3,0	189.722	2,5	3,5	894.701	1,9	2,0
di cui: attività immobiliari	468	7,2	8,8	30.173	4,2	5,2	258.134	1,5	1,4
Altri servizi e altro n.c.a.	3.323	1,4	1,6	121.555	1,9	2,0	376.510	1,6	1,0
Imprese non classificate	21	-	-	1.066	-	-	2.885	-	-
TOTALE	52.948	-0,2	0,0	1.712.529	0,0	0,7	5.149.696	-0,3	0,0

Fonte: Infocamere - Movimprese

La maggiore concentrazione di imprese si rileva nell'ambito del comparto dell'agricoltura (33,9%) e del commercio (22,9%).

Figura 1. % di Imprese attive per settore di attività (settembre 2020)

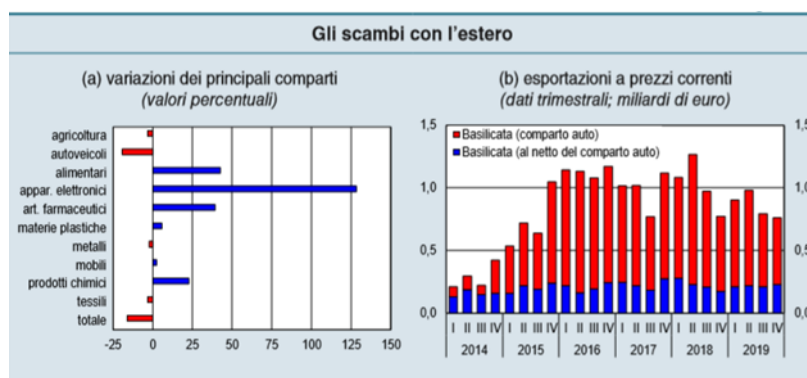


Fonte: elaborazioni NRVVIP su dati Infocamere - Movimprese

Mercato con l'estero

Nel 2019 le esportazioni lucane sono diminuite considerevolmente, dopo la crescita dell'anno precedente (-16,0%). La dinamica registrata nel 2019 è stata peggiore rispetto al Mezzogiorno e in controtendenza rispetto all'Italia (rispettivamente -1,4% e 2,3%).

Figura 2. Gli scambi con l'estero: dinamica e settori



Fonte: Banca d'Italia - Economie regionali - L'economia della Basilicata - Giugno 2020

Nei primi sei mesi del 2020 le esportazioni lucane sono diminuite in misura consistente (-36,8% allo stesso periodo dell'anno precedente). La contrazione è risultata più intensa rispetto al Mezzogiorno e alla media nazionale (rispettivamente -15,4 e -15,3 per cento).

L'export lucano, costituito per circa due terzi da autoveicoli, ha risentito soprattutto della flessione di questo settore, iniziata già nella seconda metà del 2019 ed accentuatasi nei mesi dell'emergenza sanitaria. Al netto del comparto auto, le vendite all'estero sono risultate in crescita (7,6%), per effetto soprattutto dell'andamento dell'agroalimentare e degli apparecchi elettronici.

Il mercato del credito

Nel 2019 è proseguita la dinamica espansiva dei prestiti bancari al complesso dell'economia della Basilicata (2,1%) ad un tasso analogo a quello dell'anno precedente. Il dato è superiore sia alla media del Mezzogiorno sia a quella nazionale. Nel primo trimestre del 2020 la crescita del credito è proseguita ad un ritmo inferiore all'anno precedente, per effetto dell'ulteriore decelerazione dei prestiti a imprese e famiglie.

Il positivo andamento del credito nel 2019 ha riflesso l'espansione della domanda di prestiti da parte delle famiglie, per l'acquisto di beni di consumo e abitazioni, e delle imprese. All'aumento della domanda si è tuttavia associato un orientamento dell'offerta bancaria leggermente più restrittivo sia per le famiglie sia per le imprese.

I prestiti al settore produttivo ad agosto 2020 sono cresciuti più intensamente rispetto alla fine del 2019 (5,0% sui 12 mesi); l'accelerazione è iniziata a maggio, per poi intensificarsi nei mesi successivi. Secondo dati provvisori la crescita si sarebbe ulteriormente rafforzata a settembre.

L'andamento dei finanziamenti alle imprese è stato tuttavia eterogeneo con riferimento alle branche di attività: il credito è aumentato nel terziario e nelle costruzioni, mentre sono calati i prestiti al settore manifatturiero. I finanziamenti alle piccole imprese, soprattutto alle famiglie produttrici, sono cresciuti maggiormente rispetto alle medio - grandi, beneficiando particolarmente degli schemi di garanzia pubblica. Infatti, circa il 90% delle operazioni autorizzate dal Fondo per le PMI e il 40% degli importi sono riconducibili alle garanzie per i prestiti di piccola dimensione (fino a 25.000 euro, limite poi aumentato a 30.000), garantiti al 100%.

Nel complesso fra il 17 marzo 2020 e il 18 settembre 2020 il Fondo ha autorizzato quasi 9.000 operazioni a imprese lucane (circa 19 volte quelle concesse nello stesso periodo del 2019), per un importo complessivo dei finanziamenti garantiti di circa 400 milioni di euro (a fronte di poco meno di 78 milioni nel corrispondente periodo del 2019). All'aumento dei prestiti alle imprese hanno contribuito anche le moratorie,

adottate sulla base sia di provvedimenti governativi sia di iniziative autonome degli intermediari, che hanno ridotto il flusso dei rimborsi.

L'andamento demografico

Al 1° gennaio 2020 in Basilicata risiedono 553.254 abitanti. È evidente un calo demografico che dal 2010 al 2020 ha visto ridursi la popolazione complessivamente del -7,0%, per un totale di circa 27.000 unità in meno. Il trend negativo coinvolge maggiormente la provincia di Potenza (-6,0%) rispetto alla provincia di Matera (-4,3%).

Tabella 3. Popolazione residente al 1° gennaio

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Potenza	385.309	383.791	377.512	376.182	377.258	375.314	373.097	370.680	368.251	364.960	358.401
Matera	203.570	203.726	200.050	200.012	201.133	201.305	200.597	199.685	198.867	197.909	194.853
Basilicata	588.879	587.517	577.562	576.194	578.391	576.619	573.694	570.365	567.118	562.869	553.254

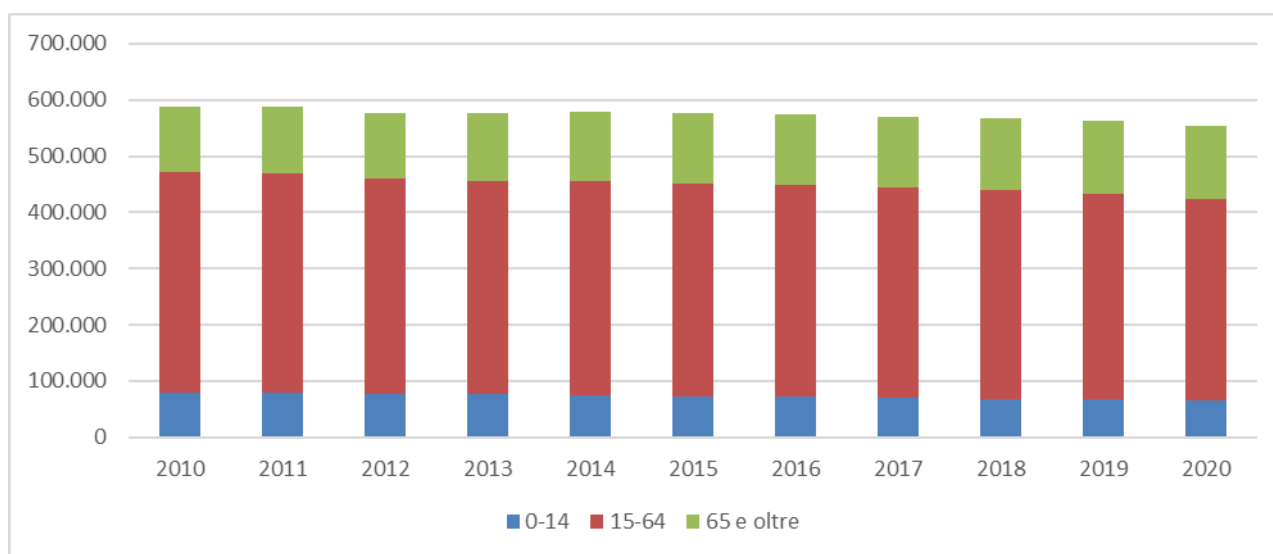
Fonte: ISTAT

Il decremento della popolazione è riconducibile alla dinamica naturale. Il saldo naturale, dato dalla differenza tra il numero delle nascite e quello dei decessi, è sempre più negativo. Il saldo migratorio dopo aver assunto il segno negativo nel 2017 e nel 2018, nel 2019 è nuovamente positivo e pari 775.

La quota rappresentata dalla popolazione straniera residente, anche se risulta in crescita negli ultimi anni, appare ancora piuttosto modesta rispetto al resto dell'Italia pesando solo il 4,1% sulla popolazione totale. In termini assoluti la presenza straniera conta 22.569 unità al 1° gennaio 2020.

La conseguenza diretta di tale dinamica è rappresentata da un notevole fenomeno di invecchiamento che, nel corso degli anni, ha determinato un restringimento della base della piramide delle età dovuto all'insufficiente ricambio delle generazioni e all'aumento della popolazione in età anziana. L'analisi della struttura per età della popolazione, infatti, rivela che nel periodo compreso tra il 2010 e il 2020 la popolazione in età 15-64 anni, che rappresenta la fascia di popolazione in età attiva, si è ridotta del -8,3%. Gli ultrasessantacinquenni sono incrementati del 9,9% passando da 118.274 a 130.001 unità. Un calo significativo ha interessato la popolazione sotto i 15 anni che ha subito una contrazione del -18,8%.

Figura 3. Distribuzione della popolazione residente per fasce d'età



Fonte: elaborazioni NRVVIP su dati ISTAT

L'indice di vecchiaia, dato dal rapporto tra popolazione anziana (oltre 65 anni) e la popolazione in età giovane (0 – 14 anni) è progressivamente aumentato dal 2010 fino a raggiungere, nel 2020, il valore del 200,5% che si colloca al di sopra sia del dato riferito alle regioni del Mezzogiorno (164,0%) che a quello nazionale (178,4%).

Le più recenti proiezioni demografiche elaborate dall'ISTAT ci dicono che lo spopolamento in atto caratterizzerà anche gli anni a venire: fra un ventennio in Basilicata risiederanno 503.298 individui e nel 2050 la popolazione conterà 463.911 unità.

Il mercato del lavoro

Nel 2019 l'occupazione in Basilicata è aumentata dell'1,5% rispetto al 2018, in misura più intensa rispetto sia al Mezzogiorno sia all'Italia (rispettivamente 0,2% e 0,6%). Durante la fase di ripresa avviatasi a partire dal 2014 l'economia regionale ha recuperato quasi i tre quarti degli occupati persi rispetto al picco pre-crisi del 2008 (circa 11.000 unità su 15.000); il recupero nella media italiana si è invece completato già nel 2018.

Nel 2019 la crescita dell'occupazione ha riguardato maggiormente la componente maschile (1,8% contro 0,9% di quella femminile), in controtendenza rispetto alla media nazionale. La dinamica è stata sostenuta soprattutto dall'aumento degli occupati nei servizi; in questo settore, anche a seguito dell'intensificarsi dell'attività turistica a Matera l'aumento degli occupati è stato marcato per la componente del commercio, dell'alloggio e della ristorazione.

In Basilicata l'occupazione si caratterizza, secondo i dati Istat, per un'incidenza di rapporti di lavoro instabili più marcata rispetto alla media nazionale: la quota degli occupati a tempo determinato era pari nel 2019 a oltre un quinto del totale di quelli

alle dipendenze, un valore di quasi cinque punti percentuali superiore alla media italiana.

Nel corso del 2019 l'aumento dell'occupazione si è riflesso nella crescita del tasso di occupazione, che si è attestato al 50,8%, 1,4 punti in più rispetto all'anno precedente, rimanendo tuttavia significativamente inferiore rispetto alla media italiana (59,0%). La forza lavoro è leggermente diminuita; tale calo è risultato meno intenso di quello della popolazione in età lavorativa, determinando un aumento di circa mezzo punto percentuale del tasso di attività, al 57,1% (65,7% in Italia). L'aumento dell'occupazione si è associato a una marcata diminuzione del tasso di disoccupazione, al 10,8%, un valore di poco superiore a quello medio italiano (10,0%). Nel primo semestre del 2020 la dinamica dell'occupazione regionale è divenuta negativa. Sull'andamento hanno inciso gli effetti dell'emergenza sanitaria, mitigati dalle misure adottate dal Governo, che hanno esteso la possibilità di utilizzo degli ammortizzatori sociali e disposto il blocco dei licenziamenti. Nella media del primo semestre del 2020, secondo i dati Istat, il numero di occupati si è contratto di circa 4.000 unità (-1,9 %) rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. La dinamica è meno negativa in confronto al Mezzogiorno e sostanzialmente in linea con la media nazionale (rispettivamente -2,6% e -1,7%).

La dinamica è stata eterogenea tra settori: l'occupazione si è ridotta in misura marcata nell'agricoltura e nell'industria, mentre è cresciuta nelle costruzioni; nei servizi il numero di occupati è rimasto sostanzialmente stabile, benché si sia registrata una forte contrazione nel comparto dei servizi turistici (alberghi e ristoranti) e nel commercio. La flessione ha riguardato sia gli uomini sia, in misura lievemente più intensa, le donne.

PERIODI	Agricoltura	Industria in senso stretto	Costruzioni	Servizi		Totale	In cerca di occupazione	Forze di lavoro	Tasso di occupazione	Tasso di disoccupazione	Ta sso di attività	
					di cui com., alb. e ristor.							
2017	-10,3	-0,1	2,2	-2,2	-0,1	-2,2	-6,1	-2,7	49,5	12,8	56,9	
2018	7,3	-1,9	-5,4	-0,8	-0,5	-0,7	-3,5	-1,1	49,4	12,5	56,6	
2019	7,0	-6,8	-5,5	4,0	5,4	1,5	-14,3	-0,5	50,8	10,8	57,1	
2019	I trim.	25,2	-6,6	-7,5	-1,9	11,2	-1,4	14,9	0,6	49,1	14,4	57,5
	II trim.	9,3	-5,3	-11,4	6,1	13,4	2,9	-26,1	-0,8	51,5	9,6	57,1
	III trim.	4,4	-7,6	-12,5	5,1	1,4	1,2	-19,1	-1,2	51,0	9,5	56,6
	IV trim.	-5,6	-7,8	9,6	6,8	-3,8	3,2	-26,7	-0,7	51,5	9,5	57,0
2020	I trim.	-19,5	-13,1	11,5	5,4	-4,7	0,1	-51,2	-7,3	49,4	7,6	53,5
	II trim.	-20,0	1,1	14,8	-4,4	-15,3	-3,7	-30,3	-6,3	50,0	7,1	54,0
	I sem.	-19,8	-6,2	13,1	0,3	-9,9	-1,9	-42,9	-6,8	49,7	7,3	53,8

Fonte: ISTAT - Rilevazione sulle forze lavoro

Nei primi sei mesi del 2020, secondo i dati INPS, il saldo tra attivazioni e cessazioni (attivazioni nette) di rapporti di lavoro dipendente nel settore privato non agricolo è peggiorato rispetto allo stesso periodo del 2019 per tutte le principali tipologie contrattuali e in modo particolare per i contratti a termine, divenendo nel complesso negativo. Gli effetti dell'emergenza sanitaria si sono dispiegati intensamente a partire da marzo, quando si è cominciata a registrare una forte riduzione delle attivazioni; i provvedimenti legislativi, e in particolare il blocco dei licenziamenti, hanno contribuito a ridurre il numero di cessazioni, mitigando il calo delle attivazioni nette. La flessione è stata relativamente più intensa per i più giovani (15-29 anni).

L'emergenza sanitaria ha anche acuito le difficoltà nella ricerca di lavoro, soprattutto durante il periodo di sospensione delle attività: in base ai dati Istat, nella media del primo semestre, il numero di individui in cerca di occupazione si è ridotto in misura marcata in regione rispetto al primo semestre dell'anno precedente, così come il tasso di disoccupazione. Il calo congiunto di occupati e disoccupati si è riflesso in una flessione intensa della forza lavoro e del tasso di attività.

Le disposizioni governative relative al blocco dei licenziamenti e all'estensione degli ammortizzatori sociali, tra cui, in particolare, la Cassa integrazione guadagni (CIG), hanno mitigato le conseguenze occupazionali della crisi pandemica. Secondo i dati INPS il numero di ore di CIG autorizzate è più che raddoppiato nei primi nove mesi del 2020 rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente: le ore autorizzate sono state particolarmente elevate ad aprile e a maggio e si sono ridotte nei mesi successivi. All'aumento della CIG si è associato quello delle ore autorizzate di integrazione salariale erogate attraverso i Fondi di solidarietà, pari, nei primi otto mesi dell'anno, a oltre un quinto del totale delle ore di CIG autorizzate nello stesso periodo. Tra marzo e giugno circa il 51% dei lavoratori dipendenti e il 58% delle imprese ha beneficiato in regione di un trattamento di integrazione salariale (mediamente 267 ore per lavoratore).

Con riferimento all'indennità straordinaria introdotta dal decreto "cura Italia" (inizialmente fissata a 600 euro e successivamente innalzata a 1.000 dal decreto "rilancio"), al 19 giugno erano state accolte circa 48.000 domande, pari al 26% degli occupati e a poco meno del 12% dei residenti tra i 15 e i 70 anni. Una quota rilevante delle domande è giunta dai lavoratori autonomi; in Basilicata è più elevata rispetto a Mezzogiorno e Italia quella dei lavoratori agricoli, per effetto della specializzazione produttiva nel settore.

Per ciò che concerne i lavoratori che hanno perso il lavoro, le domande NASpl (Nuova assicurazione sociale per l'impiego) presentate tra gennaio e giugno, sono state circa 8.900, in crescita di quasi il 9% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente (12% circa in Italia).

Il sistema istruzione

Il declino demografico che caratterizza il territorio regionale inevitabilmente si riflette sulla dimensione numerica del sistema istruzione della Basilicata. La contrazione della fascia di popolazione in età giovanile (0 – 14) ha conseguenze rilevanti sul numero di iscritti al sistema istruzione che, come si evince dai dati contenuti nei Focus “Anticipazione sui principali dati della scuola statale” pubblicati dal MIUR, si sono ridotti notevolmente (-24,4%) passando dai 97.800 dell’anno scolastico 2007/2008 ai 73.899 dell’anno scolastico 2020/2021. La contrazione ha interessato tutti gli ordini di scuola, principalmente la scuola dell’infanzia (-35,3% circa) e in misura meno accentuata la scuola di I grado (-19,7%) e II grado (-20,1%).

L’analisi dettagliata del sistema istruzione non può prescindere da un approfondimento circa l’evoluzione di alcuni indicatori significativi e rappresentativi dello stesso in relazione al fenomeno della dispersione scolastica e ai livelli di istruzione.

Il fenomeno dell’abbandono prematuro dei percorsi di istruzione e formazione può ritenersi ridotto se confrontato con altre realtà regionali del Mezzogiorno. Nel 2019 l’indicatore relativo ai giovani che abbandonano prematuramente i percorsi di istruzione e formazione professionale si attesta all’11,8%, leggermente più elevato rispetto al valore del 2018 (11,1).

Il livello di istruzione della popolazione giovanile espresso attraverso la quota di giovani in età 15 – 19 anni che hanno conseguito la licenza media inferiore è prossimo al 100%.

Il tasso di scolarizzazione superiore, che esprime la percentuale di popolazione in età 20 - 24 anni che ha conseguito almeno il diploma di scuola secondaria superiore, dopo essersi ridotto nel biennio 2016 – 2017, nel biennio successivo riprende ad aumentare e nel 2019 si attesta all’84,6%.

Il livello di istruzione della popolazione adulta, dato dalla quota di popolazione in età 25-64 anni che ha conseguito al più un livello di istruzione secondario inferiore, presenta un valore del 37,6% inferiore al dato riferito alla macroarea Mezzogiorno (46,4%) e di poco superiore a quello medio nazionale (38,2%).

Tabella 4. Indicatori relativi al sistema istruzione - Anni 2004 - 2019

Indicatore	Definizione	Basilicata		Mezzogiorno		Italia	
		2004	2019	2004	2019	2004	2019
Giovani che abbandonano prematuramente i percorsi di istruzione e formazione professionale	Percentuale della popolazione 18-24 anni con al più la licenza media, che non ha concluso un corso di formazione professionale riconosciuto dalla Regione di durata superiore ai 2 anni e che non frequenta corsi scolastici o svolge attività formative	16,8	11,8	27,6	18,2	23,1	13,5
Livello di istruzione della popolazione 15 - 19 anni	Quota della popolazione di 15-19 anni in possesso almeno della licenza media inferiore	98,6	99,3	97,3	98,6	98,0	98,9
Tasso di scolarizzazione superiore	Popolazione in età 20-24 anni che ha conseguito almeno il diploma di scuola secondaria superiore (percentuale)	78,4	84,6	67,7	77,7	72,1	81,8
Livello di istruzione della popolazione adulta	Popolazione in età 25-64 anni che ha conseguito al più un livello di istruzione secondario inferiore (percentuale)	53,0	37,6	57,6	46,4	51,8	38,2

Fonte: elaborazioni NRVVIP su dati ISTAT

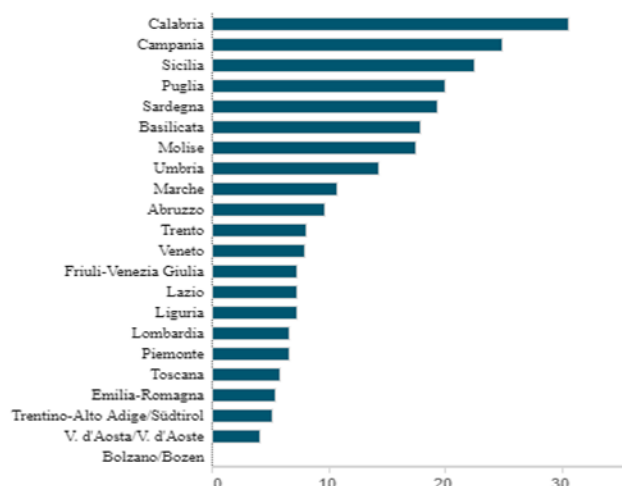
Nell'ambito del sistema universitario si rilevano evidenti criticità rappresentate dal continuo esodo degli studenti lucani verso altre realtà universitarie come testimoniato dal valore alquanto negativo assunto dall'indice di attrattività delle università che misura il rapporto tra saldo migratorio netto degli studenti e il totale degli studenti immatricolati, che nel 2018, ultimo anno per cui è disponibile il dato, misura -176,6%. Il valore è, comunque, in miglioramento se confrontato con quelli rilevati per le annualità precedenti.

La lotta alla povertà

I dati Eurostat al 2019 mostrano segni di miglioramento del valore riferito alla percentuale di persone residenti a rischio di povertà o esclusione sociale che è pari al 34,7% a fronte di un valore del 39,2% registrato nel 2018.

La misurazione della povertà relativa, data dall'incidenza del numero di famiglie con spesa media mensile pari o al di sotto della soglia di povertà relativa sul totale delle famiglie residenti, mostra rispetto al 2004 un calo complessivo, a seguito di un andamento irregolare caratterizzato da variazioni annue sia positive che negative, attestandosi nel 2018 al 17,9% contro il 31,0% iniziale (2004), il livello dell'indicatore appare ancora piuttosto elevato e distante dalla media dell'Italia (11,8%).

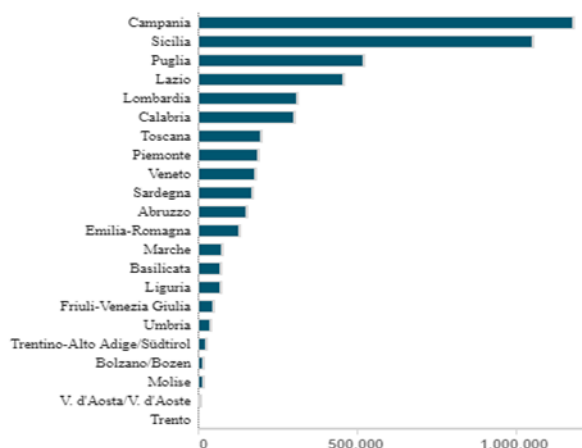
Figura 4. Incidenza povertà relativa (2018)



Fonte: ISTAT - Noi Italia 2020

L'indicatore di grave deprivazione materiale, definito attraverso l'ammontare di individui che vivono in famiglie in condizione di grave deprivazione cioè di famiglie che registrano almeno quattro segnali di deprivazione su una lista di nove (non riuscire a sostenere spese impreviste; avere arretrati nei pagamenti di mutuo, affitto, bollette, debiti diversi dal mutuo; non potersi permettere una settimana di ferie lontano da casa in un anno, un pasto adeguato almeno ogni due giorni, il riscaldamento adeguato dell'abitazione, l'acquisto di una lavatrice, o di un telefono, o di un'automobile), nel 2018 con un valore del 12,2% si è ridotto rispetto al 2016 quando misurava un valore del 14,0%. Il valore assoluto, in crescita dal 2005, ha toccato il valore più elevato nel 2011 (141.664), anno in cui è iniziata la fase decrescente fino ad attestarsi su un valore assoluto di 68.795 individui nel 2018. Il valore del Mezzogiorno pari a oltre 3.400.000 di individui pesa il 16,7% sul totale della popolazione residente, mentre quello dell'Italia, pari a quasi 6.000.000, quota l'8,5% sul totale dei residenti.

Figura 5. Individui che vivono in famiglie in condizione di grave deprivazione (2018)



Fonte: ISTAT - Noi Italia 2020

Le misure del benessere equo e sostenibile

Il presente paragrafo riporta, in maniera sintetica, per ciascuna delle dimensioni analizzate nell'ambito dell'aggiornamento del Rapporto sul Benessere Equo e Sostenibile redatto dall'ISTAT rilasciato a giugno 2020 alcuni elementi conoscitivi circa gli indicatori disponibili per la regione Basilicata.

Istruzione e formazione

Rispetto ai Neet, fenomeno sul quale incidono sia la capacità del sistema di istruzione e formazione di essere efficacemente "inclusivo" sia la situazione del mercato del lavoro, nonostante un quadro di generale divario tra il Nord e il Mezzogiorno, in Basilicata nel 2019 la quota di Neet, dopo l'aumento del 2017, si mantiene stabile al 26,0%, contro una media Mezzogiorno del 33,0% e italiana del 22,2%.

Sicurezza dei cittadini

L'indicatore che esprime la frequenza con cui si osservano elementi di degrado sociale e ambientale nella zona in cui si vive, indicatore complessivamente in miglioramento nel 2016 (ultimo anno disponibile), fa registrare valori minimi in Basilicata (4,7%) seconda al Friuli-Venezia Giulia (4,2%). I valori più alti si osservano nel Centro (17,9%), mentre il Nord e il Mezzogiorno si attestano su percentuali inferiori (10,6%) rispetto alla quota nazionale (12,1%). Da notare che il livello di questo indicatore è legato alla presenza nelle regioni di grandi centri metropolitani (dove le percentuali raddoppiano o addirittura triplicano) e, più in generale, alla maggiore ampiezza dei comuni.

Paesaggio e patrimonio culturale

La preoccupazione per il deterioramento del paesaggio, che risulta più sentita nella popolazione giovane e anziana, e insieme all'insoddisfazione tende ad essere più diffusa fra le persone più istruite, in Basilicata, analogamente alle restanti regioni del Mezzogiorno, è meno sentita.

Nel 2019 quasi un cittadino lucano su dieci include la rovina del paesaggio causata dall'eccessiva costruzione di edifici tra i cinque problemi ambientali più preoccupanti.

