



## ***La strategia nazionale per la prevenzione della corruzione: fasi, soggetti e strumenti***

*Roma*  
*24 novembre 2016*

# Sommario:

---

Gli strumenti della strategia aziendale per la gestione del rischio corruzione:

Premessa: il quadro normativo di riferimento, le ultime novità.

1. Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC).
2. Le fasi della gestione del rischio.
3. L'analisi del rischio.
4. La gestione del rischio nella prevenzione della corruzione:
  - 4.1. Le misure;
  - 4.2. La selezione delle misure;
  - 4.3. La progettazione esecutiva.
5. Focus: i documenti di ANAC in consultazione
  - 5.1. Lo schema di Piano Nazionale Anticorruzione 2016;
  - 5.2. Le linee guida ANAC sul procedimento di inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi.

## Premessa: il quadro normativo di riferimento, le ultime novità

---

### Le ultime novità introdotte in tema di prevenzione della corruzione:

- la legge 7 agosto 2015, n. 124 *"Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"*;
- la determinazione ANAC n. 12 del 28.10.2015: Aggiornamento 2015 al PNA;
- Autorità Nazionale Anticorruzione Piano Nazionale Anticorruzione 2016 (Documento in consultazione);
- DECRETO del PRESIDENTE della REPUBBLICA 9 maggio 2016, n. 105: *"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"* (in G.U. n. 140 del 17 giugno 2016);
- DECRETO LEGISLATIVO 25 maggio 2016, n.97 (in G.U. n. 132 del 8 giugno 2016) *"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, a norma dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124"*.

# Premessa: il quadro normativo di riferimento, le ultime novità



## Autorità Nazionale Anticorruzione

### Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione

Determinazione n. 12  
del 28 ottobre 2015

<b>PARTE GENERALE</b>	<b>3</b>
Premessa	3
1. Valutazione del PTPC: le principali criticità rilevate	4
2. Aggiornamento del PNA per migliorare la qualità delle misure di prevenzione della corruzione	6
2.1. Caratteri generali del presente Aggiornamento	7
3. Ambito soggettivo	8
4. Processo di adozione del PTPC: i soggetti interni	9
4.1. Ruolo degli organi di indirizzo e dei vertici amministrativi	9
4.2. Centralità del RPC	10
4.3. Rapporti con i responsabili degli uffici	12
4.4. Ruolo degli Organismi indipendenti di valutazione (OIV)	13
4.5. Coinvolgimento dei dipendenti	13
5. Ruolo strategico della formazione	13
6. Miglioramento del processo di gestione del rischio di corruzione	14
6.1. Principi da valorizzare	14
6.2. "Correzioni di rotta" su alcune fasi del processo di gestione del rischio di corruzione	15
6.3. Analisi del contesto	16
6.4. Valutazione del rischio	19
6.5. Trattamento del rischio: misure adeguatamente progettate, sostenibili e verificabili	21
6.6. Monitoraggio del PTPC e delle misure	23
<b>PARTE SPECIALE - APPROFONDIMENTI</b>	<b>25</b>
<b>I - AREA DI RISCHIO CONTRATTI PUBBLICI</b>	<b>25</b>
1. Risultati della valutazione del PTPC	25
2. Aggiornamento delle indicazioni contenute nel PNA	25
3. Indicazioni per il processo di gestione del rischio di corruzione	26
3.1. Autoanalisi organizzativa e indicatori	26
3.2. Mappatura dei processi	26
4. Fasi delle procedure di approvvigionamento	27
4.1. Programmazione	27
4.2. Progettazione della gara	29
4.3. Selezione del contraente	32
4.4. Verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto	34
4.5. Esecuzione del contratto	35
4.6. Rendicontazione del contratto	37
<b>II - SANITÀ</b>	<b>39</b>
1. Premesse e obiettivi	39
1.1. Specificità e caratteristiche del Servizio Sanitario Nazionale	39
1.2. Soggetti destinatari dell'approfondimento	40
1.3. Risultati della valutazione del PTPC delle Aziende Sanitarie	40
1.4. Indicazioni sui requisiti soggettivi del RPC	40
1.5. Indicazioni sul processo di gestione del rischio corruzione	41
2. Aree di rischio: eventi corrottivi e misure	42
2.1. Aree di rischio generali	42
2.2. Aree di rischio specifiche	46
<b>VIGILANZA DELL'ANAC: PRIORITÀ E OBIETTIVI</b>	<b>51</b>