Ambiente

In Basilicata, nel 2018, risulta balneabile il 90,6% della linea litoranea, mentre a livello di ripartizione il Mezzogiorno raggiunge il 67,0% e a livello nazionale il 66,5%. La produzione di energia elettrica coperta da fonti rinnovabili nel 2018 rispetto al fabbisogno è del 96,3%. La percentuale è superiore a quella misurata per la precedente annualità ed evidenzia il trend crescente che ha interessato tale indicatore che nel 2010 misurava 37,4%. In Basilicata la popolazione esposta al rischio di frane in rapporto ai residenti misura una percentuale del 5,8% di abitanti esposti. Il dato è tra i più elevati tra quelli disponibili per le regioni del Mezzogiorno. La media nazionale è del 2,2%.

Ricerca e innovazione

In Basilicata nel 2019 l'incidenza degli occupati nell'high-tech con istruzione universitaria in professioni Scientifico-Tecnologiche si attesta al 14,4%. Il dato è inferiore sia a quello registrato per il Mezzogiorno (16,5%) che alla media italiana (17,6%). La quota di spesa in R&S nel 2017 (ultimo anno disponibile) sul PIL è dello 0,7% in Basilicata. Il dato è invariato rispetto a quanto rilevato nel 2015.

Qualità dei servizi

Rispetto alla qualità dei servizi pubblici, la Basilicata presenta un dato in peggioramento per quanto attiene le inefficienze del servizio idrico che è testimoniato da un aumento della percentuale di famiglie lucane che denunciano irregolarità nell'erogazione dell'acqua. Il dato, che nel 2015 si era attestato al 6,0%, nel 2019 registra un valore del 10,1%. Nel 2018 il valore dell'indicatore riferito alle irregolarità del servizio elettrico, misurato dalla frequenza delle interruzioni, pari a 1,6 all'anno è diminuito rispetto alla precedente annualità ed è risultato inferiore sia a quello italiano (2,1) che a quello del Mezzogiorno (3,3). Sempre in tema di offerta di servizi pubblici rivolta alle famiglie, quella relativa ai servizi socioeducativi per la prima infanzia è aumentata nell'anno scolastico 2016 – 2017 passando dal 6,3% dell'anno precedente al 6,9%. Il dato è superiore a quello riferito al Mezzogiorno (5,4%) e inferiore al dato

medio nazionale (13,0%).

La percentuale di anziani trattati in assistenza domiciliare integrata (ADI) pari al 3,5% mostra una buona performance sia rispetto alla media nazionale (2,7%) che della macroarea Mezzogiorno (2,5%).

Giustizia, criminalità e sicurezza

Nel 2018 si registra, rispetto all'anno precedente, una diminuzione dei procedimenti civili in primo grado che passano da 31.354 a 31.019 (-1,1%). Analogamente si riducono i procedimenti in grado di appello (-2,8%) passando da 1.545 a 1.501.

Nel 2019 si riduce il numero di ricorsi sopravvenuti presso il Tribunale amministrativo regionale (-0,7%).

I delitti denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria in regione nel 2018 sono 13.226, in diminuzione rispetto alla precedente annualità (-3,4%). Tra i delitti alla persona risultano in aumento gli omicidi consumati, in calo quelli tentati. Per i reati contro il patrimonio sono in aumento le rapine, le estorsioni, le truffe e frodi informatiche e la ricettazione. In riduzione, invece, le lesioni dolose, le violenze sessuali, lo sfruttamento e favoreggiamento della prostituzione e i furti.

Il quoziente di delittuosità generico, calcolato rapportando il totale dei delitti registrati dalle forze di polizia alla popolazione residente, è pari a circa 23 delitti per mille abitanti (nel 2017 era pari a 24), contro i 34 riferiti al complesso delle regioni del Sud.

Nel 2019 il 12,8% delle famiglie lucane indica il rischio di criminalità come un problema presente (molto o abbastanza) nella zona in cui abitano. Il dato è in aumento rispetto al 2018 anno in cui la Basilicata risultava la regione dove le famiglie percepivano meno il rischio di criminalità (8,9%).

La Basilicata si colloca al 14° posto nella classifica regionale dell'illegalità ambientale 2019, redatta nell'ambito del Rapporto Ecomafia 2020 di Legambiente. Tale tipologia di reato pesa il 2,9% sul totale nazionale.

Tra i reati che caratterizzano la Basilicata come altre regioni del Sud Italia vi sono gli incendi e tra questi gli incendi boschivi. La provincia di Matera risulta essere tra quelle con i valori più elevati (50,6 per centomila abitanti).

2.2. Le direttrici strategiche di intervento a livello regionale

Dalla condotta analisi emerge una realtà socioeconomica complessa, caratterizzata da qualche elemento di turbolenza e rischiosità³ e da un sistema produttivo poco competitivo e con gravi difficoltà ad investire in innovazione stante l'insufficienza di

³ In particolare, alla luce di quanto sopra esposto, tra i principali elementi di turbolenza e rischiosità si annoverano le condotte illecite nel settore dell'usura e delle estorsioni, le condotte illecite in materia di smaltimento dei rifiuti, lo sfruttamento del lavoro di extracomunitari (caporalato e lavoro in nero) nell'agricoltura e tentativi di infiltrazione della criminalità negli appalti pubblici.

dotazione patrimoniale per fornire le richieste garanzie reali.

Ne deriva conseguentemente l'aumento del tasso di disoccupazione, mentre l'indice di rischio di povertà è in forte aumento anche fra chi lavora e fra chi percepisce un reddito da pensione o da ammortizzatore sociale; la situazione demografica, come si è visto, è contraddistinta da elementi di declino strutturale.

Ciò nonostante, la realtà ha in serbo latenti potenzialità di cambiamento che si possono e devono favorire.

Pertanto, lungi dal riservare scarsa attenzione alle spinte locali ed ai soggetti emergenti, è necessario riconoscere che lo sviluppo territoriale è un processo lento, da costruire mediante il coinvolgimento di tanti che non possono considerarsi solamente *beneficiari*, ma soprattutto *protagonisti*.

La chiave di volta è, dunque, la *coesione sociale*.

Non si può continuare a pensare che il *sociale* sia subordinato alla crescita e rappresenti un ambito su cui intervenire soltanto in presenza di un'economia fiorente. È esattamente il contrario; se non c'è una comunità coesa, non c'è *amore per le regole* e, di conseguenza, per il progresso socio-economico e culturale.

Bisogna, quindi, lavorare all'implementazione delle 4 ambiziose *linee d'indirizzo strategico* confermate nell'ambito del Documento Economico di Economia e Finanza (DEFER) 2020 – 2022, approvato con DGR 557/2020 e caratterizzate da sostenibilità di medio periodo; ciascuna delle succitate linee strategiche è suddivisa per *aree di policy* rispettivamente identificate secondo la seguente elencazione:

Quanto sopra descritto sarà concretamente possibile attraverso l'*efficientamento innovativo* dell'intero settore pubblico; siffatto *efficientamento*, fondato non solo sul recupero di diffuse carenze evidenziate nella capacità tecnica ed amministrativa, ma anche sulla semplificazione amministrativa e sulla trasparenza dei dati e delle informazioni, costituirà una leva decisiva per il rilancio locale⁴.

Funzionalmente a ciò, la Regione Basilicata sta procedendo ad un pertinente aggiornamento del quadro normativo e dell'assetto organizzativo, nonché ad un graduale adeguamento dei meccanismi generali di funzionamento del sistema politico – istituzionale e degli strumenti di programmazione e pianificazione, anche in coerenza con il nuovo Statuto regionale.

⁴ Affinché il settore pubblico diventi il *motore* dello sviluppo regionale è indispensabile che l'*efficientamento innovativo* sia in piena sintonia con gli orientamenti a livello nazionale in tema di riforme costituzionali, di riordino della normativa di settore e di regolazione degli interessi economico - sociali.

LINEA STRATEGICA	AREA DI POLICY
A. Governance e finanza pubblica	A.1. Governance e investimenti
B. Competitività, attrattività, investimenti e riequilibrio territoriale	B.1. Infrastrutture, Mobilità B.2. Rete idrica, Prevenzione rischi B.3. Sostegno alle imprese B.4. Politiche del turismo e beni culturali B.5. Politiche agricole B.6. Ambiente, Energia B.7. Politiche giovanili B.8. Urbanistica, politiche abitative
C. Lavoro, Welfare, produttività	C.1. Lavoro C.2. Welfare C.3. Istruzione e competenze
D. Sanità	D.1. Sanità

Proprio così *l'efficientamento innovativo* permetterà di utilizzare in modo più adeguato e proficuo le risorse economiche che si renderanno disponibili, cogliendo appieno le opportunità della nuova fase di programmazione dei Fondi Europei ed innalzando qualitativamente le capacità di risposta alle istanze della comunità lucana; le suddette risorse, infatti, consentiranno non solo l'attuazione di interventi di sostegno al *welfare* con immediate ricadute sociali, ma avranno anche una funzione anticiclica, comportante, a sua volta, una strategia duratura di ripresa nel contesto territoriale complessivamente considerato. Il Governo regionale intende procedere proprio verso una ottimizzazione, concentrazione e accelerazione della spesa dei Fondi Strutturali in Basilicata, in particolare in previsione del nuovo ciclo di programmazione dei Fondi per il 2021-2027.

I Fondi Europei, per l'appunto, hanno introdotto rilevanti cambiamenti – a livello trasversale – di programmazione ed attuazione degli interventi finalizzati alla *coesione sociale*, anche se non possono costituire la sola fonte finanziaria per colmare il divario o per innescare percorsi autonomi di crescita economica.

È di fondamentale importanza, dunque, che le politiche e le iniziative regionali aggiuntive convergano su obiettivi di sviluppo condivisi.

Soltanto in questo modo sarà possibile concentrare le risorse economiche disponibili

sugli interventi strategici, a monte definiti, e puntare, contemporaneamente, al rafforzamento del contesto istituzionale (nelle sue declinazioni gestionali ed organizzative) allo scopo di favorire, mediante la trasparenza delle procedure amministrative, quelle iniziative produttive, creative e culturali in grado di aumentare il reddito e la qualità della vita in Basilicata.

2.3. *Analisi del contesto interno*

Con la L.R. Stat. n. 1 del 17 novembre 2016, la Regione Basilicata ha approvato il nuovo Statuto, successivamente modificato con L. R. Stat. n. 1 del 18 febbraio 2019, recante "Modifiche all'art. 25 della L.R. Stat. 17 novembre 2016, n. 1 "Statuto della Regione Basilicata". La Regione opera attraverso i propri organi, ossia il Consiglio Regionale, la Giunta e il Presidente.

A termini di Statuto:

Il **Consiglio** rappresenta la comunità regionale ed esprime l'indirizzo politico della Regione, esercita la funzione legislativa e di indirizzo; adotta i regolamenti delegati dallo Stato ai sensi dell'art. 117, comma 6 della Costituzione; svolge attività di controllo sull'organizzazione e sul funzionamento della Regione. Il Consiglio ha autonomia organizzativa, amministrativa, contabile e patrimoniale, che esercita a norma dello Statuto e dei propri regolamenti. Il Consiglio ha propri uffici, dei quali si avvalgono l'Ufficio di Presidenza, le Giunte, le Commissioni e i Gruppi consiliari.

La **Giunta** regionale è composta dal Presidente della Giunta e da un massimo di cinque Assessori di cui uno assume l'incarico di Vicepresidente su nomina del Presidente.

Il **Presidente** della Giunta rappresenta la Regione, dirige la politica della Giunta e ne è responsabile; promulga le leggi ed emana i regolamenti regionali; indice le elezioni e i referendum regionali; nomina e revoca i componenti della Giunta; convoca e presiede la Giunta e fissa l'ordine del giorno; può conferire incarichi specifici ai singoli Consiglieri regionali; presenta al Consiglio, previa delibera della Giunta, i disegni di legge e gli atti da sottoporre alla sua approvazione; effettua le nomine e le designazioni che la legge gli attribuisce, dandone immediata comunicazione al Consiglio regionale; sovrintende agli uffici ed ai servizi regionali anche a mezzo dei membri della Giunta; adotta, ove non sia disposto diversamente, i provvedimenti sostitutivi di competenza della Regione; rappresenta in giudizio la Regione e, riferendone alla Giunta, promuove davanti all'autorità giudiziaria i provvedimenti cautelativi e le azioni possessorie; dirige le funzioni amministrative delegate dallo Stato; in occasione della presentazione del bilancio, espone al Consiglio regionale lo stato di attuazione del programma di governo e relaziona sull'attuazione degli

interventi, delle azioni e sul conseguimento degli obiettivi definiti nel Documento di Economia e Finanza Regionale, avendo cura di esporre l'attività svolta dalla Giunta, anche in riferimento alle priorità e agli indirizzi approvati dal Consiglio, indicando gli atti di programmazione che l'esecutivo intende proporre; relaziona al Consiglio, almeno una volta all'anno, sui rapporti Stato-Regione e sulla situazione complessiva della Regione, con particolare riguardo alla qualità della vita e al benessere della popolazione lucana; esercita le altre funzioni che gli sono attribuite dalla Costituzione, dallo Statuto e dalle leggi.

Gli **Assessori** sono nominati e revocati dal Presidente della Giunta, nel rispetto del principio della rappresentanza di genere, e agiscono su delega di questo. Il Presidente può procedere alla nomina di Assessori esterni al Consiglio, scegliendoli tra cittadini che siano in possesso dei requisiti di eleggibilità e di compatibilità alla carica di Consigliere regionale. Il Consiglio regionale può esprimere, a maggioranza assoluta dei componenti assegnati, la sfiducia a uno o più Assessori mediante mozione motivata. Il Presidente della Giunta regionale riferisce al Consiglio in ordine alle proprie decisioni conseguenti all'approvazione della mozione di sfiducia.

2.4. Missione e principali attività

Ai sensi dell'art. 2 dello Statuto la Regione fonda la propria azione sui principi della Costituzione della Repubblica italiana, della Dichiarazione universale dei diritti umani, dello Statuto, nonché del rispetto e della tutela dell'ecosistema.

La Regione tutela gli interessi di tutti i lucani e di chiunque risiede, vive ed opera nel suo territorio, tutela e valorizza le identità, le vocazioni e le caratteristiche dello stesso territorio, con la partecipazione dei Comuni e degli enti di area vasta.

I Comuni e gli enti di area vasta della Basilicata partecipano alla tutela del territorio nelle sue componenti ambientale, paesaggistica, architettonica, storica, dei beni culturali e dell'identità regionale. La Regione, nella sua azione, si ispira ai principi di partecipazione, sussidiarietà, di valorizzazione della persona, di eguaglianza e solidarietà, di diritto al lavoro e promozione della dignità della persona, di promozione e rispetto degli animali, dei beni culturali e della cultura, della sostenibilità e della sicurezza dell'ambiente e del territorio, di tutela dei diritti e delle condizioni di vita dei lucani emigrati e dei cittadini esteri immigrati in Basilicata e concorre a tutelare i diritti dei consumatori.

2.5. Organizzazione

La Legge regionale n.29 del 30 dicembre 2019, recante "Riordino degli uffici della Presidenza e della Giunta Regionale e disciplina dei controlli interni", ha inteso

disciplinare il nuovo assetto organizzativo degli uffici della Presidenza e della Giunta regionale attraverso lo strumento della delegificazione che ha comportato l'emanazione di un apposito regolamento, il n.1 del 10 febbraio 2021. Il sistema delle strutture amministrative della Giunta regionale, sulla base dell'art. 5 del suddetto Regolamento, si articola in:

- a) direzioni generali;
- b) uffici;
- c) strutture di missione;
- d) uffici speciali della Presidenza.

Tuttavia, nella fase transitoria, fino alla adozione degli atti conseguenti di cui al medesimo art. 5, in ragione ed entro i limiti di cui all'art. 27, commi da 1 a 3 del regolamento, resta in vigore la precedente organizzazione per aree tematiche omogenee gestite ciascuna da una Direzione Generale con proprie risorse (umane, economiche e strumentali) da amministrare e propri risultati da conseguire. L'assetto organizzativo come rappresentato nel P.T.P.C.T. 2020-2022, al quale si rinvia, è tuttora in fase di ridefinizione attraverso provvedimenti attuativi emanati o in corso di emanazione di cui si darà conto compiutamente nel prossimo aggiornamento del piano.

Più in particolare, a seguito delle elezioni regionali di marzo 2019, si è avviato un processo di rivisitazione dell'assetto organizzativo dell'Ente, ad oggi in corso. Con D.P.G.R. del 10 maggio 2019 è stata disciplinata l'organizzazione dell'Ufficio di Gabinetto del Presidente e le sue funzioni di raccordo con le strutture dell'amministrazione regionale. La Legge regionale n. 29 del 30 dicembre 2019 recante *"Riordino degli uffici della Presidenza e della Giunta Regionale e disciplina dei controlli interni"* ha inteso disciplinare il nuovo assetto organizzativo degli uffici della Presidenza e della Giunta regionale attraverso lo strumento della delegificazione. In attuazione della predetta legge regionale, con D.P.G.R. n. 1 del 10 febbraio 2021 è stato emanato il regolamento recante *"Ordinamento amministrativo della Giunta regionale della Basilicata"*, che delinea un diverso sistema organizzativo articolato in Direzioni Generali, sostitutive dei dipartimenti regionali, al loro interno suddivise in uffici, in strutture di missione e uffici speciali della Presidenza, questi ultimi di nuova istituzione, facenti capo al Presidente della Giunta, per il tramite del Capo di Gabinetto, che attraggono competenze in parte attualmente collocate in diversi ambiti dipartimentali. Con successivi atti di prossima adozione verrà ridefinita l'organizzazione delle strutture amministrative e dei relativi compiti, delle posizioni dirigenziali e delle posizioni organizzative. Come si dirà più in dettaglio nel prosieguo

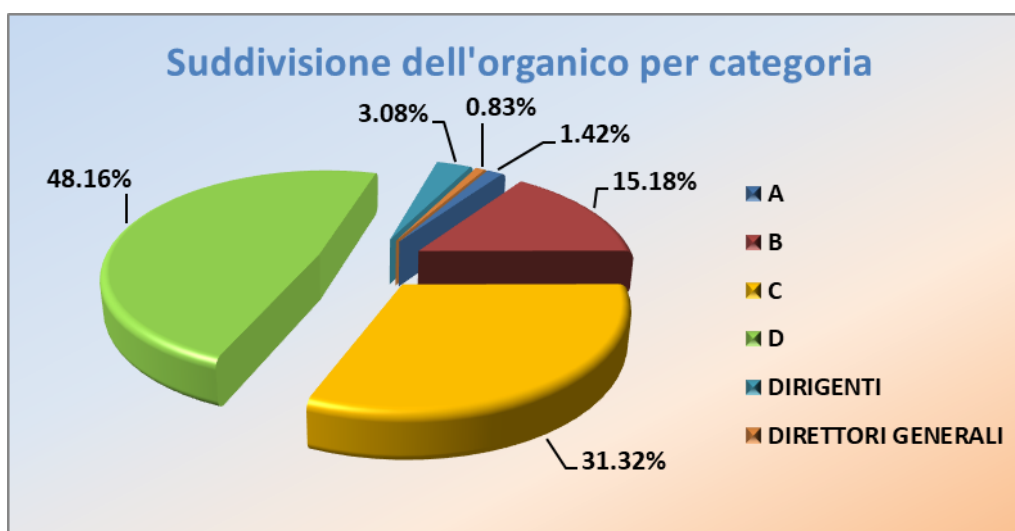
del presente piano, un'analisi attenta e puntuale di valutazione del rischio dei processi sarà pertanto effettuata in sede di aggiornamento del P.T.P.C.T. 2021-2023 che verrà debitamente implementato entro luglio 2021.

2.6. Personale

Il personale della Giunta, alla data del 1° gennaio 2021, consta di 843 dipendenti. I dipendenti della Regione sono suddivisi in varie categorie e qualifiche in base al contratto nazionale di lavoro: dirigenti, funzionari di categoria D, impiegati di categoria C, B e A.

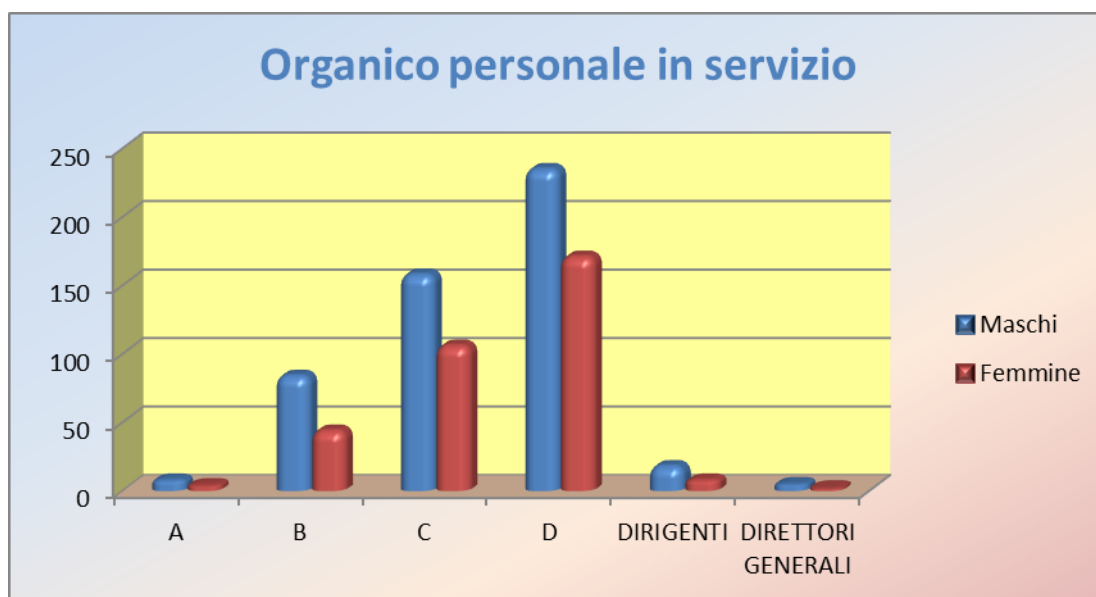
Di seguito viene illustrata la suddivisione dell'organico regionale per categoria

Categoria Professionale	n. dipendenti
A	12
B	128
C	264
D	406
Dirigenti	26
Direttori Generali	7
TOTALE	843



La distribuzione di genere tra le categorie, si presenta nel modo seguente:

Categoria Professionale	Maschi	Femmine
A	67%	33%
B	66%	34%
C	60%	40%
D	58%	42%
Dirigenti	69%	31%
Direttori Generali	71%	29%
TOTALE	60%	40%



2.7. Il lavoro agile

Nel corso del 2020, per effetto della pandemia da Covid – 19, al fine di contemperare l'interesse alla salute pubblica con quello alla continuità dell'attività amministrativa, le amministrazioni pubbliche hanno privilegiato modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa, favorendo tra i destinatari delle misure i lavoratori portatori di patologie che li rendono maggiormente esposti al contagio, i lavoratori che si avvalgono di mezzi pubblici di trasporto per raggiungere la sede lavorativa, i lavoratori sui quali grava la cura dei figli a seguito della contrazione dei servizi dell'asilo nido e della scuola dell'infanzia.

A partire da marzo 2020, la Regione Basilicata ha adottato la modalità di lavoro agile per gran parte del personale salvo i profili legati alla gestione del protocollo, del centralino telefonico, a situazioni di front-office e attività organizzate su turni in

considerazione dell'indifferibilità dei servizi erogati che necessitano del lavoro in presenza.

Le disposizioni organizzative interne hanno previsto che il lavoratore interessato, rientrando nelle situazioni di necessità succitate, potesse chiedere il collocamento in modalità di lavoro agile presso il proprio domicilio al dirigente, il quale valutava e autorizzava possibili diverse articolazioni dell'orario di lavoro alternativo al lavoro agile, in considerazione delle specifiche esigenze rappresentate dal lavoratore, del tipo di attività cui questo era preposto o anche per l'impossibilità a rendere disponibile le strumentazioni necessarie all'espletamento del lavoro presso il proprio domicilio.

Durante il lockdown nazionale la Regione Basilicata ha prevalentemente adottato il lavoro agile che, nelle fasi successive dell'emergenza, è stato alternato con il lavoro in presenza, organizzato su turni con l'utilizzo della rotazione del personale assegnato a ciascuna struttura e nel pieno rispetto delle misure di prevenzione e contenimento della diffusione epidemiologica.

Al fine di individuare la modalità attuative del lavoro agile, ai sensi dell'art. 263 del d.l. n. 34 del 2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 77 del 2020, le pubbliche amministrazioni, sentite le organizzazioni sindacali, redigono quale sezione del Piano della performance, entro il 31 gennaio di ciascun anno a partire dal 2021, il cosiddetto POLA ossia il "Piano Organizzativo del Lavoro Agile".

In previsione dell'adozione di tale documento, la Regione Basilicata ha disciplinato con apposito atto, in corso di approvazione, il lavoro agile con particolare riguardo alle attività ammesse, al Piano di utilizzo e ai progetti ammessi, alle modalità di accesso e di recesso, ai diritti e ai doveri del lavoratore, alla verifica e valutazione dell'attività svolta.

Tale disciplina mira a ridefinire i processi lavorativi e a razionalizzare l'organizzazione del lavoro al fine di aumentare l'efficacia dell'azione amministrativa. Si propone altresì di aumentare il benessere organizzativo e favorire la conciliazione dei tempi di lavoro con quelli della vita sociale e di relazione, promuovere l'utilizzo di strumenti digitali di comunicazione, colmare il digital divide e sviluppare una cultura gestionale orientata al lavoro per progetti, obiettivi e risultati. Inoltre, il documento si prefigge di assicurare pari opportunità lavorative anche per le categorie più fragili facilitando l'integrazione lavorativa dei soggetti con disabilità e di ridurre le fonti di inquinamento limitando il traffico legato al pendolarismo lavorativo.

3. Azioni finalizzate alla prevenzione della corruzione

3.1. Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione della Regione Basilicata 2021 - 2023

Il presente Piano ha la funzione di fornire in via cautelativa, nelle more della completa definizione del nuovo assetto organizzativo, una valutazione del diverso livello di esposizione delle strutture al rischio di corruzione, di individuare le misure e gli interventi organizzativi volti a prevenire il rischio e di delineare la strategia per la prevenzione e il contrasto della corruzione.

Pertanto, il presente Piano individua:

- le aree e le attività maggiormente esposte al rischio di corruzione, a partire da quelle che la Legge n. 190/2012 già considera come tali;
- le misure e la declinazione dei sistemi di controllo nonché le modalità di assolvimento degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni secondo quanto disposto dal d.lgs. n. 33/2013, recante “il riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni” e alla luce delle disposizioni normative introdotte dal d.lgs. n. 97/2016. Il Piano si presenta come un insieme di strumenti finalizzati alla prevenzione che vengono “...via via affinati, modificati o sostituiti in relazione al Feedback ottenuto dalla loro applicazione” (linee di indirizzo del comitato ministeriale di cui al DPCM 16 gennaio 2013).

Coerentemente con quanto detto finora, il Piano ha la finalità di:

- fornire la valutazione del livello di esposizione degli uffici a rischio di corruzione e di stabilire gli interventi organizzativi volti a prevenire detto rischio;
- definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti addetti a settori particolarmente esposti alla corruzione;
- prevenire con tali strumenti l’illegalità, cioè l’esercizio delle potestà pubbliche diretto al conseguimento di un fine diverso o estraneo a quello previsto dall’ordinamento.

La *gestione del rischio* è parte integrante di tutto quanto caratterizza l’organizzazione e lo svolgimento dell’attività amministrativa regionale, inclusa la pianificazione strategica; conseguentemente, attesa l’esplicita valenza del *P.T.P.C.T.* quale *atto di indirizzo*, ne deriva, soprattutto da parte dei principali *responsabili delle decisioni*, un interesse sistematico e ben strutturato alla definizione delle priorità d’intervento.

La Legge 190/2012 individua, quale strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e dell’illegalità nella PA, la trasparenza, intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l’organizzazione e l’attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo nel perseguimento

delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche. In tal senso, il Piano della Prevenzione della Corruzione può avere successo solo attraverso la sua integrazione non soltanto con il Programma Triennale per la Trasparenza, che costituisce una sezione del presente Piano, ma anche con il Codice di comportamento dell'Amministrazione, che la delibera CiVIT n. 75/2013 individua come elemento essenziale del Piano medesimo.

3.2. I soggetti e i ruoli nella strategia di prevenzione della corruzione

La progettazione ed attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo nell'ambito del presente PTPCT 2021-2023 tiene conto dei già citati principi-guida strategici, metodologici e finalistici indicati dal PNA 2019, attribuendo la massima rilevanza allo sviluppo di una cultura organizzativa diffusa di gestione del rischio corruttivo che va sviluppata a tutti i livelli dell'Amministrazione in considerazione del fatto che *"l'efficacia del sistema dipende anche dalla piena e attiva collaborazione della dirigenza, del personale non dirigente e degli organi di valutazione e di controllo"*.

Il buon successo dell'azione di prevenzione della corruzione è il frutto, infatti, di un'azione coordinata, capace di coinvolgere sia il livello politico che il livello amministrativo nel suo complesso. Per questo la definizione delle specifiche competenze di seguito elencate e dettagliate ha il significato di favorire e richiamare alla totale collaborazione e piena corresponsabilità tutti i soggetti che concorrono alla programmazione ed attuazione, per quanto di competenza, nell'azione complessiva di prevenzione e contrasto della corruzione. Alle responsabilità in capo al R.P.C.T. si aggiungono quelle di tutti i dirigenti e dipendenti che, in relazione al proprio livello di responsabilità ed ai compiti svolti, sono chiamati a collaborare ed assumersi le rispettive responsabilità. L'attività del R.P.C.T. è, infatti, strettamente collegata e coordinata con quella di tutti i soggetti presenti nell'organizzazione dell'amministrazione.

Si rappresentano, di seguito, soggetti e ruoli della strategia regionale di contrasto preventivo all'illegalità diffusa.

Responsabile della Prevenzione della Corruzione della Regione Basilicata: compiti e responsabilità (R.P.C.T.)

Con Deliberazione della Giunta Regionale n. 864 del 30 novembre 2019, la dott.ssa Mariarosaria Pace, dirigente regionale di ruolo, è stata nominata *Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza*; detta nomina è stata comunicata all'A.N.AC. secondo le prescritte modalità.

A tal riguardo, è bene precisare che con D.G.R. n. 689 del 22 maggio 2015, il titolare

pro tempore della posizione dirigenziale presso la struttura regionale Ufficio *Valutazione, Merito e Semplificazione* (ridenominato *Ufficio per il controllo di gestione e la misurazione della performance*, ai sensi del regolamento n. 1/2021) è individuato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 43 del D. Lgs. n. 33/2013, quale *Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, nonché per la Trasparenza e l'Integrità per l'area della Giunta Regionale*.

Il *R.P.C.T.* ha curato la predisposizione del presente *Piano*, inoltrato alla Giunta Regionale per la conseguente approvazione; il *P.T.P.C.T. 2021-2023* una volta fatto proprio dall'organo d'indirizzo politico, sarà pubblicato sul sito *Internet* regionale, in "*Amministrazione Trasparente*", sezione "*Altri Contenuti*", sottosezione "*Prevenzione della corruzione*".

Il *R.P.C.T.* svolge, in virtù di quanto previsto dalle disposizioni normative di cui alla legge n. 190/2012 e s.m.i., i seguenti compiti:

- elabora la proposta di *P.T.P.C.T.* che deve essere adottata dall'organo di indirizzo politico (art. 1, comma 8);
- definisce le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione (art. 1, comma 8);
- verifica l'efficace attuazione e la idoneità del *P.T.P.C.T.* (art. 1, comma 10 lettera *a*);
- propone modifiche al *P.T.P.C.T.* in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione (art. 1, comma 10, lettera *a*);
- verifica, d'intesa con i Direttori Generali, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione (art. 1, comma 10, lettera *b*);
- individua il personale da inserire nei percorsi di formazione generici e specifici sui temi dell'etica e della legalità (art. 1, comma 10, lettera *c*);
- trasmette all'Organismo indipendente di valutazione, entro il 15 dicembre di ogni anno, una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la pubblica sul sito *web* istituzionale (art. 1, comma 14).

Il *R.P.C.T.* in base a quanto previsto dal D.Lgs. n. 39/2013:

- vigila sul rispetto delle disposizioni normative vigenti in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali e di responsabilità amministrativa (art. 15);
- segnala i casi di possibili violazioni al decreto all'*A.N.AC.*, all'Autorità garante della concorrenza e del mercato ai fini delle funzioni di cui alla L. 215/2004, nonché alla Corte dei conti per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative (art. 15, c. 2);
- avvia il procedimento sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e della misura interdittiva prevista dall'art. 18 (per le sole

inconferibilità), ai sensi di quanto chiarito da A.N.AC. con propria delibera n. 833 del 3 agosto 2016, richiamata nel sopra menzionato allegato 3 del P.N.A. 2019.

Il R.P.C.T. in base a quanto previsto dall'art. 15 del DPR 62/2013:

- cura la diffusione della conoscenza del *Codice di Comportamento* dell'amministrazione;
- effettua il monitoraggio annuale sulla sua attuazione;
- provvede a pubblicare sul sito istituzionale e a comunicare all'A.N.AC. i risultati del monitoraggio.

Altresì il R.P.C.T. in base a quanto previsto dal D.lgs. n. 33/2013, come modificato e integrato dal D.lgs. n. 97 del 2016, in particolare ai sensi dell'art. 43:

- svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente (comma 1);
- assicura la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate (comma 1);
- segnala alla Giunta regionale, all'Organismo indipendente di valutazione, all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (comma 1);
- assicura e controlla la regolare attuazione dell'accesso civico, anche in sede di riesame, sulla base di quanto stabilito dal suddetto decreto, ed in particolare dagli articoli 5 e 5-bis (comma 4).

Inoltre, in capo al R.P.C.T. incombono le seguenti responsabilità:

- in caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il R.P.C.T. risponde ai sensi dell'art. 21 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi le seguenti circostanze: a) di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il P.T.P.C.T. e di aver osservato le prescrizioni ivi previste; b) di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del P.T.P.C.T. (art. 1, comma 12, legge n. 190/2012 e s.m.i.);
- in caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal P.T.P.C.T., il R.P.C.T. risponde ai sensi dell'articolo 21 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli Uffici le misure da adottare e le relative modalità e di aver vigilato sull'osservanza del P.T.P.C.T.; la violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal P.T.P.C.T. costituisce illecito disciplinare (art. 1, comma 14, legge n. 190/2012 e s.m.i.);
- nel caso in cui, nello svolgimento della sua attività, riscontri dei fatti che possano avere rilevanza disciplinare deve darne tempestiva informazione al Dirigente

preposto all'Ufficio a cui il dipendente è addetto o, se trattasi proprio di Dirigente, al Dirigente Generale sovraordinato e all'Ufficio cui è attribuita la competenza in materia di disciplina affinché possa essere avviata, con tempestività, l'azione disciplinare;

- ove riscontri dei fatti suscettibili di dar luogo a responsabilità amministrativa, deve presentare tempestiva denuncia alla competente procura della Corte dei Conti per le eventuali iniziative in ordine all'accertamento del danno erariale (art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art. 1, comma 3, legge n. 20 del 1994);

- ove riscontri dei fatti che rappresentano notizia di reato, deve presentare denuncia alla Procura della Repubblica o ad un ufficiale di Polizia Giudiziaria con le modalità previste dalla legge (art. 331 c.p.p.) e deve darne tempestiva informazione all'A.N.AC.

Tra i sopra elencati compiti, fondamentale importanza riveste la predisposizione del P.T.P.C.T. e, in particolar modo, l'aggiornamento annuale dello stesso, che, come si è visto, non può prescindere dalla considerazione dei seguenti fattori:

- normative sopravvenute che impongono ulteriori adempimenti;
- normative sopravvenute che modificano compiti e finalità istituzionali;
- normative che modificano l'organizzazione dell'Amministrazione regionale;
- nuovi indirizzi diramati dall'organo di indirizzo politico;
- nuovi indirizzi o direttive emanati, nell'ambito delle rispettive competenze, dall'A.N.AC, dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dalla Conferenza Unificata Governo, Regioni ed Enti Locali;
- esiti delle consultazioni interne e/o esterne.

Con la delibera n. 840 del 2 ottobre 2018 recante *“Risposta alla richiesta di parere ad A.N.AC. sulla corretta interpretazione dei compiti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T.)”*, allegata al P.N.A. 2018, l'A.N.AC. ha svolto un rilevante chiarimento in ordine al perimetro dei poteri che il R.P.C.T. può esercitare nell'ambito delle funzioni di verifica e controllo attribuite dalla legge. Tale delibera chiarisce che:

- *“il R.P.C.T., nell'esercizio delle proprie funzioni - secondo criteri di proporzionalità, ragionevolezza ed effettività, rispetto allo scopo delle norme richiamate - non possa svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'amministrazione, né esprimersi sulla regolarità tecnica o contabile di tali atti, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno di ogni ente o amministrazione ovvero della magistratura”*;

- *“si può certamente affermare che, qualora il R.P.C.T. riscontri o riceva segnalazioni di irregolarità e/o illeciti, debba, innanzitutto, svolgere una delibazione sul fumus di quanto rappresentato e verificare se nel P.T.P.C. vi siano o meno misure*

volte a prevenire il tipo di fenomeno segnalato. Tale deliberazione è senza dubbio funzionale ai poteri di predisposizione del P.T.P.C. e delle misure di prevenzione che esplicitamente la legge attribuisce al R.P.C.T. ma può anche - salvo che la fattispecie e il relativo fumus non si appalesino in modo chiaro dalla segnalazione ricevuta - essere necessario per comprendere quali siano gli organi interni o gli enti/istituzioni esterne a cui rivolgersi per l'accertamento di responsabilità o per l'assunzione di decisioni in ordine al corretto andamento dell'azione amministrativa. Se nel P.T.P.C. esistono misure di prevenzione adeguate, il R.P.C.T. è opportuno richieda per iscritto ai responsabili dell'attuazione delle misure - come indicati nel P.T.C.P. - informazioni e notizie sull'attuazione delle misure stesse, rappresentando, anche in modo circostanziato e con riferimento alla fattispecie specifica riscontrata o segnalata, le ragioni per le quali tali notizie e informazioni vengono richieste. Qualora, invece, a seguito dell'esame del PTPC non risulti mappato il processo in cui si inserisce il fatto riscontrato o segnalato ovvero, pur mappato il processo, le misure manchino o non siano ritenute adeguate rispetto alla fattispecie rappresentata, il R.P.C.T. è opportuno proceda con la richiesta scritta di informazioni e notizie agli uffici responsabili su come siano state condotte le attività istituzionali su cui si innesta il fenomeno di presunta corruzione riscontrato o segnalato, rappresentando, anche in modo circostanziato e con riferimento alla fattispecie specifica riscontrata o segnalata, le ragioni per le quali tali notizie e informazioni vengono richieste.

In tal senso, ad esempio, il R.P.C.T. potrà chiedere ai dipendenti che hanno istruito un procedimento in difformità alle indicazioni fornite nel P.T.P.C. e ai dirigenti che lo hanno validato, di fornire motivazione per iscritto circa le circostanze di fatto e di diritto che sottendono all'adozione del provvedimento”;

- “l'acquisizione di atti e documenti da parte del R.P.C.T. e l'audizione di dipendenti (da verbalizzare, o comunque da tracciare adeguatamente) è ammessa nella misura in cui consente al R.P.C.T. di avere una più chiara ricostruzione dei fatti oggetto della segnalazione. Non, dunque, al fine dell'accertamento di responsabilità o della fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione ma per poter, se necessario, attivare gli organi sia interni che esterni all'amministrazioni competenti al riguardo, ovvero per calibrare il P.T.P.C. rispetto ai fatti corruttivi che possono verificarsi nell'ente”.

L'Autorità di indirizzo politico

L'organo di indirizzo politico partecipa in maniera effettiva e consapevole alla costruzione del sistema anticorruzione.

Dispone, come di seguito indicato, di competenze rilevanti nel processo di individuazione delle misure di prevenzione della corruzione.

Si auspica l'attuazione di apposite procedure atte a prevedere la più larga condivisione delle misure non solo durante la fase dell'individuazione, ma anche

durante quella di attuazione delle misure.

In particolare, l'Autorità di indirizzo politico:

- nomina il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (art. 1, comma 7, legge n. 190/2012 e s.m.i.);
- definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del *P.T.P.C.T.* (art. 1, comma 8, legge n. 190/2012 e s.m.i.);
- adotta il *P.T.P.C.T.* su proposta del *R.P.C.T.* e ne cura la trasmissione all'*A.N.AC.* (art. 1, commi 8, legge n. 190/2012 e s.m.i.);
- riceve segnalazioni dello stesso *R.P.C.T.* su eventuali disfunzioni riscontrate sull'attuazione delle misure di prevenzione e di trasparenza;
- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione (ad es.: criteri generali per il conferimento e l'autorizzazione allo svolgimento degli incarichi da parte dei dipendenti ex art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001 e s.m.i.).

I Referenti del R.P.C.T.

Considerate opportunamente le indicazioni di cui alla Circolare n. 1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica, i *Referenti* sono individuati nei Direttori Generali. Detta individuazione è stata favorita tenuto conto:

- della previsione normativa di cui all'art. 16, comma 1, lettera c) e l-*quater*) del D. Lgs 165/2001 e s.m.i., che recitano rispettivamente: *“adottano gli atti relativi all'organizzazione degli Uffici di livello dirigenziale non generale”* e *“provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva”*;
- dell'opportunità di assicurare una *guida unitaria* nei procedimenti attuativi del *P.T.P.C.T.* e nell'applicazione delle misure preventive ivi previste.

In particolare, i Referenti:

- svolgono attività informativa nei confronti del *R.P.C.T.* (affinché questi entri in possesso di specifici elementi ed ottenga opportuni riscontri sull'attività amministrativa regionale *in toto* considerata) e di costante monitoraggio sull'attività svolta dai Dirigenti assegnati agli Uffici all'interno della Direzione di propria competenza, anche con riferimento agli obblighi di rotazione del personale;
- supportano il *R.P.C.T.* nella mappatura dei processi amministrativi, contribuendo a identificare e valutare il/i rischio/i, nonché ad individuare misure idonee al relativo contrasto o mitigazione;

- attuano e monitorano le misure preventive contenute nel *P.T.P.C.T.* (art. 1, comma 14, legge n. 190/2012 e s.m.i.);
- partecipano all'elaborazione della revisione e aggiornamento annuale del *P.T.P.C.T.*

Si rappresenta che, nell'ambito del contesto amministrativo qui considerato, i *Referenti* hanno individuato propri collaboratori di supporto (personale dipendente attestato alle Direzioni Generali e agli Uffici delle stesse) al fine di garantire piena attuazione al *P.T.P.C.T.* ed ottimizzare, al contempo, i rapporti con il *R.P.C.T.*

I Dirigenti d'Ufficio

La normativa vigente prevede, in capo al Dirigente poteri di controllo, nonché obblighi di collaborazione e monitoraggio in materia di prevenzione della corruzione; pertanto, tutti i Dirigenti, nell'ambito degli uffici di rispettiva competenza, svolgono attività informativa nei confronti del *R.P.C.T.*, del relativo *Referente* presso la Direzione generale e dell'Autorità giudiziaria (art. 16 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.; art. 20 del D.P.R. n. 3/1957; artt. 1 e 3 legge n. 20/1994; art. 331 c.p.p.).

I dirigenti, altresì,

- partecipano al processo di gestione del rischio e propongono le misure di prevenzione (art. 16 D. Lgs 165/2001 e s.m.i.);
- assicurano l'osservanza del *Codice di Comportamento* verificando le ipotesi di eventuale violazione;
- osservano e adottano le misure gestionali di prevenzione, quali, ad esempio, l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e la rotazione del personale (artt. 16 e 55-*bis* del D. Lgs 165/2001 e s.m.i.).

I dirigenti individuati quali "titolari del rischio", se non attuano, senza adeguata giustificazione, le misure di prevenzione previste, nel rispetto dei termini, sono chiamati a risponderne disciplinarmente e anche in termini di responsabilità dirigenziale nell'ambito della valutazione annuale delle prestazioni dirigenziali ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato.

N.B. L'implementazione e l'attuazione delle misure previste in generale dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione sono, dunque, il risultato di una significativa azione sinergica tra il R.P.C.T., i Referenti ed i singoli Dirigenti regionali.

I Dipendenti e collaboratori dell'Amministrazione regionale

Eventuali violazioni alle prescrizioni del presente *Piano* da parte dei dipendenti regionali o dei collaboratori presenti a qualsiasi titolo all'interno dell'Amministrazione regionale costituiscono illecito disciplinare, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, comma

14, della legge n. 190/2012 e s.m.i.

Nello specifico, i *dipendenti regionali*:

- osservano il Codice di Comportamento dell'amministrazione;
- collaborano al processo di elaborazione e di gestione del rischio;
- osservano le misure contenute nel *P.T.P.C.T.* (art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012 e s.m.i. e art. 8 del D.P.R. n. 62/2013);
- segnalano eventuali situazioni di illecito (art. 54-*bis* del D. Lgs. n. 165/2001);
- segnalano casi di personale conflitto di interessi (art. 6-*bis* legge n. 241/1990 e s.m.i.; artt. 6, comma 2, e 7 del D.P.R. n. 62 del 2013);

Altresì, i *collaboratori presenti a qualsiasi titolo all'interno dell'Amministrazione regionale*:

- osservano il Codice di Comportamento dell'amministrazione;
- osservano le misure contenute nel *P.T.P.C.T.* (art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012 e s.m.i. e art. 8 del D.P.R. n. 62/2013);
- segnalano eventuali situazioni di illecito (art. 54-*bis* del D. Lgs. n. 165/2001).

L'art. 8 del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (D.P.R. n. 62/2013) precisa che "la violazione delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare". Pertanto, il dipendente che non osserva le misure del Piano incorre in un illecito disciplinare.

Tra le misure da osservare si evidenziano in particolare, a mero titolo esemplificativo:

- a) la partecipazione ai percorsi di formazione predisposti sui Codici di comportamento, sul *P.T.P.C.T.* e sulle misure di contrasto all'illegalità e ai fenomeni corruttivi;
- b) la mancata o incompleta pubblicazione delle informazioni di cui al D.lgs. n. 33/2013, da parte del soggetto obbligato in base al presente Piano;
- c) la inosservanza degli indirizzi della Giunta e del R.P.C.T., formalizzati in appositi atti, per l'attuazione delle misure obbligatorie o ulteriori.

Il Responsabile della protezione dei dati (Data Protection Officer)

La Giunta Regionale con D.G.R. n.431/2018 ha affidato l'incarico di Responsabile della protezione dei dati (R.P.D. o, con acronimo dell'equivalente inglese Data Protection Officer, D.P.O.) per le aree istituzionali "Presidenza Giunta" e "Giunta Regionale" al dott. Nicola Petrizzi, dipendente di ruolo di questa amministrazione.

In base all'art. 39 del Reg.to (UE) n. 679/2016, c.d. General Data Protection Regulation (G.D.P.R.), il D.P.O.:

- informa e fornisce consulenza all'amministrazione regionale in merito agli obblighi derivanti dalla normativa in materia di protezione dei dati personali, coordinando il gruppo dei referenti designati dalle Direzioni;

- sorveglia l'osservanza della normativa in materia di protezione dei dati personali nonché delle politiche dell'Amministrazione Regionale, compresi l'attribuzione delle responsabilità, la sensibilizzazione e la formazione del personale che partecipa ai trattamenti e alle connesse attività di controllo;
- fornisce, se richiesto, un parere in merito alla valutazione d'impatto sulla protezione dei dati e ne sorveglia lo svolgimento ai sensi dell'articolo 35 del Regolamento 2016/679;
- coopera con il Garante per la protezione dei dati personali;
- funge da punto di contatto per l'Autorità Garante per questioni connesse al trattamento, tra cui la consultazione preventiva di cui all'articolo 36 del Regolamento, ed effettua, se del caso, consultazioni relativamente a qualunque altra questione.

La collaborazione tra R.P.C.T. e D.P.O. è finalizzata al rilascio di pareri da parte del D.P.O. per le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali ai sensi del Regolamento (UE) n. 679/2016 e anche a rafforzare il coordinamento delle strategie e delle azioni in materia di trasparenza e accesso civico con la disciplina sulla Privacy.

Il R.P.C.T. si avvale, inoltre, del supporto del D.P.O. per:

- definire le modalità per “minimizzare” l'utilizzo dei dati personali in coerenza con quanto previsto dal Regolamento (UE) 679/2016 e dal d.lgs. n. 101 del 2018 ed in linea con quanto previsto dall'aggiornamento 2018 del P.N.A.;
- valutare la scelta di misure organizzative e tecniche per la rimozione dei dati, dei documenti e delle informazioni dalla sezione “Amministrazione Trasparente” al termine della durata dell'obbligo di pubblicazione ai sensi dell'art. 8 del d.lgs. n. 33 del 2013.

L'Autorità Regionale per la valutazione e il merito

La Determinazione A.N.A.C. n. 12/2015 ha riconosciuto l'importanza dell'*O.I.V.* in materia di prevenzione della corruzione, risaltandone la *propedeuticità* anche ai fini della verifica della coerenza tra gli obiettivi di *performance* organizzativa ed individuale e l'attuazione degli strumenti preventivi.

Successivamente, il succitato D. Lgs. n. 97/2016 ha rafforzato il ruolo dell'*Organismo Indipendente di Valutazione* proprio in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, anche in una logica di coordinamento con il R.P.C.T. e di relazione con l'A.N.A.C.

Più nello specifico, l'O.I.V.:

- monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione⁵, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni, garantendo la correttezza dei processi di misurazione e l'utilizzo dei premi nel rispetto del principio di valorizzazione del merito (art. 14, comma 4, lettera *a*, del D. Lgs. n. 150/2009, art. 3 della L.R. n. 31/2010 e s.m.i.);

- garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi (art. 14, comma 4, lettera *d*, del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.);

- propone all'organo di indirizzo politico-amministrativo la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e la relativa attribuzione dei premi (art. 14, comma 4, lettera *e*, del D. Lgs. n. 150/2009);

- valida la *Relazione sulla Performance* e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione (art. 14, comma 4, lettera *c*, del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.);

- esprime parere obbligatorio sul *Codice di Comportamento* adottato dall'Amministrazione regionale ai sensi e per gli effetti dell'art. 54, comma 5, D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

- svolge compiti connessi all'attività di prevenzione della corruzione in relazione alla misura generale ed obbligatoria della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 del D. Lgs. n. 33 del 2013 e s.m.i.);

- comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi di governo interni, nonché alla Corte dei Conti, all'Ispettorato per la Funzione Pubblica ed all'A.N.AC. (art. 14, comma 4, lettera *b*, del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.);

- verifica, anche ai fini della validazione della *Relazione sulla Performance*, che i *P.T.P.C.T.* siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione della *performance* si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza ove stabiliti; verifica, altresì, i contenuti della predetta *Relazione sulla Performance* in rapporto agli obiettivi inerenti alla trasparenza. A tal fine, l'O.I.V. può chiedere al *R.P.C.T.* le informazioni ed i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e può effettuare audizioni di dipendenti (art. 1, comma 8-*bis*, legge n. 190/2012 e s.m.i.).

Il *R.P.C.T.* ha l'obbligo di segnalare i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione anche all'O.I.V., ai fini dell'attivazione della responsabilità dirigenziale (art. 43, comma 5, d.lgs. n. 33/2013, art. 21 d.lgs. n. 165/2001).

Sotto il profilo dei rapporti tra l'O.I.V. e l'A.N.AC., le novità legislative del 2016 hanno previsto, infine, che l'O.I.V. debba riferire all'A.N.AC. in merito allo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1, c. 8-*bis*, L. n. 190/2012) e che, nell'ambito dell'attività di controllo svolta dall'A.N.AC. sull'operato

⁵ In particolare, il sistema di valutazione delle prestazioni del personale dirigente e del personale dipendente regionale deve tener conto dell'osservanza delle misure di prevenzione definite dal *P.T.P.C.T.*, nonché degli obblighi di condotta previsti dal *Codice di Comportamento*.

dei R.P.C.T., l'A.N.AC. stessa possa chiedere all'O.I.V. ulteriori informazioni sul controllo dell'esatto adempimento degli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa vigente (art. 45, d.lgs. n. 33/2013).

In attuazione dell'art. 3 della L.r. 31/2010 e successive modifiche e integrazioni è stata istituita l'Autorità regionale per la valutazione e merito presso la Presidenza della Giunta regionale, al fine di garantire l'unitarietà e l'efficacia delle modalità gestionali nonché l'economicità di gestione e la valorizzazione del merito. L'Autorità svolge funzioni di valutazione e merito della dirigenza e del personale della Giunta regionale, del Consiglio regionale, degli enti e degli organismi sub regionali di cui alla legge regionale n. 11/2006 e degli enti successivamente istituiti.

L'Autorità si compone di tre membri nominati dal Presidente della Giunta regionale d'intesa con il Presidente del Consiglio regionale, di elevata professionalità ed esperienza maturata nel campo del management, della misurazione della performance e della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche e, in qualità di organo terzo e imparziale rispetto all'organizzazione regionale, opera in piena autonomia e riferisce direttamente al Presidente della Giunta.

Con D.P.G.R. n. 24 del 2021 sono stati nominati i tre nuovi componenti per l'annualità 2021-2023.

Il Responsabile dell'Anagrafe unica delle Stazioni Appaltati (R.A.S.A.)

Con determinazione n.72/2021 è stato nominato il sig. Antonio Tedesco, titolare della P.O. "Implementazione procedure" istituita presso la Stazione Unica Appaltante della Regione Basilicata, quale Responsabile dell'Anagrafe unica per la Stazione Appaltante" (R.A.S.A.) e soggetto responsabile dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della Stazione Appaltante stessa. Si precisa, al riguardo, che tale obbligo informativo, consistente nella implementazione della BDNCP presso A.N.AC. dei dati relativi all'anagrafica della Stazione Appaltante, della classificazione della stessa e della classificazione in centri di costo, sussiste fino alla data di entrata in vigore del sistema di qualificazione delle Stazioni Appaltanti previsto dall'art. 38 del D.lgs. 50/2013.

L'inserimento del nominativo del R.A.S.A. all'interno del presente Piano è espressamente richiesto, come misura organizzativa di trasparenza in funzione della prevenzione della corruzione, dal P.N.A. 2019 (Parte IV, paragrafo 4).

3.3. L'organizzazione regionale per l'efficace implementazione del "sistema anticorruzione"

A. Struttura operativa di supporto alle attività del R.P.C.T.

Al fine di favorire l'efficiente implementazione del sistema anticorruzione all'interno dell'Amministrazione regionale, il R.P.C.T. è attualmente supportato nello svolgimento dei propri compiti da una Struttura Operativa di supporto, istituita giusta Determinazione Dirigenziale n. 993 del 22/09/2015 e caratterizzata, in relazione al modello organizzativo, da una composizione mista, con una componente fissa ed una componente variabile, quest'ultima suscettibile, nel tempo, di eventuali modifiche. In particolare, la componente fissa è costituita da:

- un dipendente in servizio presso l'Ufficio Valutazione, Merito e Semplificazione (ridenominato Ufficio controllo di gestione e misurazione della performance dal regolamento n.1/2021), con adeguata competenza professionale ed esperienza amministrativa, cui è demandato il compito di supportare il R.P.C.T. collaborando nell'aggiornamento del P.T.P.C.T.(mappatura del rischio, individuazione degli strumenti preventivi, definizione delle priorità di trattamento) ed espletando, in particolar modo, le funzioni riguardanti gli adempimenti in materia di trasparenza e pubblicità ex D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
- un dipendente in servizio presso il medesimo ufficio, con adeguata competenza professionale ed esperienza amministrativa, cui è demandato il compito di realizzare le attività periodiche di rilevazione/monitoraggio circa l'attuazione pertinente delle misure di prevenzione preventivamente individuate. La suddetta componente fissa rappresenta il principale punto di collegamento e di interconnessione tra la Struttura Operativa ed il R.P.C.T.

La componente variabile, invece, è medio tempore composta da:

- un dipendente con competenze giuridiche ed amministrative, cui sono demandati i compiti di istruttoria di disamine/analisi interpretative relative ad istanze in vario modo pervenute (dai Referenti Dipartimentali, da personale dipendente e non) e riguardanti situazioni specifiche correlate ai principali istituti giuridici (misure preventive) dell'anticorruzione;
- un dipendente con competenze giuridiche ed amministrative ed incaricato di coadiuvare il R.P.C.T. per quanto riguarda la coerente attuazione delle misure di trattamento del rischio preventivamente individuate (iniziative specifiche di formazione, osservanza del Codice di Comportamento, tutela del dipendente che segnala illeciti, conferimento/autorizzazioni incarichi ai dipendenti);
- un dipendente con competenze informatiche ed adeguata esperienza ed avente il compito di supportare il R.P.C.T. per tutti gli interventi su sito istituzionale della Regione Basilicata (www.basilicatanet.it), nonché per la predisposizione di tabelle

informatiche utili e necessarie alla semplificazione del processo di gestione del P.T.P.C.T., soprattutto con riferimento alle suddette attività periodiche di rilevazione/monitoraggio circa l'effettiva attuazione pertinente delle misure di prevenzione preventivamente individuate. In esito al processo riorganizzativo si valuteranno, ove necessarie, eventuali modifiche nella composizione della struttura.

B. Avvocatura regionale

È, inoltre, garantita la possibilità di avvalersi, anche a garanzia di quanto espletato dal R.P.C.T. e - più in generale - a tutela dell'attività amministrativa regionale, dell'attività di consulenza e di assistenza giuridico-legale da parte dell'avvocatura regionale, soprattutto nei casi in cui le istruttorie e le verifiche, andando a toccare interessi e responsabilità, possano eventualmente portare all'avvio di contenziosi. L'Avvocatura regionale, allorché coinvolto ufficialmente, si esprime per iscritto ed in tempi ragionevoli; i pareri così formulati divengono impegnativi sia per il R.P.C.T. sia per l'Amministrazione regionale.

C. L'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.)

La Giunta regionale, anche a seguito di ripetute sollecitazioni formulate nei precedenti piani di prevenzione della corruzione, ha provveduto – con Deliberazione di Giunta Regionale n. 275 del 30 marzo 2018, ad approvare l'organizzazione dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.) – istituito presso l'Ufficio Risorse Umane - i cui compiti sono disciplinati all'art. 55 e seguenti del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i., così come rafforzati dalla legge n. 190/2012 e s.m.i. Con il richiamato provvedimento si sono, altresì, fissate le modalità di funzionamento dell'U.P.D. e ribadite le competenze. In particolare, all'art. 3 comma 12 della disciplina organizzativa, si sottolinea l'importante ruolo dell'UPD sulla vigilanza sul Codice di Comportamento dell'Ente, in raccordo con le strutture di controllo interno e con il R.P.C.T., conformandosi con le previsioni del Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione. In particolare, il suddetto Ufficio comunicherà al R.P.C.T., con cadenza semestrale, notizie relative alla definizione o a all'archiviazione (con relative motivazioni) di eventuali procedimenti disciplinari svolti.

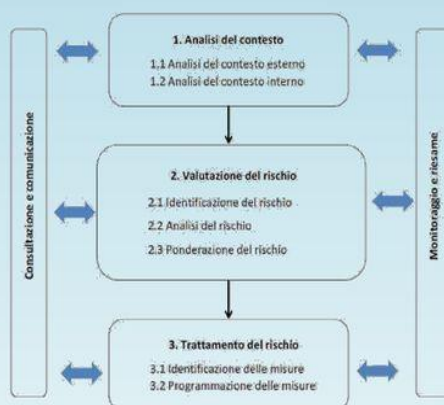
4. Il processo di gestione del rischio di corruzione

4.1. Metodologia implementata

Per "*gestione del rischio*" si intende l'insieme delle attività coordinate per guidare e tenere sotto controllo l'Amministrazione regionale con particolare riferimento al rischio di corruzione, cercando di determinare, conseguentemente, la riduzione delle probabilità che il rischio stesso si verifichi.

L'intero processo di gestione del rischio corruttivo, infatti, deve essere progettato ed attuato tenendo presenti due principali finalità: favorire, attraverso misure organizzative sostenibili il buon andamento e l'imparzialità delle decisioni e dell'attività amministrativa e prevenire il verificarsi di eventi corruttivi. La mappatura dei processi amministrativi⁶, l'analisi e la valutazione del rischio, accrescendo la conoscenza e la consapevolezza da parte dell'Amministrazione, consentono di alimentare e affinare il processo decisionale alla luce proprio del costante aggiornamento delle informazioni possibili.

Il processo di gestione del rischio di corruzione



2

Il processo di gestione del rischio si sviluppa secondo una logica sequenziale e ciclica che ne favorisce il continuo miglioramento. Le fasi centrali del sistema sono l'analisi del contesto, la valutazione del rischio e il trattamento del rischio, a cui si affiancano due ulteriori fasi trasversali, la fase di consultazione e comunicazione e la fase di monitoraggio e riesame del sistema.

L'Amministrazione intende rivedere complessivamente la propria metodologia di analisi, stima e ponderazione del rischio coinvolgendo il complesso delle strutture in un percorso partecipato. Il processo di rivisitazione dell'assetto organizzativo dell'Ente, ad oggi non ancora completato, nonché le oggettive difficoltà correlate alla situazione pandemica purtroppo ancora in atto, non hanno consentito

⁶ Il processo amministrativo è inteso quale insieme di attività correlate destinate a creare un valore trasformando delle risorse (*input* del processo) in un prodotto (*output* del processo) a favore di uno o più soggetti interni o esterni all'Amministrazione regionale; detto processo può da solo portare al risultato finale o porsi come parte di un processo complesso, comportante il concorso di più Amministrazioni. Il concetto di processo amministrativo è, dunque, più ampio di quello di procedimento amministrativo e ricomprende anche le procedure di natura privatistica.

l'implementazione del nuovo impianto metodologico di analisi del rischio di corruzione. Si è ritenuto opportuno, dunque, applicare il nuovo approccio di tipo qualitativo in modo graduale, rimandandone la descrizione, l'analisi nonché la sua piena attuazione ed entrata a regime entro luglio 2021 con specifico "Aggiornamento al Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023".

Viene, dunque, di seguito riproposto l'approccio valutativo e di misurazione di tipo quantitativo che ha portato alla definizione della mappatura dei processi, come pubblicata in Amministrazione Trasparente in quanto parte integrante dell'"Aggiornamento al Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2020-2022" approvato con D.G.R. n. 699 del 20 ottobre 2020.

Ciò detto, si rappresenta che nella suddetta fase di transizione verso un nuovo approccio metodologico, la mappatura dei processi è stata effettuata ancora per le aree di rischio comuni ed obbligatorie individuate dalla normativa vigente (art. 1, comma 16, della legge n. 190/2012 e s.m.i.), garantendo un'analisi del rischio estesa e, in taluni casi disaggregata per fasi, così da tener conto della complessità dell'organizzazione amministrativa della Regione Basilicata.

Di seguito si riporta l'elencazione sintetica delle suddette aree di rischio comuni ed obbligatorie⁷.

A) Area: acquisizione e progressione del personale

B) Area: contratti pubblici

C) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

D) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

Le su descritte aree sono state integrate, già attraverso il *P.T.P.C. 2018 – 2020*, dalla previsione di un'ulteriore area di rischio (**Area E**), relativa a quei processi non riconducibili alle precitate aree comuni ed obbligatorie di cui all'art. 1, comma 16, della legge n. 190/2012 e s.m.i.:

E) Area: procedimenti non riconducibili alle aree previste ex lege

⁷ Come già rilevato in precedenza, su specifica indicazione dell'A.N.AC., l'area B) è ora più ampiamente considerata e propriamente definita "area di rischio contratti pubblici"; ciò perché si ritiene necessaria un'analisi approfondita non solo della fase di affidamento, ma anche delle fasi successive di esecuzione del contratto.

Per l'attività di mappatura dei processi sono stati coinvolti i dirigenti delle strutture regionali, i quali hanno dato il loro contributo sotto il coordinamento del R.P.C.T. e della struttura di riferimento.

Più nello specifico, è stato predisposto l'elenco dei processi riguardanti il singolo Ufficio nell'ambito di ciascun Dipartimento regionale attraverso la compilazione dello schema predisposto ai fini della pubblicazione delle informazioni ex art. 35 del D. Lgs. n. 33/2013.

Ciascun processo mappato è stato ricondotto nel novero di una delle quattro aree di rischio comuni ed obbligatorie su elencate, mentre i processi non rientranti in tali aree sono stati ricondotti nell'ambito della succitata *Area E*.

È stata, poi, avviata l'attività di analisi del rischio, condotta per ciascun processo mappato con l'intento di far emergere i possibili rischi di corruzione.

L'analisi del rischio è consistita nella valutazione della probabilità della realizzazione del rischio e delle sue relative conseguenze (probabilità e impatto) per giungere alla determinazione del livello di rischio. Il livello di rischio è stato rappresentato da un valore numerico.

Per ciascun rischio catalogato è stato stimato il valore della probabilità e il valore dell'impatto. I criteri utilizzati per stimare la probabilità e l'impatto e per valutare il livello di rischio del processo sono indicati nell' Allegato 5 del P.N.A.: "La valutazione del livello di rischio", debitamente modificato.

La stima della probabilità ha tenuto conto, tra gli altri fattori, dei controlli vigenti. A tal fine, per *controllo* si intende qualunque strumento di controllo utilizzato nell'Amministrazione che sia utile per ridurre la probabilità del rischio (e, quindi, sia il sistema dei controlli legali, come il controllo preventivo e il controllo di gestione, sia altri meccanismi di controllo, ad es. i controlli a campione in casi non previsti dalle norme). La valutazione sull'adeguatezza del controllo è stata fatta considerando il modo in cui il controllo funziona concretamente nell'Amministrazione. Per la stima della probabilità, quindi, non è stata rilevata la previsione dell'esistenza in astratto del controllo, ma la sua efficacia in relazione al rischio considerato.

In termini matematici, il livello di rischio corruttivo R è stato definito come il prodotto

$$R = P \cdot I$$

avendo indicato con I il livello di impatto e con P il livello di probabilità. Entrambi i livelli sono stati espressi con una scala da 1 a 3, invece che con una scala da 0 a 5, come previsto nell'Allegato 5 del P.N.A. utilizzato in precedenza.

Ai fini del calcolo del livello di probabilità e di impatto, è stata proposta una serie ridotta di indici di valutazione, rispetto a quella presente nell' All. 5 del P.N.A. che, nella precedente attività di mappatura dei processi, aveva creato non poche

incertezze interpretative. In particolare, per quanto riguarda la “probabilità” P sono state considerate le seguenti tre categorie:

- P₁ – Discrezionalità
- P₂ – Valore economico
- P₃ – Controlli

L’analisi di dettaglio degli indici proposti ha evidenziato come la probabilità non sia intesa unicamente in riferimento al presentarsi della minaccia (cioè la possibilità che si presenti un tentativo corruttivo per un processo specifico lavorativo) ma anche, e soprattutto, alla quantificazione della probabilità legata allo sfruttamento di vulnerabilità presenti nel processo analizzato, vulnerabilità che possono portare alla realizzazione concreta di una minaccia.

Per quanto riguarda l’impatto, conformemente a quanto proposto nell’All.5 del PNA, le categorie su cui sono stati formulati gli indici di valutazione, sono le seguenti quattro:

- I₁ – Impatto organizzativo
- I₂ – Impatto economico
- I₃ – Impatto reputazionale
- I₄ – Impatto organizzativo, economico e sull’immagine.

Per ognuno degli indici di valutazione di probabilità e impatto, è stato indicato un set di possibili pesi numerici (espressi con dei numeri interi compresi tra 1 e 3).

Per ogni singolo processo sotto analisi, si è ottenuta una serie di valori numerici corrispondenti ai vari indici (in particolare, 3 valori di probabilità e 4 valori di impatto).

Nella precedente mappatura il valore della “probabilità” era determinato, per ciascun processo, calcolando la media aritmetica dei valori individuati in ciascuna delle righe della colonna “Indici di valutazione della probabilità” dell’Allegato 5 e il valore dell’“impatto” era determinato, per ciascun processo, calcolando la media aritmetica dei valori individuati in ciascuna delle righe della colonna “Indici di valutazione dell’impatto”.

Il livello di rischio R era determinato dal prodotto dei due valori medi della probabilità e dell’impatto e ha assunto il valore massimo di 9.

L’utilizzo della media aritmetica per caratterizzare il comportamento delle variabili impatto e probabilità aveva condotto, nella precedente analisi, ad una sottostima del rischio e ad un conseguente appiattimento verso il basso.

L’ulteriore evoluzione del modello di valutazione del rischio, quindi, ha inteso prendere in esame non più la media matematica, ma la *media corretta*.

Sono stati, allora, indicati con P_{mc} e con I_{mc} rispettivamente la probabilità e l’impatto

medio corretto calcolato con le seguenti relazioni

$$P_{mc} = P_{med} + \sigma(P)$$

$$I_{mc} = I_{med} + \sigma(I)$$

dove:

- P_{med} è il valore medio ottenuto per la probabilità;
- I_{med} è il valore medio ottenuto per l'impatto;
- σ è l'operatore di deviazione standard;

Per il Rischio medio corretto indicato con R_{mc} è stata utilizzata, quindi, la relazione

$$R_{mc} = P_{mc} \cdot I_{mc} .$$

Di seguito, si riporta la tabella utilizzata per la valutazione numerica complessiva:

LEGENDA VALORI DELLA PROBABILITÀ (P)		
1 improbabile	2 probabile	3 molto probabile
LEGENDA VALORI DELL'IMPATTO (I)		
1 marginale	2 soglia	3 serio
VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL LIVELLO DI RISCHIO = VALORE PROBABILITÀ (P_{mc}) × VALORE IMPATTO (I_{mc})		

Pertanto, al fine di mantenere il punteggio finale coerente con la scala finale di riferimento A.N.AC., il livello complessivo di rischio è stato conseguentemente graduato nell'ambito di un range che varia da 0 a 9, così suddiviso:

- >0 a 3,00 quale indice di procedimento a rischio trascurabile;
- >3,00 a 6,00 quale indice di procedimento a rischio medio basso;
- >6,00 a 9,00 quale indice di procedimento a rischio rilevante.

L'analisi del rischio ha consentito una prima scrematura, selezionando tutti quei rischi che si posizionano ad un livello di rischio medio-alto. L'introduzione della media corretta per caratterizzare il comportamento delle variabili impatto e probabilità ha invece, consentito una stima più attenta del rischio per ciascun processo.

L'obiettivo della ponderazione del rischio è, invece, quello di agevolare, sulla base degli esiti dell'analisi del rischio, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione.

Nella definizione delle azioni da intraprendere si è tenuto conto delle misure già

attuare e delle esigenze di miglioramento / aggiornamento di quelle già esistenti, evitando l'appesantimento dell'attività amministrativa con l'inserimento di nuovi controlli.

La ponderazione del rischio ha portato in molti casi alla decisione di non sottoporre ad ulteriore trattamento il rischio, mantenendo attive le misure già esistenti in un'ottica di consolidamento e stabilizzazione.

Per quanto riguarda la definizione delle priorità di trattamento, nell'impostazione delle azioni, si è tenuto conto del livello di esposizione al rischio e si è proceduto in ordine decrescente, partendo dalle attività che presentavano un'esposizione più elevata per arrivare, progressivamente, al trattamento di quelle che si caratterizzavano per un'esposizione più contenuta.

Il trattamento del rischio è la fase volta ad individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi. Per ciascuno dei rischi individuati nelle diverse aree è stata progettata l'attuazione di misure specifiche e puntuali, prevedendo le scadenze in base alle priorità rilevate e alle risorse disponibili, in modo da garantire la sostenibilità nella fase di controllo e di monitoraggio.

Le misure obbligatorie intervengono in maniera trasversale sull'intera Amministrazione regionale e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione; le misure ulteriori agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano, dunque, per l'incidenza su problemi specifici.

Le misure individuate, in coerenza con quanto disposto dal PNA 2019, sono state progettate e/o riconfermate tenendo conto:

- della presenza ed adeguatezza di misure e/o di controlli specifici preesistenti sul rischio individuato e sul quale si intendono adottare misure di prevenzione della corruzione;
- della capacità di neutralizzazione dei fattori abilitanti il rischio;
- della sostenibilità economica e organizzativa delle misure;
- dell'adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione;
- della gradualità delle misure rispetto al livello di esposizione del rischio residuo.

La metodologia innanzi descritta, partendo dal censimento dei processi, disaggregati per fasi, che caratterizzano l'attività amministrativa regionale, non è stata finalizzata esclusivamente alla valutazione del livello di esposizione al rischio di corruzione, ma si è rivelata funzionale al perseguimento di obiettivi altrettanto importanti:

- integrazione delle tipologie procedurali sottese all'obbligo di pubblicazione ex art. 35 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
- adozione della *Carta dei Servizi* contenente gli *standard* di qualità dei servizi ex art. 32 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;

- aggiornamento del *Codice di Comportamento* dell'Ente che definisca specifici doveri di comportamento in specifiche aree o processi di rischio, alla luce delle "*Linee Guida in materia di Codici di Comportamento delle amministrazioni pubbliche*" approvate con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020.

Passando, più nello specifico, al necessario monitoraggio sull'implementazione delle misure di trattamento del rischio si rappresenta che il *R.P.C.T.*, nel suo ruolo di supervisore fattivo, dovrà, altresì, verificare periodicamente l'effettiva attuazione delle stesse mediante l'utilizzo di un sistema di reportistica anche di tipo informatico. A tal proposito, attesa la particolare rilevanza dell'attività di anticorruzione nell'ambito della programmazione strategica, risulta fondamentale, stabilire meglio gli opportuni collegamenti con il *ciclo della performance*.

In tal modo, con specifico riferimento al *Piano della Performance*, il contrasto a condotte illecite dovrà figurare trasversalmente tra gli obiettivi operativi in cui si declineranno gli indirizzi strategici definiti dall'organo di indirizzo politico⁸; pertanto, gli obiettivi operativi racchiuderanno in sé anche le misure di prevenzione della corruzione stabilite dal *P.T.P.C.T.* consentendo, in fase di monitoraggio, di verificare non solo l'effettivo conseguimento degli interventi programmati, ma anche la concreta realizzazione delle suddette misure preventive.

È così che la scheda informatica elaborata per valutare e misurare la *performance* dell'Amministrazione permetterà, al contempo, di analizzare lo stato di implementazione/attuazione delle misure di trattamento del rischio previste dal *P.T.P.C.T.*

Gli effetti della normativa anticorruzione, infatti, vanno valutati in una prospettiva temporale ampia; la valenza di innovazione amministrativa che siffatta normativa comporta ed il mutamento culturale ad essa connesso richiedono tempi medio lunghi, continuità e stabilità di scelte di fondo.

4.1. Novità metodologiche

L'analisi organizzativa della quale il presente *P.T.P.C.T.* si avvale in via cautelativa, sarà oggetto di nuova e puntuale indagine, una volta che il complesso processo di rivisitazione dell'Ente verrà completato. Si procederà ad una nuova mappatura analitica aggiornata dei processi in raccordo con i procedimenti amministrativi regionali che sarà volta a:

- redigere, per ogni struttura organizzativa regionale, la mappatura dei processi

⁸ Infatti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 7, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009, l'organo di indirizzo politico adotta, con apposito provvedimento, il *sistema di misurazione e valutazione della performance*. In particolare, ai sensi del comma 3 del succitato art. 7, detto sistema individua: le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della *performance*; le procedure di conciliazione inerenti la relativa applicazione; le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti; le modalità di raccordo e di integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

organizzativi di tipo qualitativo, giungere all'identificazione di un *elenco dei processi* svolti dall'organizzazione aggregato nelle aree di rischio generali e specifiche e predisporre un *registro dei rischi* nel quale per ogni oggetto di analisi (processo o attività) si riporta la descrizione di tutti gli eventi rischiosi che possono manifestarsi;

- procedere a misure di semplificazione dei processi attraverso strumenti di regolamentazione chiari e univoci;

- acquisire informazioni di dettaglio sui processi organizzativi con riferimento a ciascuna delle relative fasi che riguardano dati *descrittivi* (ad es. i riferimenti normativi che regolamentano l'attività, gli eventi che danno avvio alla fase, i documenti prodotti nel corso dell'attività, il periodo dell'anno in cui l'attività viene svolta, gli uffici o gli Enti regionali che contribuiscono allo svolgimento dell'attività, le criticità rilevate) e dati *quantitativi* (ad es. il tempo medio effettivo richiesto per lo svolgimento dell'attività, il numero medio di volte in cui l'attività viene eseguita nel corso del periodo, l'impegno dedicato dalle singole persone);

- acquisire informazioni sulle competenze del personale incardinato nelle strutture regionali in relazione alle funzioni da svolgere e sulle competenze di base, trasversali e specialistiche possedute.

5. Gli interventi finalizzati alla prevenzione del fenomeno corruttivo nel contesto amministrativo regionale

5.1 Analisi dettagliata e proposte di attuazione medio tempore delle misure di prevenzione della corruzione

Un'efficace strategia di prevenzione della corruzione deve prevedere misure ad ampio spettro che riducano, all'interno dell'Amministrazione, il rischio che i dipendenti adottino atti di natura corruttiva. In relazione alla loro portata, tali misure di prevenzione si definiscono "*generali*" quando si caratterizzano per la capacità di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in modo trasversale sull'intera Amministrazione, e "*specifiche*" laddove incidono su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio e devono pertanto essere ben contestualizzate rispetto all'Amministrazione di riferimento.

Un'ulteriore classificazione delle misure di prevenzione del rischio introdotta dal P.N.A. 2019 riguarda il carattere delle misure stesse, distinte in misure di tipo "*oggettivo*", volte a prevenire il rischio incidendo sull'organizzazione e sul funzionamento delle pubbliche amministrazioni e precostituendo condizioni organizzative e di lavoro che rendano difficili comportamenti corruttivi, e misure di tipo "*soggettivo*", che muovono da considerazioni di tipo soggettivo, quali la propensione dei funzionari a compiere atti di natura corruttiva, proponendosi di evitare una più vasta serie di comportamenti devianti non solo rispetto a norme

penali, ma anche rispetto a norme amministrative o disciplinari, al fine di tutelare il buon andamento e imparzialità dell'Amministrazione.

Il presente P.T.P.C.T. individua, pertanto, per la Regione Basilicata le seguenti misure generali di prevenzione del rischio, oggetto di trattazione specifica nei paragrafi che seguono:

- misure di prevenzione di tipo oggettivo: rotazione ordinaria del personale; formazione; trasparenza;
- misure di prevenzione del rischio di tipo soggettivo: misure sull'accesso all'impiego e sull'assunzione e permanenza negli incarichi/cariche; divieti post-employment (pantouflage); rotazione straordinaria; codice di comportamento dei dipendenti regionali: attuazione P.T.P.C.T., conflitto di interessi, incontinibilità e incompatibilità di incarichi; whistleblowing.

A. Rotazione

La rotazione del personale, da sempre applicata in tutte le Amministrazioni Pubbliche come misura di arricchimento del bagaglio professionale del pubblico dipendente e come misura di efficienza dell'organizzazione degli Uffici, è sancita espressamente dalla legge n. 190 del 2012 e s.m.i. (art. 1, comma 4, *lettera e*); comma 5, *lettera b*); comma 10, *lettera b*) quale misura obbligatoria di prevenzione della corruzione. Altresì, come già previsto nell'ambito del più volte menzionato P.N.A. ex delibera *CiVIT* (ora *A.N.AC.*) n. 72/2013, la rotazione del personale maggiormente esposto ai rischi di corruzione, pur non costituendo l'unico strumento di prevenzione, è uno strumento fondamentale di contenimento del fenomeno corruttivo.

Il P.N.A. 2019 tratta diffusamente la suddetta rotazione ordinaria del personale, definendola come "una misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L'alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate e l'assunzione di decisioni non imparziali". Il medesimo P.N.A. 2019, peraltro, dedica alla rotazione ordinaria del personale l'intero Allegato 2 - la rotazione "ordinaria" del personale, disciplinandone ambito soggettivo, vincoli, misure alternative, collocando nell'ambito del P.T.P.C.T. la programmazione della rotazione del personale dirigenziale e non dirigenziale e definendone i criteri, delineando il rapporto tra rotazione e formazione.

In tale contesto la struttura del R.P.C.T., in raccordo con l'Ufficio Risorse Umane e Organizzazione, ha provveduto a predisporre le "Linee guida per la gestione della rotazione ordinaria e straordinaria del personale della Regione Basilicata" approvate con D.G.R. n. 9 del 14 gennaio 2020.

Tali Linee guida regolamentano, in particolare, la rotazione ordinaria, intesa quale strumento ordinario di organizzazione ed utilizzo ottimale delle risorse umane, definendone criteri e modalità di attuazione. In particolare, i criteri previsti in sede di applicazione della misura della rotazione ordinaria sono i seguenti:

- *estensione funzionale*: la rotazione ordinaria per il personale non dirigenziale "può essere limitata all'interno dell'ufficio o del Dipartimento o delle Strutture equiparate, purché si realizzi una modifica periodica dei compiti e delle responsabilità affidati ai dipendenti";

- *estensione territoriale*: la rotazione ordinaria "può avere carattere territoriale, fermi restando i vincoli di carattere soggettivo";

- *gradualità*: la rotazione ordinaria è programmata "secondo un criterio di gradualità per mitigare l'eventuale rallentamento dell'attività ordinaria, interessando dapprima il personale che svolge compiti e attività nell'ambito di strutture amministrative maggiormente esposte a fenomeni corruttivi, come individuate nel P.T.P.C., per poi interessare anche le strutture con un livello di esposizione al rischio più basso";

- *temporaneità degli incarichi*: per gli incarichi dirigenziali "la durata degli incarichi non può essere inferiore a tre anni, né superare il termine di cinque anni e tali incarichi non possono essere attribuiti, neppure a seguito di procedura di selezione, al medesimo dirigente per più di dieci anni di seguito". Per i funzionari titolari di incarichi di Posizione organizzativa (PO) "l'incarico può essere rinnovato e non può essere attribuito, neppure a seguito di procedura di selezione, al medesimo dipendente per più di 9 anni di seguito";

- *omnicomprensività*: la rotazione del personale interessa tutto il personale della Regione;

- *competenza*: il dipendente interessato dalla rotazione dovrà comunque possedere le competenze necessarie per assicurare la continuità dell'azione amministrativa;

- *attitudini e capacità professionali*: nell'attuare la rotazione dovrà comunque tenersi luogo ad una valutazione delle attitudini e delle capacità professionali dei singoli, fatta salva l'attivazione di misure di formazione volte a programmare adeguate attività di affiancamento propedeutiche alla rotazione.

Le predette Linee guida indicano anche i casi in cui la misura della rotazione ordinaria non trova applicazione, ossia le ipotesi di infungibilità, continuità, autonomia ed

indipendenza delle funzioni svolte da alcuni dipendenti.

Le Linee guida disciplinano la formazione quale misura di prevenzione della corruzione sia complementare che alternativa alla rotazione ordinaria ed individuano anche le misure alternative alla rotazione e le modalità del relativo monitoraggio.

Il R.P.C.T. verificherà l'effettiva implementazione della rotazione, quale misura obbligatoria prevista nel P.T.P.C.T., acquisendo annualmente dalla struttura in materia di Risorse Umane e Organizzazione i dati relativi alle misure adottate direttamente dai dirigenti e dai dirigenti generali dei dipartimenti e le eventuali difficoltà riscontrate. Detta struttura renderà, altresì, disponibili al R.P.C.T. le informazioni circa l'attuazione delle misure di formazione coordinate con quelle di rotazione.

B. Formazione

L'attività formativa riveste un'importanza fondamentale poiché consente l'acquisizione di maggiore consapevolezza nell'esercizio delle pubbliche funzioni concretizzando, al contempo, la pertinente valorizzazione di competenze trasversali funzionali allo svolgimento di attività amministrative considerate a più elevato rischio di corruzione.

A tal riguardo, l'art. 15, comma 10, del già richiamato Codice di Comportamento dei dipendenti della Giunta regionale della Basilicata recita testualmente:

“Al personale sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità e prevenzione della corruzione, e di organizzazione del lavoro, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena coscienza dei contenuti del Codice di Comportamento, ed il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza amministrativa attraverso il rafforzamento della motivazione lavorativa, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti. Tale attività può essere prevista anche in raccordo e all'interno delle attività di formazione programmate dall'Amministrazione.”

Ravvisata la necessità di realizzare significativi momenti di sensibilizzazione e divulgazione con l'intento di regolare in modo eticamente corretto l'agere dei dipendenti pubblici, l'Amministrazione regionale aveva calendarizzato nel 2020 una specifica attività formativa avente ad oggetto la prevenzione della corruzione, considerata sotto i diversi aspetti organizzativi in cui va declinandosi l'attività amministrativa.

Tale programma formativo era stato definito allo scopo di dotare i partecipanti degli strumenti per svolgere le proprie funzioni nel pieno rispetto della normativa in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione, nell'ambito dei principi generali di legalità ed etica pubblica e di un approccio valoriale all'attività amministrativa.

La situazione pandemica ha determinato difficoltà oggettive nell'erogazione dell'attività formativa programmata all'interno dell'Ente. È stata, tuttavia, garantita

un'accurata attività di sensibilizzazione svolta in occasione dell'aggiornamento della mappatura dei processi dei singoli uffici. L'attività formativa in materia di anticorruzione e trasparenza è stata rivolta in modalità webinar ai dipendenti degli Enti strumentali della Regione Basilicata che in più occasioni avevano manifestato la necessità di realizzare significativi momenti di confronto.

Tale attività *in house* svolta dalle professionalità interne all'ufficio Valutazione, Merito e Semplificazione di supporto al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, ha coinvolto tutti i dipendenti degli Enti e Società a partecipazione/controllo pubblico regionale. Essa è stata articolata in 2 moduli formativi e si è focalizzata sui seguenti temi:

- Il clima etico. Meccanismi di influenzamento dei processi decisionali
- Accesso e accessibilità. L'istituto dell'accesso civico generalizzato

I moduli formativi sono stati articolati in diverse sessioni tali da coinvolgere tutti i dipendenti degli Enti. Al termine di ciascuno dei moduli svolti è stata somministrata a tutti i partecipanti una scheda di rilevazione del gradimento che ha permesso di osservare, analizzare, interpretare e giudicare aspetti rilevanti della formazione che hanno riguardato tanto i destinatari diretti che hanno partecipato all'intervento formativo, quanto la didattica e le modalità di interazione da parte dei formatori. Si è cercato, in tal modo, di tenere sotto controllo variabili chiave in funzione di criteri di efficienza, efficacia e qualità della formazione stessa.

Una focalizzazione della valutazione della ricaduta organizzativa, infatti, è relativa proprio al significato dell'esperienza formativa e agli eventuali cambiamenti prodotti secondo il vissuto e la percezione dei partecipanti al progetto.

Lo scopo è stato quello di identificare la percezione dell'esperienza formativa, l'esito della formazione e come questa si sia collocata nel contesto organizzativo di riferimento.

Dall'esperienza è emersa una sempre maggiore consapevolezza su quanto un'azione formativa sui temi dell'anticorruzione e della trasparenza svolga una funzione innovativa e incida positivamente sulle relazioni dell'amministrazione con i propri Enti strumentali.

Per il triennio 2021-2023 la formazione, come suggerito dall'A.N.AC. nel P.N.A. 2019, andrà declinata da un lato come "*formazione iniziale sulle regole di condotta definite nel Codice di comportamento nazionale (DPR 62/2013) e nei Codici di Amministrazione*" rivolta a tutti i dipendenti, a prescindere dalle tipologie contrattuali, dall'altro come "*percorsi e programmi di formazione, anche specifici e settoriali*" per le attività a più elevato rischio di corruzione, rivolti a tutti i dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni ai sensi dell'art. 1, co. 9, lett. b) e c) L. 190/2012. A tutto ciò si affiancherà un'attività formativa *ad hoc* per tutti i dipendenti degli Enti e Società a partecipazione/controllo pubblico regionale.

L'approccio formativo regionale per il triennio 2021-2023, inoltre, intende accogliere l'invito dell'A.N.AC. contenuto nel citato P.N.A. 2019 ad integrare la formazione teorica - intesa come analisi della regolazione e delle disposizioni normative rilevanti in materia - con un'analisi dei casi concreti, che tenga conto delle specificità di ogni singola Amministrazione e delle criticità da quest'ultima incontrate nel tempo nei vari settori amministrativi.

La formazione regionale per il triennio di riferimento del presente Piano, rivolta a tutti i dipendenti della Regione Basilicata, nonché ai dipendenti degli Enti e Società a partecipazione/controllo pubblico regionale, andrà strutturata - sempre in applicazione delle indicazioni di carattere generale in materia contenute nel PNA 2019 - su due distinti livelli: uno *generale*, rivolto a tutti i dipendenti, mirato all'aggiornamento delle competenze/comportamenti in materia di etica e della legalità, ed uno *specifico*, rivolto al R.P.C.T., ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a maggior rischio corruttivo, mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione. Ciò per consentire la definizione di percorsi e iniziative formative differenziate, per contenuti e livello di approfondimento, in relazione ai diversi ruoli ricoperti.

La formazione potrà riguardare tutte le fasi di predisposizione del P.T.P.C.T. (dall'analisi di contesto, alla mappatura dei processi, all'individuazione e valutazione del rischio), rivolgendosi ai vari soggetti interni all'Amministrazione coinvolti in tale procedimento al fine di potenziarne l'efficacia.

In particolare, la programmazione formativa 2021-2023 in materia - secondo un calendario di incontri ed eventi formativi definito dall'ufficio Risorse Umane e Organizzazione, in raccordo con il R.P.C.T. - sarà improntata ai seguenti temi:

> *doveri di comportamento e codici di comportamento dei dipendenti pubblici* (livello generale): *codice di comportamento nazionale* (D.P.R. 62/2013), *Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Basilicata* (D.G.R. n. 953/2014), *Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche* (A.N.AC.);

> *conflitto di interessi, inconfiribilità ed incompatibilità di incarichi* (livello generale):

> *conflitto di interessi, inconfiribilità e incompatibilità in settori specifici*: appalti e contratti pubblici: reclutamento e gestione del personale (livello specifico);

> *prevenzione della corruzione* (livello generale/specifico): il P.T.P.C.T. e gli aggiornamenti annuali; Individuazione, analisi, valutazione e prevenzione dei rischi corruttivi; ruolo e obblighi dei dirigenti e dei dipendenti regionali;

> *trasparenza* (livello generale/specifico): monitoraggio sull'attuazione degli

obblighi di trasparenza e pubblicazione, destinatari e relative sanzioni.

> *trattamento dei dati personali* (livello generale/specifico): regolazione riveniente dal Regolamento U.E. 679/2016 e dalle direttive del Garante Privacy in materia; disciplina settori specifici, nei quali sono trattati i dati sensibili (es. sanità; welfare; ecc.); trattamento dei dati da parte di società esterne affidatarie di servizi; bilanciamento trasparenza/privacy.

Il livello di attuazione dei processi di formazione e la loro adeguatezza, infine, saranno oggetto di apposito monitoraggio e verifica, da realizzare *in primis*, secondo le modalità implementate nell'attività formativa già erogata nell'anno precedente, attraverso la somministrazione di questionari ai soggetti destinatari della formazione al fine di rilevare il grado di soddisfazione rispetto ai percorsi formativi effettuati ed eventuali ulteriori priorità formative.

C. Trasparenza

Il *Responsabile per la Prevenzione della Corruzione* svolge, di norma, le funzioni di *Responsabile per la Trasparenza*

In tale veste egli ha il compito di:

- controllare l'adempimento da parte dell'Amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- segnalare all'organo di indirizzo politico, all'*O.I.V.*, all'*A.N.AC.* e, nei casi più gravi, all'Ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione, ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare e delle altre forme di responsabilità;
- controllare ed assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico a dati e documenti ex art. 5 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.

Nell'ambito del contesto amministrativo in esame, il *Responsabile* è autorizzato ad accedere a tutti gli atti che sottendono all'obbligo di pubblicazione; le funzioni di monitoraggio inerenti gli "*adempimenti in materia di trasparenza amministrativa*" vengono espletate mediante il supporto di personale dipendente in servizio presso l'Ufficio *Valutazione, Merito e Semplificazione* (ridenominato Ufficio per il controllo di gestione e misurazione della performance ai sensi del regolamento n. 1/2021).

Inoltre, il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge è garantito dai Dirigenti responsabili degli Uffici, supportati dalla rete dei *Referenti della Trasparenza* con il compito di vigilare e monitorare circa la corretta pubblicazione dei dati e delle informazioni.

La trasparenza assume rilievo non solo come presupposto per realizzare una buona amministrazione ma anche come misura per prevenire la corruzione, promuovere l'integrità e la cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica, come peraltro già sancito dall'art. 1, co. 36 della Legge n. 190/2012. Lo confermano recenti statuizioni della Corte Costituzionale che, con sentenza n. 20/2019, ha rilevato che «*la trasparenza amministrativa viene elevata anche al rango di principio-argine alla diffusione di fenomeni di corruzione*».

Attesa la rilevanza, la trattazione della misura preventiva della trasparenza (misura trasversale che quotidianamente accompagna l'operato del pubblico dipendente) costituisce una *sezione fondamentale e integrante* del presente Piano alla quale si rinvia. Restano ferme, ad ogni modo, le disposizioni in materia di pubblicità previste dal *Codice degli Appalti* di cui al d.lgs. n. 50 del 18 aprile 2016, nonché, naturalmente, tutte le altre disposizioni già vigenti che prescrivono misure di trasparenza.

D. Rotazione straordinaria

La cd. "rotazione straordinaria" - che solo nominalmente può associarsi all'istituto generale della rotazione - si configura quale misura di prevenzione della corruzione di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi, in applicazione dell'art. 16, co. 1, lett. l-quater) del d.lgs. n. 165/2001 che espressamente prevede la rotazione «*del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva*». La Regione Basilicata ha disciplinato l'istituto della "rotazione straordinaria" nell'ambito di apposite "Linee guida per la gestione della rotazione ordinaria e straordinaria del personale della Regione Basilicata" approvate con D.G.R. n. 9 del 14 gennaio 2020.

L'A.N.AC. con delibera n. 215/2019 ha adottato specifiche «Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001» che forniscono chiarimenti, in particolare, con riferimento all'identificazione dei reati presupposto di cui tener conto ai fini dell'applicazione della misura ed al momento del procedimento penale in cui l'Amministrazione deve adottare il provvedimento di valutazione della condotta del dipendente, adeguatamente motivato, ai fini dell'applicazione della misura. Per quanto concerne i reati costituenti presupposto per l'applicazione della misura, l'A.N.AC. - rivedendo la posizione precedentemente assunta (PNA 2016 e Aggiornamento 2018 al PNA) - considera come "*condotte di natura corruttiva*" tutte quelle indicate dall'art. 7 della legge n. 69 del 2015 (delitti rilevanti previsti dagli artt. 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353, 353-bis del Codice penale), in relazione alle quali "*è da ritenersi obbligatoria l'adozione di un provvedimento motivato con il quale viene valutata la condotta "corruttiva" del dipendente ed eventualmente*

disposta la rotazione straordinaria". L'adozione del provvedimento di cui sopra, invece, "è solo facoltativa nel caso di procedimenti penali avviati per gli altri reati contro la P.A. (di cui al Capo I del Titolo II del Libro secondo del Codice penale, rilevanti ai fini delle inconferibilità ai sensi dell'art. 3 d.lgs. n.39/2013, dell'art. 35-bis d.lgs. n. 165/2001 e del d.lgs. n. 235/2012)".

Con riferimento al momento del procedimento penale rilevante per l'Amministrazione ai fini dell'applicazione dell'istituto, l'A.N.AC. ritiene che l'espressione "avvio del procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva" di cui all'art. 16, co. 1, lett. l-quater del d.lgs.165/2001 non possa che intendersi riferita al momento in cui il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p., che segna l'avvio del procedimento penale. La misura, pertanto, si applica non appena l'Amministrazione sia venuta a conoscenza dell'avvio del procedimento penale: tale conoscenza, riguardando un momento del procedimento che non ha evidenza pubblica (in quanto l'accesso al registro di cui all'art. 335 c.p.p. è concesso ai soli soggetti legittimati ex lege), potrà avvenire in qualsiasi modo, ad esempio attraverso fonti aperte (stampa, mass media) ovvero a seguito di comunicazione del dipendente che ne abbia avuto cognizione (attraverso notifica di un'informazione di garanzia, di un decreto di perquisizione, di una richiesta di proroga delle indagini, di una richiesta di incidente probatorio, etc.).

In tal senso, ciascun dipendente regionale interessato da procedimenti penali ha l'obbligo di segnalare immediatamente al proprio dirigente e al R.P.C.T. l'avvio di tali procedimenti. L'Amministrazione, non appena venuta a conoscenza dell'avvio del procedimento penale, nei casi di obbligatorietà, adotta un provvedimento motivato di valutazione della condotta corruttiva del dipendente (valutazione dell'*an* della decisione) e di eventuale disposizione della rotazione straordinaria (scelta dell'ufficio cui il dipendente viene destinato). Nei casi di rotazione facoltativa il provvedimento eventualmente adottato precisa le motivazioni che spingono l'amministrazione alla rotazione, con particolare riguardo alle esigenze di tutela dell'immagine di imparzialità dell'ente.

E. Codice di comportamento

Tra le misure obbligatorie per la prevenzione della corruzione, il codice di comportamento è lo strumento atto a regolare le condotte dei funzionari pubblici e orientarle alla migliore cura dell'interesse pubblico. Ai sensi dell'art. 54, co. 5, del d.lgs. 165/2001, con D.G.R. n. 953 del 30 luglio 2014, la Giunta regionale ha approvato il Codice di comportamento dei dipendenti regionali. Il documento rappresenta una delle azioni e delle misure principali di attuazione della strategia di prevenzione della corruzione a livello decentrato in quanto specifica e integra i doveri di comportamento

del codice nazionale di cui al D.P.R. n. 62/2013 prevedendo doveri soggettivi di comportamento per i dipendenti regionali.

Le successive novità normative e le nuove indicazioni da parte dell'A.N.AC. hanno reso opportuno un aggiornamento del codice regionale vigente. In particolare, l'A.N.AC. ha di recente approvato, con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020, le linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche al fine di una maggiore rispondenza di tali documenti alle singole realtà di riferimento.

A tal fine e secondo le modalità procedurali fissate dalla normativa in materia, il R.P.C.T. ha predisposto e trasmesso all'Ufficio Risorse Umane e Organizzazione la bozza del codice di comportamento aggiornato per le valutazioni di competenza. Ai sensi dell'art. 54, co. 5, del d.lgs. n. 165/2001, che prevede una procedura aperta alla partecipazione, il documento in bozza è in fase di consultazione da parte del personale della giunta sulla pagina intranet codice disciplinare e di comportamento. In questa fase, ciascun dipendente può contribuire alla definizione del testo presentando osservazioni/proposte integrative o migliorative.

La versione condivisa infine sarà oggetto di informativa sindacale e altresì inviata all'Autorità regionale per la valutazione e il merito per l'acquisizione del parere di competenza.

Al fine di promuovere una strategia efficacemente funzionale all'acquisizione di comportamenti più consapevoli e responsabili nell'esercizio di pubbliche funzioni, anche con l'intento di promuovere un'immagine positiva dell'Amministrazione e delle sue attività istituzionali, si procederà all'opportuna attività di vigilanza sull'osservanza delle norme comportamentali. Saranno, altresì, favorite iniziative divulgative (mediante predisposizione di circolari interne e/o divulgazione di contributi e saggi della dottrina e della giurisprudenza) per l'opportuna illustrazione dei contenuti del Codice di comportamento aggiornato, quali misure ulteriori e specifiche di gestione del rischio corruttivo.

F. Astensione in caso di conflitto di interessi

La complessa trama normativa della *Legge Severino* tende alla prevenzione delle situazioni di conflitto di interessi (anche solo potenziale); situazioni che il legislatore stesso ha inteso valorizzare con l'inserimento di una disposizione, di valenza prevalentemente deontologico-disciplinare, nell'ambito della normativa sul procedimento amministrativo.

Infatti, l'art. 1, comma 41, della legge n. 190/2012 e s.m.i. ha introdotto, nell'ambito della legge n. 241/1990, l'art. 6 *bis* (rubricato "*Conflitto di interessi*").

La disposizione 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 contiene due prescrizioni:

- è stabilito un obbligo di astensione per il responsabile del procedimento, il titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento finale ed i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali;
- è previsto un dovere di segnalazione a carico dei suddetti soggetti.

In piena aderenza con le disposizioni di cui alla succitata legge n. 190/2012 e s.m.i., la disposizione qui analizzata persegue una finalità di prevenzione che si realizza mediante l'astensione del dipendente dall'adozione di decisioni (siano esse o meno endoprocedimentali) laddove sussistano *interessi propri di qualsiasi natura* (personali, familiari, patrimoniali e finanziari) che potrebbero porsi in conflitto con l'interesse perseguito mediante l'esercizio della funzione amministrativa e/o con l'interesse di cui sono portatori il/i destinatario/i del provvedimento, gli altri interessati ed i controinteressati.

La norma va letta in maniera coordinata con le disposizioni inserite a tal riguardo nel *Codice di Comportamento dei dipendenti della Giunta regionale della Basilicata* all'art. 6, commi 5-6, e all'art. 7.

La segnalazione del conflitto deve essere indirizzata al dirigente dell'ufficio di appartenenza o, qualora sia direttamente coinvolto il dirigente, al Responsabile della direzione in cui è allocato l'ufficio. Esaminate le circostanze, si stabilirà in via definitiva se la situazione realizza o meno un conflitto di interessi idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo.

Il destinatario della segnalazione deve valutare espressamente la situazione sottoposta alla sua attenzione e deve rispondere per iscritto al dipendente segnalante, sollevandolo dall'incarico oppure motivando espressamente le ragioni che consentono – comunque – l'espletamento dell'attività da parte di quel dipendente, avendo cura di informare il *R.P.C.T.* degli esiti della valutazione svolta.

Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico, questo dovrà essere affidato dal dirigente ad altro dipendente ovvero, in carenza di dipendenti professionalmente idonei, il dirigente dovrà avocare a sé ogni compito relativo a quel procedimento.

Qualora il conflitto riguardi il Direttore generale, a valutare le iniziative da assumere sarà il R.P.C.T.

La violazione sostanziale della norma determina l'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) e dà luogo alla responsabilità disciplinare del dipendente, suscettibile di sanzioni all'esito del procedimento medesimo.

La misura di che trattasi, già oggetto di una circolare del R.P.C. (*circolare n. 1/2015*), sarà ulteriormente portata all'attenzione dei dipendenti regionali mediante adeguate iniziative di informazione, quali, ad esempio, la diffusione a mezzo *e-mail* di orientamenti dottrinali e giurisprudenziali in materia.

Rispetto alla tematica del conflitto di interessi, l'A.N.AC. ha raccomandato alle Amministrazioni nel P.N.A. 2019 di individuare all'interno del P.T.P.C.T una "*specifica procedura di rilevazione e analisi delle situazioni di conflitto di interessi, potenziale o reale*", che potrebbe passare attraverso la previsione delle seguenti attività:

- acquisizione e conservazione delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte dei dipendenti al momento dell'assegnazione all'ufficio o della nomina a RUP;
- monitoraggio della situazione, attraverso l'aggiornamento, con cadenza periodica, della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, ricordando con cadenza periodica a tutti i dipendenti di comunicare tempestivamente eventuali variazioni nelle dichiarazioni già presentate;
- chiara individuazione dei soggetti che sono tenuti a ricevere e valutare le situazioni eventuali di conflitto di interessi dichiarate dal personale, nonché dei soggetti tenuti a ricevere e a valutare le eventuali dichiarazioni di conflitto di interessi rilasciate dai dirigenti, dai vertici amministrativi e politici, dai consulenti o da altre posizioni della struttura organizzativa dell'amministrazione;
- predisposizione di appositi moduli per agevolare la presentazione tempestiva di dichiarazione di conflitto di interessi;
- attività di sensibilizzazione del personale al rispetto di quanto previsto in materia dalla L. n. 241 /1990 e dal codice di comportamento.

Tali previsioni suggerite dall'A.N.AC. per gestire correttamente le situazioni di conflitto di interessi sono già state introdotte in Regione Basilicata, non solo all'interno del Codice di comportamento dei dipendenti regionali innanzi richiamato, ma anche attraverso la già citata circolare n. 1/2015 recanti indicazioni operative e modulistica specifica da utilizzare per le dichiarazioni.

Per il triennio di riferimento del presente Piano 2021-2023 il R.P.C.T. effettuerà annualmente il monitoraggio sulla compilazione delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, avvalendosi del supporto dei Referenti affinché verifichino che tutti i dipendenti incardinati nelle strutture di rispettiva competenza abbiano effettivamente presentato la predetta dichiarazione ovvero comunicato la presenza di conflitto di interessi/incompatibilità da valutare ai sensi dell'art. 7 del Codice di comportamento.

G. Conferimento incarichi istituzionali ed extra-istituzionali

Lo svolgimento di incarichi extra-istituzionali da parte di dirigenti o funzionari apicali può senz'altro favorire situazioni di conflitto di interessi in netto contrasto con il buon andamento dell'azione amministrativa, rivelandosi quale sintomo dell'evenienza di fenomeni di corruzione.

Per questi motivi, la legge n. 190/2012 e s.m.i. è intervenuta a modificare anche il regime dello svolgimento degli incarichi da parte dei dipendenti pubblici, contenuto nell'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i., prevedendo, più nello specifico, che le Amministrazioni debbano adottare dei criteri generali per disciplinare il conferimento e l'autorizzazione di incarichi extra – istituzionali.

In particolare, ai sensi dell'art. 53, comma 7, del precitato decreto, in sede di autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali, le Amministrazioni devono valutare tutti i profili di conflitto di interessi, anche quelli potenziali; altresì, l'istruttoria circa il rilascio dell'autorizzazione va condotta in maniera molto accurata, tenendo presente che alle volte lo svolgimento di incarichi extra- istituzionali costituisce per il dipendente un'opportunità di arricchimento professionale utile a determinare una positiva ricaduta nell'attività istituzionale ordinaria.

Il dipendente è tenuto a comunicare formalmente all'Amministrazione anche l'attribuzione di incarichi gratuiti; in questi casi, l'Amministrazione, pur non essendo necessario il rilascio di una formale autorizzazione, deve comunque valutare tempestivamente (entro 5 giorni dalla comunicazione, salvo motivate esigenze istruttorie) l'eventuale sussistenza di situazioni di conflitto di interessi anche potenziale e, se del caso, comunicare al dipendente il diniego allo svolgimento dell'incarico.

Si precisa, tuttavia, che gli incarichi a titolo gratuito da comunicare all'Amministrazione sono solo quelli che il dipendente è chiamato a svolgere in considerazione della professionalità che lo caratterizza all'interno del contesto organizzativo di appartenenza.

In virtù di quanto stabilito dal comma 12 del succitato art. 53, gli incarichi autorizzati e

quelli conferiti, anche a titolo gratuito, dalle Pubbliche Amministrazioni devono essere comunicati in via telematica al Dipartimento della Funzione Pubblica entro 15 giorni; a questo proposito, apposite indicazioni sono consultabili sul sito www.perlapa.gov.it, alla sezione relativa all'anagrafe delle prestazioni.

È espressamente regolata l'ipotesi di responsabilità erariale per il caso di omesso versamento del compenso da parte del dipendente pubblico indebito percettore, con espressa indicazione della competenza giurisdizionale della Corte dei Conti.

Di concerto con le competenti strutture regionali, si procederà, anche ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 18 del d.lgs. n. 33/2013, all'avvio di un necessario processo di maggiore adeguamento ai precetti normativi disciplinanti la misura preventiva in esame.

H. Inconferibilità e Incompatibilità

Le situazioni di inconferibilità e di incompatibilità per gli incarichi amministrativi di vertice, dirigenziali, di amministratori in enti pubblici o di diritto privato in controllo pubblico sono disciplinate nel d.lgs. n. 39/2013.

Secondo le definizioni riportate nello stesso decreto, per inconferibilità si intende *“la preclusione, permanente o temporanea, a conferire incarichi previsti dal presente decreto a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico”*.

Per incompatibilità si intende *“l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di 15 giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico”* (art. 1 del d. lgs. n. 39/2013).

Diversamente dalla disciplina dettata in materia di inconferibilità, un'eventuale causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge ha considerato incompatibili tra di loro. Se nel corso del rapporto viene riscontrata una situazione di incompatibilità, il R.P.C.T. deve effettuare una contestazione all'interessato e la stessa dovrà essere rimossa entro 15 giorni; in caso contrario, la legge prevede la decadenza dall'incarico e la risoluzione del relativo contratto (art. 19 d.lgs. n. 39/2013).

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 20, comma 2, del d.lgs. n. 39/2013, nel corso dell'incarico l'interessato presenta annualmente una dichiarazione sull'insussistenza di una delle cause di incompatibilità stabilite ex lege. Detta dichiarazione è soggetta a pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione regionale, in virtù di quanto previsto dal comma 4 del succitato art. 20 del d. lgs. n. 39/2013. Anche in tal caso si è cercato di favorire adeguata attività di divulgazione e sensibilizzazione, non tralasciando l'opportunità di potenziare la relativa attività di controllo in relazione alle predette dichiarazioni.

A tale proposito, per assicurare l'osservanza della disciplina in materia di inconferibilità e incompatibilità di cui al citato d.lgs. n. 39/2013, risulta fondamentale il corretto svolgimento degli adempimenti anteriori al conferimento dell'incarico. In particolare, nel caso di conferimento di un incarico rientrante nel novero di quelli disciplinati dal d.lgs. n. 39/1013 da parte dell'organo politico o da parte delle direzioni generali è indispensabile procedere preliminarmente alla verifica dell'assenza delle cause di inconferibilità/incompatibilità di cui al decreto.

La fase preliminare di verifica è di competenza del responsabile del procedimento, che a tal fine deve acquisire le dichiarazioni da parte del soggetto destinatario dell'atto di incarico. Tale dichiarazione deve riportare l'elenco di tutti gli incarichi e delle cariche ricoperte negli ultimi due anni e/o in corso, dando conto anche delle eventuali condanne penali subite.

Allo scopo di agevolare l'attività istruttoria e garantire l'uniformità degli atti, saranno aggiornati a cura del R.P.C.T., in collaborazione con l'ufficio competente in materia di risorse umane e organizzazione, gli appositi modelli da inserire nelle sezioni dedicate del sito regionale.

L'attività di preistruttoria e accertamento della procedibilità dell'incarico nei termini suddetti dovrà riguardare anche i profili attinenti all'applicazione dell'art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001, concernente la prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici (di cui si dirà in dettaglio nel prosieguo), e degli articoli 6 e 13 del codice di comportamento dei dipendenti pubblici. Tali indicazioni sono state già da tempo oggetto di apposite circolari del R.P.C.T. con le quali si è inteso incentivare la fase di controllo preventivo, invitando i dirigenti degli uffici interessati ad un opportuno confronto con lo stesso Responsabile qualora debba procedersi al conferimento degli incarichi amministrativi. Nel corso del 2021 si intende potenziare la vigilanza sul corretto e uniforme svolgimento dei procedimenti, anche ricorrendo se necessario ad ulteriori atti esplicativi e di indirizzo. Si sottolinea che all'esito di un'eventuale verifica, qualora emergano situazioni di inconferibilità, queste ultime andranno immediatamente segnalate al R.P.C.T. per l'opportuna contestazione

all'interessato ex art. 15 del d.lgs. n. 39/2021.

I. Attività successive alla cessazione del servizio (pantouflage o revolvingdoors)

La legge n. 190/2012 e s.m.i. ha introdotto un nuovo comma (comma 16 ter) nell'ambito dell'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i. per contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro.

Il rischio valutato dalla norma è che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente preconstituirsì delle situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare, a proprio fine, la sua posizione e il suo potere all'interno dell'Amministrazione per ottenere un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto.

La norma prevede, dunque, una limitazione della libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto per eliminare la convenienza di accordi fraudolenti. L'ambito della norma è riferito a quei dipendenti che nel corso degli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Amministrazione con riferimento allo svolgimento di attività presso quei soggetti privati che siano stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi.

I dipendenti interessati sono coloro che per il ruolo e la posizione ricoperti nell'Amministrazione hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto dell'atto e, quindi, coloro che abbiano esercitato potestà negoziali con riguardo allo specifico procedimento o procedura (dirigenti, funzionari titolari di funzioni dirigenziali, funzionari titolari di responsabilità di P.O., responsabili di procedimento).

I predetti soggetti nel triennio successivo alla cessazione del rapporto con l'Amministrazione, qualunque sia la causa di cessazione (e quindi anche in caso di collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione), non possono avere alcun rapporto di lavoro autonomo o subordinato con i soggetti privati che siano stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi.

La norma prevede delle sanzioni per il caso di violazione del divieto, che consistono in sanzioni sull'atto e sui soggetti. Ne deriva che i contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli.

Altresì, quei soggetti privati che abbiano concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con la Pubblica Amministrazione di

provenienza dell'ex dipendente per i successivi tre anni ed hanno l'obbligo di restituire compensi eventualmente percepiti ed accertati in esecuzione dell'affidamento illegittimo.

Al fine di attuare tale divieto, in attuazione di quanto programmato dal P.T.P.C.T. 2015 – 2017, è stata opportunamente adottata una circolare sull'argomento (circolare n. 4/2015 del R.P.C.), trasmessa poi a tutte le Direzioni Generali al fine di esplicitare quelli che sono gli obblighi derivanti dall'art. 53, comma 16 ter, del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

Con l'occasione è stato, inoltre, previsto l'inserimento, nei bandi di gara o negli atti preliminari agli affidamenti, della condizione di non concludere contratti di lavoro subordinato o autonomo e di non attribuire incarichi ad ex dipendenti che abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della Regione Basilicata e nei tre anni successivi alla cessazione del proprio rapporto di pubblico impiego, nonché la sottoscrizione, da parte del personale dipendente, di una dichiarazione di conoscenza della normativa e di impegno a rispettarla all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

Di conseguenza, sarà intrapresa un'attività di costante verifica in collaborazione con le Direzioni Generali dei Dipartimenti regionali, anche in presenza di segnalazioni anonime purché circostanziate.

Più in particolare, nel caso di segnalazioni circostanziate, è stata puntualmente prevista un'attività di verifica in ordine:

a) alla sussistenza o meno di contratti stipulati in forma pubblica amministrativa; a tal riguardo sarà interpellata la Segreteria della Giunta, preposta alla tenuta del repertorio dei contratti e/o convenzioni sottoscritti, nonché alla registrazione dei medesimi;

b) alla sussistenza o meno di provvedimenti dirigenziali adottati configurantisi quale espressione del potere autoritativo o negoziale; a tal proposito sarà interpellato l'Ufficio competente per il controllo interno di regolarità amministrativa;

c) alla sussistenza o meno di mandati di pagamento, emessi a seguito dell'adozione di atti amministrativi di liquidazione ed attestanti, a loro volta, eventuali rapporti di credito e, dunque, presumibili obbligazioni contratte; a tal ultimo riguardo sarà interpellato l'Ufficio Ragioneria Generale e Fiscalità Regionale, preposto all'emissione dei titoli di pagamento.

J. Formazione di commissioni, assegnazioni agli Uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la Pubblica Amministrazione

Tale misura di prevenzione, introdotta dal nuovo art. 35 *bis* inserito nell'ambito del d. lgs. n. 165/2001 e s.m.i., ha carattere soggettivo, ossia la tutela è anticipata al momento di individuazione degli organi deputati a prendere decisioni e ad esercitare concretamente il potere nelle pubbliche amministrazioni.

La norma pone delle condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli Uffici regionali considerati a più elevato rischio di corruzione. La norma, in particolare, prevede: *“Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:*

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.

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

La previsione normativa in esame, dunque, pone delle condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni dirigenziali o di responsabilità.

A tal fine, con precipuo riferimento alle *lettere a) e c)* dell'articolo *de quo*, è necessario che il Responsabile *p.t.* della struttura regionale cui compete provvedere alla costituzione della commissione acquisisca⁹, da parte dei componenti indicati per la

⁹ Ove possibile prima del conferimento e, comunque, all'atto della costituzione del collegio.

funzione, idonea dichiarazione sostitutiva di certificazione nei termini ed alle condizioni di cui all'art. 46 del D.P.R. n. 445/2000.

Dette dichiarazioni sostitutive di certificazione dovranno, di volta in volta, essere trasmesse all'attenzione del *R.P.C.T.* affinché sia favorita successiva attività di controllo (anche a campione) a cadenza periodica.

Peraltro, della dichiarazione circa l'insussistenza di precedenti penali dovrà essere fatta espressa menzione nel provvedimento amministrativo di nomina della commissione stessa.

È chiaro che, ricorrendo la richiamata condizione ostativa, l'incarico non potrà essere conferito. Si sottolinea che, in caso di violazione di tale specifica previsione di inconferibilità, l'incarico è nullo ai sensi dell'art. 17 del d. lgs. n. 39/2013. Trovano di conseguenza applicazione le sanzioni di cui al successivo art. 18 del succitato decreto attuativo n. 39/2013.

Qualora, invece, la situazione di inconferibilità si appalesi nel corso del rapporto o, comunque, successivamente al conferimento, il *R.P.C.T.* effettuerà le contestazioni nei confronti dell'interessato ai fini della conseguente rimozione dello stesso dall'incarico conferito.

È opportuno che, allo scopo di evitare l'invalidazione degli atti del collegio, la dichiarazione sia rinnovata all'atto di insediamento della commissione qualora intercorra un lungo lasso di tempo tra la data del conferimento e l'effettiva assunzione dell'incarico.

La preclusione di cui alla *lettera b)* del succitato articolo 35 *bis* riguarda, più nello specifico, dirigenti (ma anche i funzionari titolari di funzioni dirigenziali, i funzionari titolari di responsabilità di *P.O.* ed i responsabili di procedimento) che abbiano riportato una sentenza di condanna, alle condizioni già descritte, per i quali vige il divieto di assegnazione agli Uffici considerati, come si è detto, a più elevato rischio corruttivo. Quest'ultima previsione viene, tra l'altro, riconfermata all'art. 3, comma 1, *lettera c)*, del suddetto d.lgs. n. 39/2013.

È, dunque, indispensabile che gli interessati, all'atto dell'assegnazione ad uno dei predetti Uffici, rendano le dichiarazioni sostitutive di certificazione in ordine all'insussistenza della condizione ostativa in parola. Tale adempimento, per quanto concerne il conferimento di incarichi dirigenziali (interni ed esterni), risulta assolto con la dichiarazione sulla insussistenza di alcuna delle cause di inconferibilità ed incompatibilità, previste dal su richiamato d.lgs. n. 39/2013, che i dirigenti rendono prima dell'assunzione dell'incarico e di cui si è ampiamente disquisito nell'ambito della

già citata circolare n. 2/2015 del R.P.C.

La stessa dichiarazione, invece, andrà specificatamente acquisita all'atto del conferimento, a favore di funzionari di incarichi di posizione organizzativa che implicino l'esercizio delle attività a rischio sopra descritte. Valga anche in questi casi l'invito a trasmettere dette dichiarazioni sostitutive di certificazione all'attenzione del *R.P.C.T.* affinché sia favorita successiva attività di controllo (anche a campione) a cadenza periodica. Ai fini della trasparenza amministrativa, le su menzionate dichiarazioni devono essere pubblicate sul sito istituzionale dell'Amministrazione regionale.

Qualora la condizione impeditiva si appalesi nel corso del rapporto a seguito di attività ispettive o mediante specifiche segnalazioni, il *R.P.C.T.* effettuerà la dovuta contestazione nei confronti dell'interessato, il quale, previo contraddittorio, dovrà essere rimosso dall'incarico dirigenziale o di responsabilità.

K. Patti di integrità negli affidamenti

I patti d'integrità costituiscono un insieme di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario per la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto. Si tratta di un complesso di regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.

Il patto di integrità, dunque, si configura quale documento *etico* e le clausole ivi sancite vengono accettate dai concorrenti al momento della presentazione della domanda di partecipazione e/o dell'offerta al fine di rafforzare comportamenti già doverosi, consentire un controllo reciproco e, conseguentemente, comminare sanzioni di carattere patrimoniale (oltre all'estromissione dalla procedura di gara) nel caso in cui qualcuno tra i partecipanti cerchi di eludere quanto previsto (Cons. St., sez. VI, 8 maggio 2012, n. 2657; Cons. St., 9 settembre 2011, n. 5066).

La Regione Basilicata, con Deliberazione di Giunta regionale n. 1347/2017, ha approvato il patto di integrità sugli affidamenti di appalti pubblici da parte della Stazione Unica Appaltante della Regione SUA-RB.

L. Monitoraggio dei tempi procedurali

Come in precedenza rilevato, il censimento delle tipologie procedurali che caratterizzano l'attività amministrativa regionale permette non solo la valutazione del livello di esposizione al rischio di corruzione, ma è anche utile ai fini del monitoraggio circa i tempi medi di conclusione dei procedimenti amministrativi.

Il monitoraggio è ora previsto dal novellato art. 2, comma 4-bis, della L. n. 241/1990 (introdotto dall'art. 12 del D.L. 16 luglio 2020 n. 76) che recita: *“Le pubbliche amministrazioni misurano e rendono pubblici i tempi effettivi di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggiore impatto per i cittadini e per le imprese, comparandoli con i termini previsti dalla normativa vigente. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, previa intesa in Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono definite modalità e criteri di misurazione dei tempi effettivi di conclusione dei procedimenti di cui al primo periodo.”*

Al riguardo, nel corso dell'anno 2020 è stata svolta a cura della struttura del Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza un'attività di supporto e affiancamento agli uffici per l'aggiornamento e integrazione dei dati e delle informazioni relativi alle tipologie procedurali, pubblicati nella sezione di amministrazione trasparente, sottosezione *“attività e procedimenti”*.

Va tenuto presente, tuttavia, che lo stato emergenziale provocato dal Covid-19, tuttora in corso, ha comportato la sospensione dei termini dei procedimenti amministrativi ordinari in corso alla data di dichiarazione dello stato emergenziale dal 23 febbraio al 15 maggio (art. 103 del D.L. n. 18/2020).

In seguito, la legge n. 40/2020, all' art.37, ha confermato la sospensione per il periodo compreso tra il 23 febbraio 2020 e il 15 maggio 2020 di tutti i termini, ivi inclusi quelli perentori, relativi a procedimenti amministrativi, su istanza di parte o d'ufficio, pendenti al 23 febbraio 2020 o iniziati successivamente a tale data.

Compatibilmente con la perdurante emergenza sanitaria, al fine di permettere al R.P.C.T. di esercitare la vigilanza sul rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti si prevede di effettuare – a cadenza periodica ed a campione – la verifica circa lo stato di attuazione dei singoli procedimenti amministrativi, anche mediante l'istituzione di un'eventuale apposita piattaforma di cui si valuteranno le modalità applicative.

M. Monitoraggio dei rapporti Amministrazione/soggetti esterni

L'articolo 1, comma 9, lettera e), della legge n. 190/2012 e s.m.i. stabilisce che il P.T.P.C.T. risponda, tra l'altro, all'esigenza di *“...monitorare i rapporti tra l'Amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione”*.

Ai predetti fini rilevano la parentela o affinità entro il secondo grado, nonché i rapporti di coniugio o convivenza, in analogia con quanto disposto in relazione all'obbligo di astensione dall'art. 7 del D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62.

Tale misura è debitamente prevista anche dal *Codice di Comportamento dei Dipendenti della Giunta Regionale della Basilicata*; infatti, il comma 1 del già citato art. 7 prevede che: *“Il dipendente agisce in posizione di indipendenza ed imparzialità, astenendosi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere oltre che interessi propri e di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, anche interessi di:*

- a) persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale;*
- b) soggetti ed organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o di debito significativi;*
- c) soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente;*
- d) enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore, o gerente, dirigente, o nelle quali ricopra cariche sociali e/o di rappresentanza”.*

A tal riguardo, si punterà ancora sull'efficace realizzazione di azioni di sensibilizzazione e divulgazione, favorendosi inoltre l'espletamento di puntuali verifiche nell'eventuale caso di segnalazioni anche anonime, purché circostanziate.

N. Tutela del dipendente che segnala un illecito

L'art. 1, comma 51, della legge n. 190/2012 ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del D. Lgs. n. 165 del 2001: l'art. 54 bis, rubricato “Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti” (c.d. whistleblower). Si tratta di una disciplina che introduce una misura di tutela già adottata nell'ambito di altri ordinamenti e finalizzata all'emersione di fattispecie di illecito.

La disposizione normativa, in particolare, prevede:

- la tutela dell'anonimato;
- il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower;
- la previsione che la denuncia sia sottratta al diritto di accesso, fatta esclusione dell'ipotesi eccezionale di cui al comma 2 del succitato art. 54 bis del D. Lgs. n. 165 del 2001: *“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".

La ratio della norma è quella di evitare che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli. La tutela dell'anonimato prevista dalla norma non è sinonimo di accettazione di segnalazione anonima. La disposizione, infatti, fa riferimento alla segnalazione proveniente da dipendenti individuabili e riconoscibili.

Resta inteso, tuttavia, che l'Amministrazione deve prendere in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari e siano tali da far emergere fatti e situazioni in relazione a contesti determinati (es.: indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari).

Per quanto concerne eventuali attività discriminatorie nei confronti del whistleblower, la norma stabilisce che il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al R.P.C.T., il quale ne verifica la sussistenza degli elementi al fine di intraprendere ogni azione necessaria al relativo contrasto.

Si segnala che la garanzia di tutela a favore del whistleblower decade soltanto qualora vi sia stata una pronuncia giudiziale nei suoi confronti a titolo di calunnia, diffamazione o ai sensi dell'art. 2043 del Codice Civile.

Come da precedenti precisazioni, la misura preventiva di che trattasi è disciplinata anche nell'ambito del Codice di Comportamento dei Dipendenti della Giunta Regionale della Basilicata (art. 8).

La legge n. 179/2017 modifica l'articolo 54 bis del Testo Unico del Pubblico Impiego stabilendo che il dipendente che segnala al R.P.C.T. o all'A.N.AC. o ancora all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile le condotte illecite o di abuso di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro, non può essere - per motivi collegati alla segnalazione - soggetto a sanzioni, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto a altre misure organizzative che abbiano un effetto negativo sulle condizioni di lavoro.

La nuova disciplina, che si rivolge anche a chi lavora in imprese che forniscono beni e servizi alla PA, prevede che il dipendente sia reintegrato nel posto di lavoro in caso di licenziamento e che siano nulli tutti gli atti discriminatori o ritorsivi. L'onere di provare che le misure discriminatorie o ritorsive adottate nei confronti del segnalante sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione sarà a carico dell'amministrazione.

L'articolo 3 del provvedimento introduce, in relazione alle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nel settore pubblico o privato, come giusta causa di rivelazione del segreto d'ufficio, professionale, scientifico e industriale, nonché di violazione dell'obbligo di fedeltà all'imprenditore, il perseguimento, da parte del dipendente che segnali illeciti, dell'interesse all'integrità delle amministrazioni alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni.

L'A.N.AC., a cui l'interessato o i sindacati comunicano eventuali atti discriminatori, applica all'ente (se responsabile) una sanzione pecuniaria amministrativa da 5.000 a 30.000 euro, fermi restando gli altri profili di responsabilità. Inoltre, l'A.N.AC. applica la sanzione amministrativa da 10.000 a 50.000 euro a carico del responsabile che non effettua le attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

Eventuali segnalazioni di illeciti da parte del personale dipendente pervengono all'indirizzo di posta elettronica del R.P.C.T., reperibile sul sito istituzionale (www.basilicatanet.it), all'apposita sottosezione di "Amministrazione Trasparente".

6. Trasparenza e prevenzione della corruzione negli enti vigilati, partecipati o controllati

Favorita l'analisi degli interventi preventivi già avviati o da avviare *medio tempore*, certa attenzione merita la trattazione dell'argomento *de quo* con riferimento agli enti di diritto privato in controllo pubblico.

L'efficace attivazione del *sistema anticorruzione* riguarda anche questi organismi in forza di quanto al riguardo previsto dalle "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 PP.AA. e degli enti pubblici economici", approvate dall'A.N.AC. con Determinazione n. 8 del 17 giugno 2015. Pertanto, in virtù di quanto previsto dall'art. 1, commi 7 e 8, della Legge n. 190/2012 e s.m.i., detti organismi sono tenuti a nominare un *Responsabile per la Prevenzione della Corruzione* e ad adottare un documento programmatico (*Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione*) contenente misure ed iniziative per il contrasto ad eventuali fenomeni corruttivi.

Tali misure di prevenzione della corruzione potranno coordinarsi con quanto definito dal *Modello di organizzazione e gestione* previsto dall'art. 6, comma 1, del d. lgs. n. 231/2001, recante disposizioni in materia di responsabilità amministrativa da reato delle persone giuridiche.

Sviluppando ulteriormente la tematica, l'A.N.AC. con propria delibera n. 1134/2017

ha approvato apposite 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 p.a. e degli enti pubblici economici.

Relativamente all'ambito soggettivo per l'adozione delle misure di prevenzione della corruzione le linee guida chiariscono la distinzione tra tre tipologie di soggetti:

a) le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del d.lgs. 165/2001, che adottano il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza;

b) i soggetti di cui all'art. 2-bis, comma 2 del d.lgs. n. 33/2013, tenuti ad adottare misure integrative di quelle adottate ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, cioè enti pubblici economici, ordini professionali, società in controllo pubblico come definite dall'art. 2 comma 1 lett. m) del d.lgs. n. 175/2016, associazioni, fondazioni e enti di diritto privato comunque denominati, anche privi di personalità giuridica, con bilancio superiore a 500.000,00 euro, la cui attività sia finanziata in modo maggioritario per almeno due esercizi finanziari consecutivi nell'ultimo triennio da p.a. e in cui la totalità dei titolari o dei componenti dell'organo di amministrazione o di indirizzo sia designata da pubbliche amministrazioni;

c) i soggetti di cui all'art. 2-bis, comma 3 del d.lgs. 33/2013, **esclusi dall'ambito di applicazione delle misure di prevenzione della corruzione diverse dalla trasparenza** (vedasi l'art. 1, comma 2bis della L. n. 190/2012, aggiunto dall'art. 41 del d.lgs. n. 97/2016).

Tali ultimi enti sono:

- società soltanto partecipate (non in controllo pubblico) che svolgono attività di pubblico interesse, che sono tenuti alla trasparenza solo su tali attività;

- soggetti privati, associazioni, fondazioni e altri enti di diritto privato, ivi incluse società interamente private o anche privi di personalità giuridica, con bilancio superiore a euro 500.000,00, che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione di servizi pubblici. Con precipuo riguardo alle amministrazioni controllanti e partecipanti, il paragrafo 4 delle ridette linee guida riporta talune indicazioni relative ai compiti ad esse spettanti. Le linee guida dispongono, altresì, che il P.T.P.C.T. preveda un'apposita sezione dedicata alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza negli enti controllati, partecipati e vigilati.

6.1. Adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza

Gli obblighi in capo agli enti di cui alla presente sezione variano in ragione della natura di ente controllato o solo partecipato, come di seguito illustrato:

Società in controllo pubblico e altri enti di diritto privato in controllo pubblico (paragr. 3.1 e 3.2 del. ANAC 1134/2017)	Enti pubblici economici (paragr. 3.5 del. ANAC 1134/2017)	Società partecipate (paragr.3.3 del. ANAC 1134/2017)	Associazioni –Fondazioni partecipate e vigilate (paragr. 3.4 del. ANAC 1134/2017)
Adozione del modello 231 del d.lgs. 231/2001 (facoltativo) Adozione del PTPCT o di misure integrative al modello 231 ove adottato; Nomina RPCT Accesso civico art. 5 Dlgs 33/2013 Obblighi di trasparenza secondo l'allegato 1 della delibera ANAC n. 1134/2017	Adozione del modello 231 del d.lgs. 231/2001 (facoltativo) Adozione del PTPCT o di misure integrative al modello 231 ove adottato, secondo le linee guida ANAC; Nomina RPCT Accesso civico art. 5 Dlgs 33/2013 Obblighi di trasparenza secondo l'allegato 1 della delibera. ANAC n. 1134/2017	Adozione del modello 231 del d.lgs. 231/2001 (facoltativo) compatibilmente con le dimensioni, finalità e ambito di operatività degli enti; Adozione del PTPCT o di misure organizzative per la prevenzione della corruzione (facoltativo); Accesso civico art. 5 Dlgs 33/2013 per i profili attinenti alle attività di pubblico interesse Obblighi di trasparenza secondo l'allegato 1 della delibera ANAC n. 1134/2017	Adozione del modello 231 del d.lgs. 231/2001 (facoltativo) compatibilmente con le dimensioni, finalità e ambito di operatività; Adozione del PTPCT o di misure organizzative per la prevenzione della corruzione (facoltativo) Accesso civico art. 5 Dlgs 33/2013 Obblighi di trasparenza

Relativamente al ruolo della Regione nei confronti di tali enti, occorre distinguere in ragione della diversa intensità della partecipazione.

Segnatamente, per gli enti di diritto privato in controllo pubblico “compito specifico delle amministrazioni controllanti è l’impulso e la vigilanza sulla nomina del RPCT e sull’adozione delle misure di prevenzione anche integrative del “modello 231”, ove adottato, anche con gli strumenti propri del controllo (atto di indirizzo rivolto agli amministratori, promozione di modifiche statutarie e organizzative, altro)” (delibera ANAC 1134/2017).

Nel caso di società partecipate ed enti di diritto privato di cui all’art. 2bis, comma 3 del d.lgs. n. 33/2013 (cioè associazioni, fondazioni, enti di diritto privato, anche privi di personalità giuridica, con bilancio superiore a euro 500.000,00, che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione di servizi pubblici) “le amministrazioni partecipanti, pur prive di strumenti di diretta influenza sui comportamenti di dette società ed enti, è auspicabile promuovano, anche attraverso la stipula di appositi protocolli di legalità, l’adozione di misure di prevenzione della corruzione eventualmente integrative del “modello 231”, ove esistente, o l’adozione del “modello 231”, ove mancante” (delibera ANAC 1134/2017).

In tema di trasparenza va tenuto presente, inoltre, l’art. 22 del d.lgs. n. 33/2013 recante specifiche disposizioni inerenti agli obblighi di pubblicazione, in capo alle amministrazioni controllanti o partecipanti, dei dati relativi agli enti pubblici vigilati, agli enti di diritto privato in controllo pubblico, nonché delle partecipazioni in società, secondo la seguente declinazione:

- **art. 22 comma 1 lettera a)** enti pubblici istituiti, vigilati o finanziati dall’amministrazione, nonché quelli per i quali l’amministrazione ha il potere di nomina degli amministratori degli enti;
- **art. 22 comma 1 lettera b)** società partecipate (con esclusione di quelle con azioni quotate in mercati regolamentati italiani o di altri paesi dell’UE e loro controllate);
- **art. 22 comma 1 lettera c)** enti di diritto privato in controllo della amministrazione.

Per ciascuno di tali ambiti soggettivi è prevista, per ciascun ente, la pubblicazione obbligatoria dei seguenti contenuti:

- collegamento con i siti istituzionali degli enti;

- elencazione delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore della amministrazione o delle attività di servizio pubblico affidate;
- ragione sociale;
- misura dell'eventuale partecipazione dell'amministrazione;
- durata dell'impegno;
- onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio dell'amministrazione;
- numero dei rappresentanti dell'amministrazione negli organi di governo e trattamento economico complessivo a ciascuno di esso spettante;
- risultati di bilancio degli ultimi tre esercizi finanziari;
- gli incarichi di amministrazione dell'ente e relativo trattamento economico complessivo.

Con particolare riguardo alle società partecipate ai sensi dell'art. 22 comma 1 lett. d-bis deve essere pubblicata anche la seguente documentazione:

- provvedimenti in materia di costituzione di società a partecipazione pubblica;
- acquisto di partecipazioni in società già costituite;
- gestione delle partecipazioni pubbliche;
- alienazioni di partecipazioni sociali;
- quotazioni di società a controllo pubblico in mercati non regolamentati;
- razionalizzazione periodica delle partecipazioni pubbliche.

Si tenga altresì presente quanto disposto dall'art.19 comma 7 del d.lgs. 175/2016 in merito alla pubblicazione:

- dei provvedimenti con cui l'amministrazione pubblica socia fissa obiettivi, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi comprese quelle per il personale, delle società

controllate;

- dei provvedimenti con cui le società a controllo pubblico garantiscono il concreto perseguimento degli obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento.

Ulteriore obbligo di pubblicazione riguarda le rappresentazioni grafiche che devono dare conto dei rapporti tra l'amministrazione e gli enti di cui all'art. 22 comma 1 (con l'indicazione per le società della quota di partecipazione).

Appare di cruciale importanza la puntuale osservanza dei descritti obblighi di trasparenza, dalla cui violazione discendono divieti e sanzioni, espressamente indicati nella medesima normativa ai seguenti articoli:

- art. 22 comma 4 d.lgs. n. 33/2013: la mancata o incompleta pubblicazione comporta il divieto di erogazione in favore degli enti di che trattasi di somme a qualsiasi titolo da parte dell'amministrazione interessata, fatta eccezione per i pagamenti che le amministrazioni sono tenute e erogare a fronte di obbligazioni contrattuali per prestazioni svolte in loro favore da parte di detti enti;
- art. 46 d.lgs. n. 33/2013: l'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente costituisce elemento di valutazione negativa della responsabilità dirigenziale a cui applicare la sanzione di cui all'art. 47 comma 1 bis ed eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione, valutata ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili;
- art. 47 comma 2: per la violazione degli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 22 comma 2 è prevista l'applicazione di una sanzione amministrativa a carico della responsabile della pubblicazione consistente nella decurtazione dell'indennità di risultato nelle misure ivi previste;
- art. 19, comma 7 d.lgs. n. 175/2016: applicazione dei divieti e delle sanzioni di cui ai citati articoli 22 comma 4, 46 e 47, comma 2 per la violazione degli obblighi di pubblicazione riferiti agli atti di cui ai commi 5 e 6 del medesimo art. 19.

Le sanzioni sono irrogate dall'A.N.AC. che è per legge titolare del relativo procedimento (art. 47 comma 3 d.lgs. n. 33/2013).

Ai fini dell'assolvimento degli obblighi di cui all'art. 22 d.lgs. n. 33/2013 devono intendersi quali enti di diritto privato in controllo dell'Amministrazione quelli sottoposti a controllo da parte di amministrazioni pubbliche, oppure, anche se non in controllo, gli enti comunque costituiti o vigilati nei quali siano riconosciuti alle p.a. poteri di nomina dei vertici o dei componenti degli organi (art. 22 comma 1 lett. c). Quanto alla nozione di controllo per gli enti di diritto privato diversi dalle società, l'A.N.AC. fa riferimento a tre elementi, che devono ricorrere cumulativamente (delibera 1134/2017 paragrafo 2.2.2.):

1. bilancio superiore a cinquecentomila euro;
2. finanziamento maggioritario, per almeno due esercizi finanziari consecutivi nell'ultimo triennio da pubbliche amministrazioni;
3. designazione della totalità dei titolari o dei componenti dell'organo di amministrazione o di indirizzo da parte di pubbliche amministrazioni (quindi anche la designazione che sia di competenza di più PP.AA.).

Tenuto conto delle disposizioni di legge e degli indirizzi forniti dall'A.N.AC., nel corso dell'anno 2021 sarà necessario continuare la già avviata attività di ricognizione e classificazione degli enti pubblici e privati, così da poter disporre di un quadro di riferimento completo per l'implementazione delle misure di prevenzione e trasparenza, avvalendosi a tale scopo delle strutture competenti alla vigilanza e al controllo degli enti. Tali misure, da calibrare a seconda della tipologia degli enti e in considerazione dei sopra riportati indirizzi, saranno attuate nel corso dell'anno secondo il prospetto riassuntivo di seguito riportato.

Misure di vigilanza	Società/enti in controllo pubblico / enti pubblici economici	Società partecipate non in controllo pubblico/ associazioni fondazioni e enti privati partecipati/vigilati
Nomina RPCT	Verifica della nomina	
Adozione PTPCT o di misure integrative del modello 231	Verifica dell'adozione e degli interventi previsti Verifica della redazione della relazione del RPCT secondo lo schema ANAC	Verifica dell'adozione o meno
Obblighi di trasparenza	Verifica della organizzazione della sezione società trasparente secondo la struttura di cui all'allegato linee guida ANAC	Verifica della organizzazione della sezione società trasparente
Osservanza obblighi di pubblicazione art. 15 bis d.lgs. 33/2013	Verifica degli adempimenti	

Con riguardo agli enti strumentali, nel corso del 2020 si è dato avvio alla costituzione del Gruppo di coordinamento tra la Regione e tali enti per promuovere e rafforzare scambi informativi e formativi sui temi della performance e della trasparenza. Si intende proseguire su tale percorso allo scopo di costruire un sistema di relazioni condiviso e partecipato e implementare il metodo del confronto sui temi più significativi della trasparenza e della prevenzione della corruzione. Inoltre, allo scopo di favorire la corretta osservanza dei descritti obblighi di legge, si intende prevedere in via transitoria e fino alla definizione del complessivo assetto organizzativo regionale, la centralizzazione in capo all'ufficio titolare delle funzioni in materia di performance organizzativa dei compiti di supporto agli enti strumentali con riguardo allo svolgimento degli obblighi di trasparenza e raccordo con gli uffici regionali per la parte di competenza.

Tale previsione discende dalla necessità, nelle more del compimento della suddetta fase riorganizzativa, di assicurare l'esito favorevole e costante degli obblighi di trasparenza nella logica anche del rafforzamento della rete dei referenti interni e del raccordo con i R.P.C.T. degli enti strumentali.

Per l'assolvimento degli obblighi di trasparenza, al fine di agevolare e uniformare le modalità di pubblicazione dei dati sul sito istituzionale della Giunta regionale – sezione amministrazione trasparente, saranno fornite a cura del R.P.C.T. apposite tabelle, indirizzi operativi e cronoprogramma degli adempimenti. Per i restanti enti controllati/partecipati i titolari degli obblighi di pubblicazione sono individuati nell'apposito elenco allegato al Piano, elenco che sarà opportunamente aggiornato all'esito della più volte richiamata riorganizzazione.

Di seguito si riportano i dati e le informazioni inerenti al Gruppo Basilicata.

Società/fondazioni/in controllo pubblico	Enti pubblici economici	Società partecipate	Fondazioni partecipate/vigilate
Sviluppo Basilicata S.p.A. Secondo la revisione periodica approvata con DGR 985/2020 la società è in house soggetta a controllo analogo standardizzato	Consorzio di bonifica Ai sensi dell'art. 11 L.r. 1/2017 è ente pubblico economico a base associativa	Società Osservatorio regionale Banche imprese – società consortile a r.l. Secondo la revisione periodica approvata con DGR 985/2020 è società mista	Fondazione Città della pace L.r. 10/2009
S.E.L. S.p.A. secondo la revisione periodica approvata con DGR 985/2020 la società è in house soggetta a	Consorzio di bonifica Vulture Alto Bradano	Lucandocks S.p.A. secondo la revisione periodica	Fondazione Emanuele Gianturco L.r. 15/2005

controllo analogo standardizzato	Ai sensi dell'art. 31 L.r. 1/2017 è in liquidazione	approvata con DGR 985/2020 la quota regionale è in dismissione	
Acqua S.p.A. secondo la revisione periodica approvata con DGR 985/2020 la società è in house è in liquidazione	Consorzio di bonifica Alta Val d'Agri Ai sensi dell'art. 31 L.r. 1/2017 è in liquidazione		Fondazione Osservatorio ambientale regionale FARBAS L.r. 8/2014
Acquedotto Lucano S.p.A. secondo la revisione periodica approvata con DGR 985/2020 la società è in house a controllo pubblico da più amministrazioni, Il controllo è esercitato mediante l'Ente di governo d'ambito EGRIB	Consorzio di bonifica Bradano e Metaponto Ai sensi dell'art. 31 L.r. 1/2017 è in liquidazione		Fondazione Francesco Saverio Nitti L.r. 8/2009
Società Consorzio aeroporto Salerno Pontecagnano a r.l. secondo la revisione periodica approvata con DGR 985/2020 è società mista ai sensi della lett.m) art. 2 TUSPO, con partecipazione pubblica del 99,98%	Consorzio di Sviluppo industriale della Provincia di Potenza Con L.r. 7/2021 è stato sciolto e posto in liquidazione		Fondazione Leonardo Sinigalli D.C.R. n. 397/2008
Fondazione Lucania Film Commission L.r.26/2011	Consorzio di Sviluppo industriale della Provincia di Matera Ai sensi dell'art. 19 L.r. 18/2010 è ente pubblico economico		
Fondazione Matera Basilicata 2019 L.r. 8/2014			

Si riporta altresì il contenuto dell'art. 1 della recentissima L.r. n. 7 del 3/3/2021, concernente la costituzione della società Aree Produttive Industriali Basilicata S.p.A., in corso di attuazione:

“Art. 1 Costituzione delle Società Aree Produttive Industriali Basilicata S.p.A.

1. In attuazione delle previsioni di cui all'art. 5 della legge regionale 20 marzo 2020 n. 12 (Collegato alla legge di stabilità regionale), la Giunta Regionale è autorizzata a costituire con propria deliberazione da adottarsi entro 30 giorni dall'entrata in vigore della presente legge, una società per azioni ai sensi del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175 (Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica) denominata Aree Produttive Industriali Basilicata S.p.A, siglabile API-Bas S.p.A.

2. La società API-Bas S.p.A. ha sede legale in Potenza e sede operativa in Potenza.

3. La società di cui al comma 1 ha per scopo la promozione dello sviluppo industriale e del perseguimento della sostenibilità ambientale delle aree produttive in coerenza con gli indirizzi e le scelte programmatiche della Regione volte al perseguimento delle proprie finalità istituzionali.”

Enti strumentali

A.L.S.I.A.

A.P.T.

A.R.D.S.U.

A.R.P.A.B

A.T.E.R. di Potenza

A.T.E.R. di Matera

E.G.R.I.B.

A.R.L.A.B.

ENTE PARCO CHIESE RUPESTRI Matera

ENTE PARCO GALLIPOLI COGNATO

ENTE PARCO VULTURE



REGIONE BASILICATA

**PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA
TRASPARENZA 2021 – 2023**

SEZIONE TRASPARENZA

Introduzione

La presente Sezione è parte integrante del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione per il triennio 2021-2023 in ragione del ruolo che la trasparenza riveste quale strumento per realizzare una buona amministrazione ma anche come misura per prevenire la corruzione, promuovere l'integrità e la cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica.

In tale ottica, la Regione Basilicata si propone, come obiettivo strategico da tradursi in obiettivi organizzativi e individuali, di promuovere maggiori livelli di trasparenza. La presente Sezione individua le misure e gli strumenti per il raggiungimento di tali obiettivi e, ad un tempo, affronta alcune criticità emerse dalle verifiche del RPCT e dall'attività di monitoraggio realizzate nel corso nel 2020.

Al fine di garantire la regolarità, la tempestività, la qualità e l'accessibilità dei flussi informativi previsti dalla normativa, nel triennio di riferimento si intende intensificare l'attività di verifica del corretto assolvimento degli obblighi di pubblicazione, migliorare, per quanto possibile, i sistemi informatici del flusso di pubblicazione, semplificare le procedure per ottimizzare i processi e promuovere iniziative di formazione rivolte a tutto il personale, con particolare riguardo a coloro che, a vario titolo (direttori generali, dirigenti e referenti della trasparenza), hanno ruoli e responsabilità specifiche in materia.

1. Trasparenza uguale sviluppo

Dalla parte del cittadino le opportunità che una Pubblica Amministrazione aperta e trasparente offre sono innumerevoli ed hanno a che fare con lo sviluppo della comunità nella quale opera l'ente pubblico. Rompere il monopolio delle informazioni permette ai cittadini, specie se organizzati, di partecipare alle politiche che incidono sulla qualità delle loro vite e sul loro futuro e di esercitare un controllo diffuso atto a prevenire e contrastare ipotesi di corruzione e illegalità.

Insomma, la trasparenza rappresenta, da un lato, un modo nuovo di essere Regione e, dall'altro, un modo nuovo di cercare lo sviluppo.

Dal coinvolgimento dei cittadini nasce, infatti, la consapevolezza che non solo la trasparenza sia un obbligo ma che essa, accompagnata dalla semplificazione, incida sui comportamenti e sui modi di essere di ciascuno. Comportamenti e modi di essere rinnovati favoriscono la fiducia verso la p.a., importante motore di

cambiamento e sviluppo.

2. La trasparenza: nozione e regolamentazione

Il concetto di trasparenza viene introdotto nel nostro ordinamento con la legge n. 241/1990 sul procedimento amministrativo e si configura come obbligo di motivazione degli atti.

Successivamente, il d.lgs. n. 33/2013 delinea la trasparenza come l'obbligo di pubblicazione di specifici documenti, informazioni e dati concernenti l'organizzazione e il funzionamento della pubblica amministrazione sull'apposita sezione del sito istituzionale denominata "Amministrazione trasparente", nel rispetto delle regole tecniche contenute nel medesimo decreto nonché nella delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016 e di alcune normative di settore. È tuttavia il d.lgs. n. 97/2016 che delinea la trasparenza come accessibilità totale mediante l'introduzione del cosiddetto FOIA (Freedom Of Information Act) ovvero dell'accesso civico generalizzato. Tale istituto riconosce a chiunque, anche se non titolare di un interesse qualificato, il diritto di richiedere e ottenere dati e documenti ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria (Art. 5, co. 2 del d.lgs. n. 33/2013) nel rispetto delle linee guida dell'ANAC contenute nella delibera n. 1309 del 28 dicembre 2016. Sull'attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato, tra l'altro, è intervenuto anche il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione con la circolare n. 2/2017, integrata dalla successiva n. 1/2019.

Rispetto poi a particolari ambiti soggettivi di applicazione della disciplina sulla trasparenza, l'ANAC ha adottato, con delibera n. 1134/2017, *"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"* e con particolare riferimento agli *"Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali"* (art. 14 del d.lgs. 33/2013) la delibera n. 241/2017.

A tale ultimo riguardo, a seguito della sentenza della Corte Costituzionale n. 20 del 23 gennaio 2019 sull'applicazione dell'art. 14, co. 1, lett. f) del d.lgs. 33/2013, l'Autorità ha adottato, con delibera n. 586/2019, integrazioni e modifiche della delibera n. 241/2017 per l'applicazione del precitato articolo e successivamente, con delibera 1126/2019, ha rinviato alla data del 1° marzo 2021 l'avvio dell'attività di vigilanza dell'ANAC sull'applicazione dell'art. 14, co. 1, lett. f) ai dirigenti delle amministrazioni regionali e degli enti dipendenti e ha sospeso

l'efficacia della delibera 586/2019 limitatamente all'applicazione dell'art.14, lett. f) del d.lgs. n. 33/2013 ai dirigenti sanitari titolari di struttura complessa.

Come è evidente, la trasparenza dunque è una materia in continua evoluzione con l'obiettivo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche mediante la partecipazione dei cittadini all'attività amministrativa.

3. La Sezione trasparenza: obiettivi e finalità

L'art. 10 del d.lgs. n. 33/2013 esorta le Amministrazioni a dedicare un'apposita sezione alle tematiche relative alla trasparenza. Tale sezione non è intesa, solo, come un mero adempimento di un obbligo di legge, non come un punto di partenza per iniziative mirate, ma come rafforzamento e testimonianza di un percorso già intrapreso e condiviso.

Nel ricercare la chiarezza della forma e la snellezza dei contenuti, la presente sezione propone un breve richiamo alla disciplina in materia di trasparenza, esplicita le modalità di recepimento del d.lgs. n. 33/2013 e descrive i processi elaborati dalla Regione Basilicata.

Individua, poi, le figure dei responsabili in relazione all'attività di trasmissione e di pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati sul sito istituzionale, facendo cenno, inoltre, alle altre iniziative intraprese dalla Regione Basilicata in tema di trasparenza e alla rilevanza da essa assunta nella misurazione e valutazione della performance.

Il processo intrapreso dalla Giunta Regionale ha, come guida, i seguenti obiettivi:

- a. rendere "trasparente" ad ogni livello la struttura organizzativa e l'azione amministrativa in applicazione della filosofia di "accessibilità totale" delle informazioni, al fine di non permettere alcuna imparzialità e favorire il buon andamento della Pubblica Amministrazione;
- b. riconosce il diritto di chiunque di accedere ai siti direttamente ed immediatamente, senza autenticazione e di conoscere, di fruire gratuitamente, di utilizzare e riutilizzare i dati pubblicati;
- c. rendere pubblici, attraverso l'implementazione della sezione del sito istituzionale "Amministrazione trasparente", atti e/o informazioni concernenti l'organizzazione amministrativa, la gestione e l'utilizzazione delle risorse nonché i risultati delle valutazioni delle performance;

- d. prevenire fenomeni corruttivi e diffondere e sviluppare la cultura della legalità e dell'integrità;
- e. proporre e provocare la cultura del cambiamento all'interno dell'organizzazione regionale, accrescendo e migliorando, attraverso il benessere organizzativo, la capacità di ascolto e di risposta;
- f. promuovere un rinnovato rapporto di fiducia tra Regione e cittadini.

Il d.lgs. n. 33/2013 evidenzia la scelta del legislatore di assicurare a tutti, prescindendo dall'interesse personale e qualificato, il diritto di avere conoscenza costante e immediata di informazioni concernenti l'operato dell'amministrazione ed i suoi risultati, i costi economici della sua azione, il comportamento ed i compensi dei dipendenti e dei dirigenti e altro ancora. Questo nuovo approccio consente di andare oltre gli stretti confini dell'accesso ai documenti in senso tradizionale ed avere cognizione diretta dell'intero patrimonio informativo delle Pubbliche Amministrazioni e, in particolare, della Regione Basilicata.

La Regione Basilicata nel pieno rispetto della norma ha provveduto alla pubblicazione dei dati indicati nel d.lgs. n. 33/2013 nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale (www.regione.basilicata.it)

Si precisa che la sezione è strutturata in sottosezioni, all'interno delle quali sono inseriti i documenti, le informazioni e i dati previsti al decreto. Cliccando sull'identificativo di una sottosezione è possibile accedere ai contenuti della sottosezione stessa.

4. Compiti e ruolo del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T.)

Il processo informativo della trasparenza riguarda tutta la Giunta regionale e tutti coloro i quali sono interessati a conoscere le attività e i modi attraverso i quali essa si esplicita. **Il Responsabile è la figura organizzativa chiave per l'attuazione del nuovo sistema di trasparenza.**

La presente sezione, redatta ad opera del Responsabile, viene sottoposta alla approvazione della Giunta Regionale. Vigge, in particolare, un rapporto di costante collaborazione e interconnessione tra i dirigenti degli uffici e il responsabile, il quale funge da punto di snodo e di raccolta delle informazioni necessarie all'attuazione della trasparenza.

Per facilitare la collaborazione tra le strutture e il Responsabile della trasparenza si è ritenuto opportuno individuare i referenti della trasparenza in ogni struttura

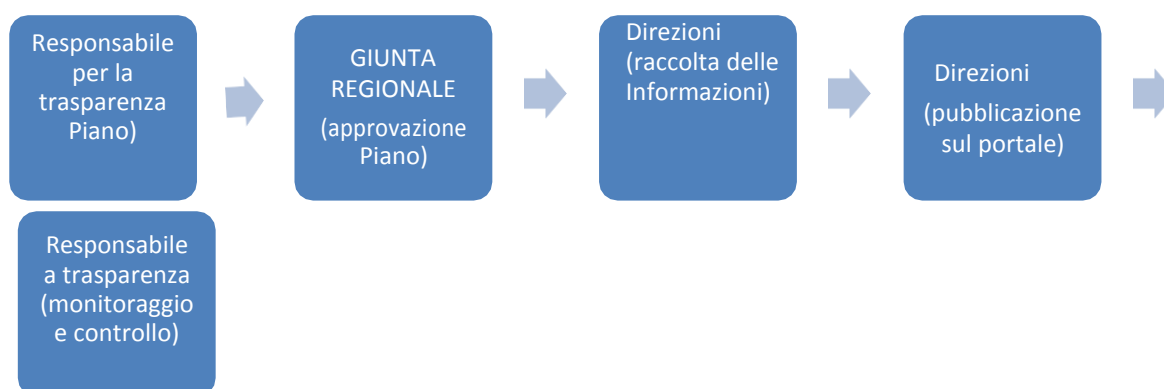
dell'amministrazione.

La Regione ha, da tempo, realizzato il sito internet istituzionale www.regione.basilicata.it e la pubblicazione dei dati avviene grazie alla collaborazione dell'Ufficio Amministrazione Digitale e dell'Ufficio competente in materia di comunicazione istituzionale e di relazioni con il pubblico incaricati di coadiuvare le strutture per gli interventi sul sito web.

Il Responsabile svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'area istituzionale della Giunta regionale degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicura la regolare attuazione dell'accesso civico garantendo la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Autorità regionale per la valutazione e il merito, all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

I dirigenti responsabili degli Uffici dell'amministrazione garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge.

Il Responsabile, in sede di monitoraggio, deve essere autorizzato ad accedere alle deliberazioni e ai provvedimenti e a qualsiasi altra decisione soggetta a pubblicazione obbligatoria ai sensi di legge, per valutare che gli atti medesimi siano stati correttamente pubblicati.



Per garantire il supporto al Responsabile in merito al controllo sull'adempimento da parte dell'Amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalle norme, le funzioni relative agli «Adempimenti in materia di trasparenza amministrativa» sono state assegnate all'Ufficio competente in materia di controllo di gestione e misurazione della performance.

5. Caratteristiche dei dati

Nella realizzazione e implementazione del sito sono state tenute presenti le *Linee Guida per i siti web della PA* nonché le misure a tutela della privacy.

I Dirigenti garantiscono che i documenti e gli atti, oggetto di pubblicazione obbligatoria, siano pubblicati:

- in forma chiara e semplice, tali da essere facilmente comprensibili al cittadino che ne prenda visione;
- completi nel loro contenuto e degli allegati costituenti parte integrante e sostanziale dell'atto;
- tempestivamente, e comunque non oltre 3 giorni dalla loro efficacia. L'esigenza di assicurare adeguata qualità delle informazioni diffuse non può, in ogni caso, costituire motivo per l'omessa o ritardata pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti;
- per un periodo di 5 anni, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione. Decorso tale termine, qualora si ritenga di lasciarli in pubblicazione, tali dati saranno trattati come dati ulteriori dei quali non è richiesta la pubblicazione, ai sensi dell'art. 7-bis, co.3 del d.lgs. n. 33/2013, avendo cura di anonimizzare i dati personali eventualmente presenti e di valutare l'assenza di pregiudizio a uno degli interessi pubblici o privati indicati dall'art. 5-bis del precitato decreto;
- per un lasso di tempo non superiore al periodo ritenuto, caso per caso, necessario al raggiungimento degli scopi per i quali sono stati resi pubblici per i dati personali contenuti in atti e provvedimenti amministrativi per i quali è previsto l'obbligo di pubblicazione;
- fino alla data della loro efficacia per gli atti che producono i loro effetti oltre i 5 anni;
- in formato di tipo aperto ai sensi dell'articolo 68 del Codice dell'amministrazione digitale, di cui al d.Lgs. 82/2005 e saranno riutilizzabili ai sensi del d.Lgs. 196/2003, senza ulteriori restrizioni diverse dall'obbligo di citare la fonte e di rispettarne l'integrità.

5.1. Requisiti per la pubblicazione on line

Il formato dei dati da utilizzare ai fini della pubblicazione sul sito web è di tipo aperto per consentire ai cittadini l'**immediato utilizzo e riutilizzo degli stessi dati**.

Il dato aperto è un formato di dati reso pubblico, documentato esaurientemente e neutro rispetto agli strumenti tecnologici necessari per la loro fruizione.

I dati devono presentare le seguenti caratteristiche:

- **disponibilità** secondo i termini di una licenza che ne permetta l'utilizzo da parte di chiunque, anche per finalità commerciali, in formato disaggregato;
- **accessibilità** in formato aperto grazie alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, comprese le reti telematiche pubbliche e private che consentano l'utilizzazione automatica.
- **gratuità** grazie alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, ivi comprese le reti telematiche pubbliche e private, oppure disponibilità a costi contenuti per la loro riproduzione e divulgazione.

Il “**riutilizzo**” consiste nell'uso del dato di cui è titolare una Pubblica Amministrazione o un organismo di diritto pubblico, da parte di persone fisiche o giuridiche, a fini commerciali o non commerciali diversi dallo scopo iniziale per il quale il documento è stato prodotto nell'ambito dei fini istituzionali.

5.2. Modalità di pubblicazione dei dati on line

Sono state riviste le procedure organizzative della Regione Basilicata definendo un iter standardizzato per la pubblicazione dei documenti sul sito che prevede la modalità dell'inserimento automatico e/o manuale.

L'attivazione dei flussi automatici di pubblicazione dei dati è avviata e viene costantemente aggiornata la gestione automatizzata degli atti per garantire la loro corretta pubblicazione, anche per quanto attiene la pubblicità legale.

La Regione Basilicata ha già provveduto alla definizione dei passaggi necessari per la gestione non automatizzata degli atti. Attraverso verifiche periodiche, si assicurerà la gestione corretta degli stessi, in termini di celerità e completezza della pubblicazione.

Al fine di favorire il processo di digitalizzazione dei provvedimenti amministrativi, a partire da gennaio 2021, è stata avviata la nuova procedura informatizzata per la predisposizione delle delibere di Giunta, i decreti e le ordinanze del Presidente. Tale servizio, disponibile sulla intranet nella sezione dedicata ai provvedimenti amministrativi, rende possibile anche la consultazione degli allegati ai predetti provvedimenti che saranno redatti esclusivamente in formato digitale.

6. Trasparenza e tutela dei dati personali

Il libero accesso ai dati ed alle informazioni detenute dalle pubbliche amministrazioni ha posto il problema della riservatezza dei dati personali. La

Corte costituzionale ha riconosciuto che sia la Costituzione sia il diritto europeo, primario e derivato, tutelano entrambi i diritti.

Il denominatore comune per risolvere il potenziale conflitto tra due diritti fondamentali, trasparenza e protezione dei dati personali, è quello dell'Accountability (responsabilizzazione).

La protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati di carattere personale è un diritto fondamentale. L'articolo 8, paragrafo 1, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea («Carta») e l'articolo 16, paragrafo 1, del trattato sul funzionamento dell'Unione europea («TFUE») stabiliscono che ogni persona ha diritto alla protezione dei dati di carattere personale che la riguardano.

Per il loro bilanciamento, il Regolamento (UE) 679/2016 GDPR, al considerando n. 4, evidenzia che *“Il diritto alla protezione dei dati di carattere personale non è una prerogativa assoluta, ma va considerato alla luce della sua funzione sociale e va temperato con altri diritti fondamentali, in ossequio al principio di proporzionalità”*.

Nel nostro ordinamento, attraverso il d.lgs. n. 101/2018 è stato adeguato il Codice della Privacy (d.lgs. n. 196/2003) al Regolamento europeo mantenendo sostanzialmente inalterato il regime normativo per il trattamento dei dati personali da parte dei soggetti pubblici, ai quali è consentito unicamente se ammesso per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri di cui è investito il titolare del trattamento.

La pubblicazione, tuttavia, anche in presenza di una base giuridica deve avvenire nel rispetto dei principi dell'art. 5 del precitato Regolamento, quali *«liceità correttezza e trasparenza»*; *«limitazione della finalità»*, *«minimizzazione dei dati»*; *«esattezza»*; *«limitazione della conservazione»*; *«integrità e riservatezza»*, tenendo anche conto del principio di *“responsabilizzazione”* del titolare del trattamento. Particolare rilievo assumono i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati (par. 1, lett. c), quelli di esattezza e aggiornamento dei dati (par. 1, lett. d), con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati e infine quelli della sicurezza, cioè trattati in maniera da garantire *«integrità e riservatezza»* attraverso l'applicazione di misure tecniche e organizzative adeguate (par. 1, lett. f).

Sul rapporto tra obbligo di pubblicazione e tutela dei dati personali è d'aiuto il d.lgs. n. 33/2013 che all'art. 7-bis recita: *“nei casi in cui una norma 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». Tra l'altro l'art. 6 dello stesso decreto legislativo precisa che le pubbliche amministrazioni garantiscono anche la qualità dell'informazione riportate nei siti istituzionali ovvero l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità e conformità ai documenti originali in loro possesso.

Il Garante per la protezione dei dati personali, al fine di garantire un bilanciamento tra le esigenze di pubblicità/trasparenza e il rispetto dei principi sul trattamento dei dati personali, con il provvedimento n. 243 del 15/05/2014 ha emanato 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, tra l'altro, indicano alla Pubblica amministrazione di limitarsi a includere negli atti da pubblicare solo quei dati personali realmente necessari e proporzionati alla finalità di trasparenza perseguita nel caso concreto.

Le linee guida evidenziano altresì che la durata della pubblicazione delle informazioni e i documenti per le finalità della trasparenza, ai sensi dell'art. 8 comma 3 del d. lgs. n. 33/2013, avviene per un periodo di 5 anni, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione e comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti.

Il Garante inoltre ritiene che la diffusione dei dati personali, prevista dalla legge o da regolamento, è consentita solo nel caso in cui sia realmente necessaria e proporzionata ai fini della trasparenza. Nel caso concreto, si tratta della pubblicazione di curricula, dichiarazione dei redditi, entità di corrispettivi e compensi, provvedimenti finali di procedimenti relativi a concorsi e prove selettive di assunzione del personale e progressioni di carriera, atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici e dell'elenco dei soggetti beneficiari.

Inoltre, le precitate Linee guida al punto 9.d. *Obblighi di pubblicazione concernenti i provvedimenti amministrativi* (ad es. concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera, art. 23 del d. lgs. n. 33/2013) evidenziano che in attuazione di tale disposizione, per tali provvedimenti devono essere pubblicati solo gli elementi di sintesi degli aventi diritto, quali il contenuto, l'oggetto, l'eventuale spesa prevista e gli estremi dei principali documenti contenuti nel fascicolo del procedimento. Con particolare riferimento ai provvedimenti finali adottati all'esito dell'espletamento di concorsi oppure di prove selettive, non devono formare quindi oggetto di pubblicazione, in base alla disposizione in esame, gli atti nella loro veste integrale.

D'altra parte, la tutela degli interessi privati e in particolare la protezione dei dati

personali limita l'esercizio del diritto di accesso civico generalizzato consentito a "chiunque" e ha richiesto specifiche linee guida da parte dell'ANAC (vedi FOIA).

Ciò premesso, al fine di favorire una puntuale e corretta applicazione della normativa sul trattamento dei dati personali da parte dell'organizzazione regionale, si ritiene opportuno precisare che per **trattamento** si intende qualsiasi operazione o insieme di operazioni, compiute con o senza l'ausilio di processi automatizzati e applicate a dati personali o insiemi di dati personali (esempio: la raccolta, la registrazione, l'organizzazione, la strutturazione, la conservazione, l'adattamento o la modifica, l'estrazione, la consultazione, l'uso, la comunicazione mediante trasmissione, diffusione o qualsiasi altra forma di messa a disposizione, il raffronto o l'interconnessione, la limitazione, la cancellazione o la distruzione).

Per **dato personale** si intende qualunque informazione relativa a persona fisica identificata o identificabile mediante qualsiasi informazione, ivi compreso un numero o identificazione personale. In base alla natura, esso si distingue in **dato comune, particolare** (ex. sensibile) o **giudiziario**. Esempi di dato comune sono il nome e il cognome, la data e il luogo di nascita, il sesso, l'indirizzo, il codice fiscale, il numero di telefono, ecc.... Il dato particolare c.d. "sensibile", invece, è idoneo a rivelare, l'origine razziale od etnica, le convinzioni religiose, filosofiche, le opinioni politiche, l'appartenenza sindacale, genetico e dato biometrico, relativo alla salute o alla vita sessuale. Infine, il dato giudiziario è idoneo a rivelare i provvedimenti di cui all'art. 3, co. 1, lett. da a) a o) e da r) a u) del D.P.R. n. 313/2002 in materia di casellario giudiziale, di anagrafe delle sanzioni amministrative dipendenti da reato e dei relativi carichi pendenti o la qualità di imputato o di indagato ai sensi degli artt. 60 e 61 del c.p.c.

Prima della pubblicazione sul web di un documento contenente dati personali, i soggetti pubblici devono preventivamente verificare l'esistenza di una specifica norma di legge o di regolamento che preveda tale pubblicazione. In mancanza di tale base giuridica la pubblicazione è legittima solo se i dati personali vengono anonimizzati. In presenza di una previsione di legge o di regolamento, invece, se si tratta di dati comuni bisogna applicare il principio di pertinenza e non eccedenza ovvero non rendere accessibili i dati personali non necessari, eccedenti e non pertinenti con le finalità della pubblicazione. Se invece si tratta di dati particolari (ex sensibili) e giudiziari, la diffusione è consentita solo se indispensabile per raggiungere le finalità della pubblicazione. È comunque assolutamente vietata la diffusione dei dati particolari idonei a rivelare lo stato di salute e la vita sessuale.

Non sono altresì ostensibili, salvo previsione di legge, le notizie che riguardino la natura delle infermità e degli impedimenti personali o familiari che causino l'astensione dal lavoro, nonché le componenti della valutazione o delle notizie concernenti il rapporto di lavoro tra dipendente e l'amministrazione idonee a

rivelare categorie particolari di dati. Non è consentita infine la pubblicazione dei dati identificativi delle persone fisiche destinatarie di provvedimenti di concessione di sovvenzione, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici qualora da tali dati sia possibile ricavare informazioni relative allo stato di salute ovvero situazioni di disagio economico e sociale degli interessati.

La tutela del dato personale, dunque, richiede un'adeguata conoscenza della normativa e delle indicazioni in materia, in particolare della funzione e della destinazione dei dati trattati per una corretta valutazione degli interessi in gioco nonché la responsabilizzazione dei soggetti coinvolti. A tal fine, nel corso del prossimo triennio la Regione Basilicata intende sostenere e rafforzare il principio della responsabilizzazione (Accountability) promuovendo iniziative di informazione e formazione in materia, quali circolari del RPCT e giornate formative, d'intesa con il Responsabile della Protezione dati (DPO), anche in modalità a distanza, rivolte a tutto il personale, con particolare riguardo ai responsabili dell'organizzazione e della raccolta delle informazioni, che consentano di garantire la conformità alla normativa di riferimento. Tali iniziative serviranno a precisare i caratteri di legittimità del trattamento dei dati personali e ad analizzare esempi concreti a partire anche dalle pronunce del Garante per la protezione dei dati personali che permettano di identificare e gestire i rischi connessi ai trattamenti.

D'altra parte, la Regione Basilicata si propone, altresì:

- di effettuare dei controlli a campione delle pubblicazioni normativamente previste al fine di verificare la corretta applicazione della normativa in materia;
- promuovere un'azione di Governance delle informazioni attraverso incontri tra i principali attori all'interno dell'Amministrazione responsabili dei processi amministrativi e dei sistemi informativi finalizzati al trattamento dei dati personali.

7. Misure organizzative per garantire il coordinamento nella gestione delle diverse istanze di accesso

L'accesso civico rappresenta il principale strumento per il perseguimento degli obiettivi di trasparenza amministrativa ovvero "favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche" e soprattutto "tutelare i diritti dei cittadini e promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa".

In materia di accesso, si distinguono diverse tipologie:

- **accesso documentale**, disciplinato dall'art. 22 della legge n. 241/1990 e ss.mm.ii., attribuito a chiunque vanti un interesse diretto, concreto e attuale corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento del quale è richiesto l'accesso;
- **accesso civico semplice**, disciplinato dall'art. 5 comma 1 del d.lgs. 33/2013, che riconosce a chiunque di richiedere i documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente nei casi in cui l'amministrazione ne abbia omissso la pubblicazione sul proprio sito web istituzionale;
- **accesso civico generalizzato (FOIA)** disciplinato dall'art. 5, comma 2 del d.lgs. n. 33/2013, come modificato dall'art. 6 del d.lgs. n. 97/2016 che attribuisce a chiunque il diritto di richiedere alle pubbliche amministrazioni dati e documenti ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria nei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'art. 5-bis.

La Regione Basilicata ha individuato nell'URP il collettore di tutte le richieste di accesso con il compito di smistare le istanze di accesso ai soggetti competenti a rispondere, a seconda della tipologia:

1. **accesso civico** per obblighi di pubblicazione: al RPCT della Giunta e alla struttura di supporto trasparenza;
2. **accesso civico generalizzato**: alla struttura competente per materia che detiene i dati e i documenti e per conoscenza alla struttura di supporto trasparenza ai fini del monitoraggio;
3. **accesso documentale** per atti in archivio prodotti entro i 5 anni precedenti: alla struttura competente per materia che detiene i documenti e per conoscenza alla struttura di supporto trasparenza ai fini del monitoraggio.

Il RPCT e le strutture di competenti, a seconda delle tre tipologie di accesso, curano l'istruttoria e rispondono all'istanza. Nel caso dell'accesso civico generalizzato le strutture possono, tramite i referenti della trasparenza, consultare la struttura di supporto trasparenza.

L'URP si relazione con il RPCT e con la struttura di supporto trasparenza per la gestione e il monitoraggio delle istanze di accesso.

Per facilitare l'esercizio del diritto di accesso civico da parte dei cittadini e dei soggetti interessati, è stata coerentemente aggiornata la sottosezione "Altri

contenuti – Accesso civico” del sito “Amministrazione trasparente”, dove sono descritte sinteticamente le tipologie di accesso, indicato come esercitare tale diritto e messa a disposizione la relativa modulistica. È altresì attivo l’indirizzo e-mail accessocivico@regione.basilicata.it anche per le eventuali segnalazioni di inadempienze o mancanze.

In attuazione delle citate Linee guida ANAC n. 1309/2016 e della circolare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione n. 2/2017 a cui è seguita la n. 1/2019, nel corso del 2020 il RPCT, coadiuvato dalla struttura di supporto trasparenza, ha predisposto il registro degli accessi generalizzati, pubblicato nella sottosezione “Altri contenuti – Accesso civico” del sito “Amministrazione trasparente”. Tale strumento consente di annotare le principali informazioni concernenti i procedimenti di accesso generalizzato al fine di consentire al cittadino di avere contezza dei dati e documenti in relazione ai quali è consentito l’accesso e di agevolare la stessa ANAC nello svolgimento di future attività di monitoraggio.

In attesa dell’adozione di una piattaforma informatica per la gestione dei procedimenti di accesso in osservanza delle predette prescrizioni, si è ritenuto comunque opportuno predisporre il registro degli accessi generalizzati nella modalità attualmente adottata. Tuttavia, nel corso del prossimo triennio, la Regione Basilicata si propone di valutare la reale possibilità e di realizzare un sistema informatizzato per la gestione degli accessi unitamente all’aggiornamento, a cadenza semestrale, dell’attuale registro.

D’altra parte, in ragione della centralità e strategicità che l’istituto dell’accesso assume nel sistema della trasparenza e tenuto conto della richiesta di criteri generali e di indicazioni procedurali da parte di alcune strutture al RPCT nel corso del 2020, si considera prioritario definire una disciplina organica e coordinata delle tre tipologie di accesso. Ulteriore obiettivo per il prossimo triennio, pertanto, è l’adozione di apposite linee guida per la gestione delle diverse tipologie di accesso al fine di garantire l’uniformità di comportamento e la coerenza delle risposte da parte delle strutture. Tale disciplina consentirebbe di stabilire la procedura per la valutazione caso per caso delle richieste di accesso e di individuare gli uffici competenti a decidere sulle richieste di accesso generalizzato.

8. Sistema di vigilanza e controllo

Il nuovo regime della trasparenza è assistito da un articolato sistema di vigilanza.

Vigilanza interna all'amministrazione ad opera di :

- Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
- Dirigenti degli uffici
- Autorità regionale per la valutazione e il merito

Il Responsabile deve :

- svolgere l'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Autorità regionale per la valutazione e il merito, all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.
- controllare e assicurare, con i dirigenti responsabili dell'amministrazione, la regolare attuazione dell'accesso civico.

Il Responsabile verifica l'aggiornamento dei dati pubblicati e, con cadenza semestrale, attraverso controlli a campione ne accerta :

- la qualità
- l'integrità
- il costante aggiornamento
- la completezza
- la tempestività
- la semplicità di consultazione
- la comprensibilità
- l'omogeneità
- la facile accessibilità
- la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione
- la presenza dell'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità.

Redige, infine, un apposito modello indicando il provvedimento esaminato e i risultati ottenuti in riferimento ai parametri predefiniti.

a. I dirigenti dei singoli uffici e i referenti della trasparenza

Fondamentale è poi la vigilanza svolta dai dirigenti dei singoli uffici anche attraverso i referenti da loro nominati, in ordine all'andamento generale del "*ciclo della trasparenza*" per il segmento sottoposto al loro controllo.

Particolare attenzione verrà posta dai dirigenti sulla tempestività nella pubblicazione (comunque non oltre 3 giorni dalla loro efficacia), sulla completezza nella trasmissione dei dati al responsabile della trasparenza, nonché sulla collaborazione resa dal personale coinvolto nella loro struttura in riferimento a quanto previsto dalla normativa in materia di trasparenza.

I referenti devono essere autorizzati ad accedere ai provvedimenti e in generale a qualsiasi altra decisione della struttura di appartenenza soggetta a pubblicazione obbligatoria ai sensi di legge, per valutare che gli atti medesimi siano stati correttamente pubblicati.

b. L'Autorità regionale per la valutazione e il merito

Le novità introdotte dal d.lgs. 25 maggio 2016 n. 97 hanno inteso potenziare il ruolo dell'organismo di valutazione in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, anche in una logica di coordinamento con il R.P.C.T. e di relazione con l'A.N.AC. ai sensi dell'art. 44 del d.lgs. n. 33/2013, come modificato dal d.lgs. n. 97/2016. Tale organismo verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e quelli indicati nel Piano della performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori.

I soggetti deputati alla misurazione e valutazione delle performance, nonché l'organismo di valutazione utilizzano le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati.

La connessione tra gli obiettivi di performance e le misure di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione, che si deve tradurre nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali (art. 10 del d.lgs. n. 33/2013, come modificato dal d.lgs. n. 97/2016).

In tal senso, il comma 8-bis dell'art. 1 della l. 6 novembre 2012 n. 190, introdotto dal d.lgs. n. 97/2016, ha assegnato all'organismo di valutazione il compito di verificare, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi

stabiliti nei documenti di programmazione strategico- gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza.

Ancora, il comma 8-bis pone in capo all'organismo il compito di verifica dei contenuti della Relazione annuale del R.P.C.T. sui risultati dell'attività svolta in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza. A tal fine può chiedere al R.P.C.T. le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e può effettuare audizioni di dipendenti.

Viene inoltre confermato l'obbligo in capo al R.P.C.T. di segnalare i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione anche all'organismo di valutazione, ai fini dell'attivazione della responsabilità dirigenziale (art. 43, comma 5, d.lgs. n. 33/2013, art. 21 d.lgs. n. 165/2001).

Sotto il profilo dei rapporti tra l'O.I.V. e l'A.N.AC., la normativa prevede infine che l'O.I.V. debba riferire all'A.N.AC. in merito allo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1, c. 8- bis, L. n. 190/2012) e che, nell'ambito dell'attività di controllo svolta dall'A.N.AC. sull'operato dei R.P.C.T., l'A.N.AC. stessa possa chiedere all'O.I.V. ulteriori informazioni sul controllo dell'esatto adempimento degli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa vigente (art. 45, D.lgs. n. 33/2013).

Vigilanza esterna all'amministrazione ad opera dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.AC.)

L'Autorità Nazionale Anticorruzione ai sensi dell'art. 45 del d.lgs. n. 33/2013 deve:

- esercitare un ruolo di controllo sull' adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, esercitando poteri ispettivi mediante richiesta di notizie, informazioni, atti e documenti alle amministrazioni pubbliche e ordinando di procedere, entro un termine non superiore a trenta giorni, alla pubblicazione di dati, documenti e informazioni, all'adozione di atti o provvedimenti richiesti dalla normativa vigente ovvero alla rimozione di comportamenti o atti contrastanti con i piani e le regole sulla trasparenza;
- controllare l'operato dei Responsabili per la trasparenza a cui può chiedere il rendiconto sui risultati del controllo svolto all'interno dell'amministrazione;

- segnalare eventuali illeciti disciplinari costituiti dal mancato rispetto degli obblighi di pubblicazione, agli uffici dell'amministrazione interessata, ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare a carico del responsabile della pubblicazione o del dirigente tenuto alla trasmissione delle informazioni;
- segnalare i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, in primo luogo, all'ufficio di disciplina dell'amministrazione interessata ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare a carico del responsabile per la trasparenza o del dirigente tenuto alla trasmissione delle informazioni. L'Ufficio di disciplina valuterà se attivare il procedimento disciplinare nei confronti del responsabile o del dirigente tenuto alla trasmissione delle informazioni ai fini della pubblicazione e riferirà all'A.N.AC. le azioni compiute ed il loro esito. L' A.N.AC., in esito alle sue istruttorie, segnalerà gli inadempimenti anche ai vertici politici delle amministrazioni, agli organismi di valutazione, e, se riterrà che ricorrano danni erariali, anche alla Corte dei conti.

9. Come promuovere la trasparenza

Per infondere nei giovani studenti il valore della trasparenza e avvicinarli alla pubblica amministrazione, nell'ottica di un ritrovato rapporto di fiducia, compatibilmente con il superamento dell'emergenza sanitaria in corso, si intende organizzare nel triennio 2021-2023, presso gli istituti secondari di II grado della città di Potenza, veri e propri laboratori formativi sul valore della trasparenza.

Si intende altresì promuovere le *Giornate della Trasparenza* che rappresentano per la Regione un'opportunità per favorire lo sviluppo di una cultura amministrativa orientata all'accessibilità totale, all'integrità e alla legalità, oltre che per fornire informazioni sul Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione adottato dall' Ente, nonché sul Piano e Relazione della Performance a tutti i soggetti a vario titolo interessati e coinvolti.

Considerato lo stretto collegamento tra la disciplina della trasparenza e quella della performance, esse costituiscono l'occasione per condividere le *best practices*, le esperienze e i risultati della valutazione del "*clima*" lavorativo, del livello dell'organizzazione del lavoro, oltre che del grado di condivisione del Sistema di Valutazione (in stretta collaborazione con il lavoro svolto dall'Organismo Indipendente di Valutazione).

10.Collegamenti con il Piano della Performance

Posizione centrale nel programma per la trasparenza occupa l'adozione del Piano della Performance che ha il compito di fissare indicatori, livelli attesi e realizzati di prestazione e criteri di monitoraggio. Il ciclo di gestione della performance, istituito dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 di riforma della Pubblica Amministrazione, si pone come il quadro di riferimento dell'azione delle amministrazioni. Pianificare, eseguire e far eseguire, misurare e valutare, agire di conseguenza.

Il Piano della Performance è il documento programmatico triennale attraverso il quale l'Ente esplicita gli indirizzi e gli obiettivi strategici (triennali) e operativi (annuali), con relativi indicatori e target, ai fini della misurazione e valutazione della performance nei confronti degli stakeholder di riferimento e, quindi, dell'intera collettività. Un requisito essenziale affinché il Piano risponda al fondamentale principio della trasparenza, oltre alla sua pubblicazione, è la sua comprensibilità, sia in termini di linguaggio che di impostazione, anche nei confronti degli stakeholder esterni.

La Regione Basilicata ha collegato il Piano della Performance 2020/2022 al Documento di Economia e Finanza Regionale (D.E.F.R.) per il triennio 2019/2021 approvato in Consiglio regionale con la delibera n. 876/2019. Il documento è stato successivamente aggiornato in ragione sia dell'emergenza legata alla pandemia mondiale che ha comportato una necessaria rivalutazione degli indicatori, obiettivi e target inizialmente previsti, sia in ragione del riordino delle linee strategiche inserite nel D.E.F.R. 2020/2022 approvato con D.G.R. n. 557/2020.

Nel corso del 2018, inoltre, in seguito all'approvazione del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 74 che ha apportato modifiche al d.lgs. n. 150/2009, ed in particolare all'art. 7, è stato istituito un gruppo di lavoro della Struttura Tecnica Permanente di supporto all'Autorità regionale per la Valutazione ed il Merito (OIV), composto da personale della Giunta Regionale, del Consiglio Regionale e di alcuni Enti/Organismi sub- regionali e strumentali del Sistema Basilicata, con il coordinamento del Dirigente dell'Ufficio Valutazione, Merito e Semplificazione che, dopo ripetuti confronti con l'Autorità regionale per la Valutazione ed il Merito, ha elaborato una proposta per il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Regione Basilicata.

Tale proposta, dopo essere stata presentata ai Direttori Generali degli Enti vigilati, all'Autorità Regionale Valutazione e Merito per il relativo parere ed al Comitato Interdipartimentale di Coordinamento Organizzativo (CICO) per riceverne

osservazioni e proposte ed essere stata oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali in sede di delegazione trattante, è stata approvata con D.G.R. n.1391/2018. Il nuovo sistema di misurazione e valutazione è operativo dal 2019. Il nuovo sistema di valutazione, introduce, in aggiunta al raggiungimento degli obiettivi strategici, nuovi fattori di valutazione di tipo organizzativo e finanziario per la valutazione sia della performance organizzativa che di quella individuale dei dirigenti.

Con riferimento al ciclo della performance per l'anno 2020, il Comitato Interdipartimentale di Coordinamento Organizzativo, per quanto riguarda la trasparenza e l'anticorruzione, ha inteso individuare in particolare un obiettivo legato al rispetto della tempistica nella redazione dei documenti (mappature processi, relazioni e rapporti intermedi) necessari ad adempiere agli obblighi in materia di prevenzione della corruzione e la trasparenza, richiesti dal R.P.C.T. secondo quanto previsto dal P.T.P.C. e dalla normativa vigente.

Riguardo agli altri obiettivi, poi, i dirigenti generali, con un procedimento a cascata, hanno assegnato agli uffici dei propri dipartimenti e di conseguenza ai dirigenti gli obiettivi strategici (con valenza pluriennale) e i collegati obiettivi operativi annuali tramite colloqui e successive validazioni delle schede di programmazione degli obiettivi presenti nella procedura informatica.

Con lo stesso metodo, e quindi attraverso colloqui e interlocuzioni con i propri dipendenti, i dirigenti degli uffici di ciascun dipartimento hanno ripartito gli obiettivi ricevuti tra il personale sottoposto, individuando per ciascun dipendente o titolare di posizione organizzativa, nell'ambito di ogni obiettivo operativo annuale, le azioni e gli indicatori che era necessario perseguire e conseguire affinché l'obiettivo potesse essere raggiunto, definendo, così, gli obiettivi individuali del personale non dirigente.

11.Consulenti e collaboratori: precisazioni e indicazioni

Rispetto all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione relativi all'attribuzione di incarichi di collaborazione e consulenza, le criticità emerse nel corso del 2020 in fase di controllo richiedono, in questa sede, le seguenti precisazioni.

Ambito di applicazione

L'art. 15 del d.lgs. n. 33/2013 si riferisce all'affidamento di incarichi di collaborazione e consulenza a persone fisiche, anche esterne, a qualsiasi titolo, sia oneroso che gratuito. Sul sito istituzionale, nelle apposite FAQ in materia di

trasparenza, l'ANAC ha infatti precisato che tra gli incarichi e le cariche da pubblicare ai sensi dell'art. 15, c.1, lett. c), ovvero quelli presso enti di diritto privato regolati o finanziati non solo dalla stessa pubblica amministrazione che conferisce l'incarico ma anche da ogni altra amministrazione pubblica, con riferimento ai consulenti e ai collaboratori, rientrano sia gli incarichi a titolo oneroso sia quelli a titolo gratuito.

Ai soli fini delle pubblicazioni, inoltre, secondo l'orientamento dell'ANAC espresso il 17 settembre 2013, sono assimilati agli incarichi previsti dall'art. 15 del d.lgs. n. 33/2013 gli incarichi per la difesa e la rappresentanza dell'Ente in relazione a singole controversie. Tali incarichi costituiscono, infatti, contratti d'opera professionale. L'affidamento di contenziosi, ovvero la complessiva gestione del servizio di assistenza legale, ivi inclusa la difesa giudiziale, costituiscono invece un appalto di servizi e pertanto, ai sensi dell'art. 37 del d.lgs. n. 33/2013, devono essere pubblicati nella sottosezione "Bandi di gara e contratti" del sito "Amministrazione trasparente".

La pubblicità delle attività di prestazione di servizi consulenziali, svolte da persona giuridica, invece non è regolata dall'articolo 15, bensì dall'articolo 37 del d.lgs. 33 del 2013 (come modificato dall'art. 31 del d.lgs. 97 del 2016). Le stazioni appaltanti, pertanto, hanno l'obbligo di pubblicare nella sottosezione "Bandi di gara e contratti" del sito Amministrazione trasparente, tutti gli atti e documenti relativi alla procedura di affidamento (oggetto del bando, elenco degli operatori invitati a presentare offerte, aggiudicatario, importo di aggiudicazione, etc.). Ogni qualvolta l'amministrazione per l'affidamento di lavori, servizi e forniture proceda in assenza di gara pubblica, è tenuta a pubblicare la delibera a contrattare (articolo 37, co. 2, del d.lgs. 33 del 2013). Resta salvo quanto previsto dall'articolo 9-bis in materia di pubblicazione delle banche dati, gli obblighi di pubblicità legale e gli obblighi di pubblicazione previsti dal d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50.

Secondo le indicazioni dell'A.N.AC., sono altresì da pubblicare i dati relativi all'art.15 del d.lgs. n. 33/2013 per i componenti del Collegio sindacale e del Collegio dei revisori dei conti, per i membri del Comitato di Sorveglianza di un ente di diritto privato sottoposto a liquidazione coatta amministrativa e per i commissari esterni membri di commissioni concorsuali in quanto tutti riconducibili agli incarichi di consulenza e collaborazione.

Sono invece da pubblicare nella diversa sottosezione "Personale" – "Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti" gli incarichi conferiti o autorizzati dall'amministrazione ai propri dipendenti.

Contenuti dell'obbligo

Per ciascun titolare di incarico di collaborazione e consulenza devono essere pubblicati i seguenti dati:

- a. gli estremi dell'atto di conferimento dell'incarico;
- b. il curriculum vitae;
- c. i dati relativi allo svolgimento dell'incarico o la titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o lo svolgimento di attività professionali;
- d. compensi comunque denominati relativi a rapporti di lavoro, di consulenza o di collaborazione, con specifica indicazione delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato;
- e. la pubblicazione dell'attestazione dell'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 53, comma 14, del d.lgs. n. 165 del 2001.

Al riguardo, l'A.N.AC ha precisato che:

- è preferibile pubblicare i curricula secondo il modello comune europeo, con un'attenta selezione dei dati in essi contenuti ai fini del rispetto della tutela della riservatezza. In ogni caso, possono essere pubblicati anche curricula redatti in forme alternative al modello europeo, purché contenenti i dati essenziali e possibilmente, le stesse tipologie di informazioni previste dal modello europeo;
- i dati sui compensi non devono essere riportati nei curricula ma di essi deve essere data separata evidenza. Essi, inoltre, devono essere pubblicati al lordo di oneri sociali e fiscali a carico del dipendente o collaboratore o consulente.

Per gli incarichi di consulenza o collaborazione per i quali è previsto un compenso, ai sensi dell'art. 15 comma 2, sono condizioni per l'acquisizione di efficacia dell'atto e per la liquidazione dei relativi compensi, le seguenti pubblicazioni:

- a. gli estremi dell'atto di conferimento dell'incarico;
- b. i soggetti percettori;
- c. la ragione dell'incarico;
- d. il compenso erogato.

Termini

La pubblicazione deve essere effettuata entro tre mesi dal conferimento dell'incarico e per i tre anni successivi alla cessazione dell'incarico (Art. 15, co. 4). Ai sensi dell'art. 53, comma 14 del d.lgs. n. 165/2001, inoltre, è prevista, con cadenza semestrale, la comunicazione dei relativi dati al Dipartimento della funzione pubblica effettuata esclusivamente per via telematica tramite il sito www.perla.gov.it

Effetti connessi alla pubblicazione

La pubblicazione dei dati di cui al comma 2 dell'art. 15 e la comunicazione degli stessi al Dipartimento della funzione pubblica sono condizioni per l'acquisizione di efficacia dell'atto di incarico e per la liquidazione dei relativi compensi. Nel caso di omessa pubblicazione, ai sensi dell'art. 15 comma 3, il pagamento del corrispettivo determina la responsabilità del dirigente che l'ha disposto, accertata all'esito del procedimento disciplinare, e comporta il pagamento di una sanzione pari alla somma corrisposta.

Dove ricorrano le condizioni di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 104 del 2010, è previsto anche il risarcimento del danno del destinatario.

A fronte delle criticità emerse e al fine di migliorare e semplificare i flussi di pubblicazione, in collaborazione con l'ufficio Amministrazione digitale sono state concordate delle modifiche agli applicativi e definite alcune procedure di caricamento dei dati che i tecnici renderanno note attraverso un documento guida di prossima diffusione.

12.Cronoprogramma delle iniziative della Regione

Iniziativa	Obiettivo 2021	Obiettivo 2022	Obiettivo 2023
Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021 - 2023	<p>Redazione Aggiornamento</p> <p>Responsabile dell'attuazione: RPCT</p>	<p>Aggiornamento annuale</p> <p>Responsabile dell'attuazione: RPCT</p>	<p>Aggiornamento annuale</p> <p>Responsabile dell'attuazione: RPCT</p>
Relazione sullo stato di attuazione del PTPCT 2021- 2023	<p>Relazione annuale</p> <p>Responsabile dell'attuazione: RPCT</p>	<p>Relazione annuale</p> <p>Responsabile dell'attuazione: RPCT</p>	<p>Relazione annuale</p> <p>Responsabile dell'attuazione: RPCT</p>
Pubblicazione dei dati e documenti previsti dal d.lgs. 33/2013 su "Amministrazione Trasparente"	<p>Aggiornamento costante</p> <p>Responsabili dell'attuazione: tutti gli uffici della Giunta regionale "ratione materiae"</p>	<p>Aggiornamento costante</p> <p>Responsabili dell'attuazione: tutti gli uffici della Giunta regionale "ratione materiae"</p>	<p>Aggiornamento costante</p> <p>Responsabili dell'attuazione: tutti gli uffici della Giunta regionale "ratione materiae"</p>
Formazione del personale	<p>Redazione del piano formativo 2021-2023 in materia di anticorruzione e trasparenza</p> <p>Responsabile dell'attuazione: ufficio controllo di</p>	<p>Attuazione</p> <p>Responsabile dell'attuazione: ufficio controllo di gestione e misurazione della performance</p>	<p>Attuazione</p> <p>Responsabile dell'attuazione: ufficio controllo di gestione e misurazione della performance</p>

	gestione e misurazione della performance		
Giornate della Trasparenza	Attuazione Responsabile dell'attuazione: ufficio controllo di gestione e misurazione della performance	Attuazione Responsabile dell'attuazione: ufficio controllo di gestione e misurazione della performance	Attuazione Responsabile dell'attuazione: ufficio controllo di gestione e misurazione della performance
Laboratori Formativi sulla Trasparenza	Attuazione Responsabile dell'attuazione: ufficio controllo di gestione e misurazione della performance	Attuazione Responsabile dell'attuazione: ufficio controllo di gestione e misurazione della performance	Attuazione Responsabile dell'attuazione: ufficio controllo di gestione e misurazione della performance
Registro degli accessi generalizzati	Aggiornamento Responsabile dell'attuazione: ufficio controllo di gestione e misurazione della performance	Aggiornamento Responsabile dell'attuazione: ufficio controllo di gestione e misurazione della performance	Aggiornamento Responsabile dell'attuazione: ufficio controllo di gestione e misurazione della performance