# Premessa: il quadro normativo di riferimento, le ultime novità



## Autorità Nazionale Anticorruzione

### Piano Nazionale Anticorruzione 2016

Documento in consultazione

#### **PARTE GENERALE**

##### **Premessa: il nuovo PNA e le recenti modifiche legislative**

1. Orientamenti internazionali	4
2. Esiti della valutazione del PTPC 2016-2018	7
3. Soggetti tenuti all'adozione di misure di prevenzione della corruzione	10
3.1 Pubbliche amministrazioni	10
3.2 Enti pubblici economici, ordini professionali, società in controllo pubblico ed altri enti di diritto privato assimilati	11
3.3 Società in partecipazione pubblica ed altri enti di diritto privato assimilati	11
4. Ulteriori contenuti del PTPC alla luce delle recenti modifiche normative	13
5. Soggetti interni coinvolti nel processo di predisposizione e adozione del PTPC	13
5.1 Organi di indirizzo	13
5.2 Responsabile della prevenzione della corruzione	13
5.3 Organismi indipendenti di valutazione	14
6. Gestione del rischio di corruzione	14
7. Azioni e misure per la prevenzione	15
7.1 Trasparenza	15
7.2 Rotazione	16
7.3 Verifica delle dichiarazioni sulla insussistenza delle cause di inconferibilità	23
7.4 Revisione dei processi di privatizzazione e esternalizzazione di funzioni, attività strumentali e servizi pubblici	25

#### **PARTE SPECIALE - APPROFONDIMENTI**

##### **I - PICCOLI COMUNI**

Premessa	28
1. I "piccoli comuni" nella normativa di prevenzione della corruzione	28
2. Valutazione del PTPC dei piccoli comuni	29
3. Prevenzione della corruzione nelle forme associative tra enti locali	29
3.1 Unioni di comuni	30
3.2 Convenzioni di Comuni	32
4. Altre semplificazioni per i piccoli comuni	33
5. Coordinamento fra gli strumenti di programmazione	34

##### **II - CITTÀ METROPOLITANE**

Premessa	35
1. Valutazione del PTPC delle città metropolitane	35
2. Rapporto città metropolitana ed enti territoriali (regione, comune capoluogo, comuni del territorio)	35
2.1 Rapporto tra città metropolitana e regione per identificare le funzioni e i relativi processi da mappare nel PTPC	35
2.2 Rapporto tra città metropolitana e comune capoluogo al fine di favorire forme di coordinamento per la predisposizione dei rispettivi PTPC	37
2.3 Rapporto tra città metropolitana e piccoli comuni del territorio, per coordinare e semplificare l'attività di elaborazione dei rispettivi PTPC	37
3. Individuazione dell'organo di indirizzo che adotta il PTPC	38
4. Nomina del RPC	38
5. Obblighi di trasparenza	38
6. Coordinamento fra gli strumenti di programmazione	39

##### **III - ORDINI E COLLEGI PROFESSIONALI**

Premessa	40
1. Principali questioni affrontate	40
2. Responsabile della prevenzione della corruzione e adozione del PTPC	41
2.1 Responsabile della Prevenzione della Corruzione	41
2.2 Organo che adotta il PTPC	41

## Premessa: il quadro normativo di riferimento, le ultime novità

### **DECRETO LEGISLATIVO 31 dicembre 2012, n. 235**

Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell'articolo 1, comma 63, della legge 6 novembre 2012, n. 190.

### **LEGGE 6 novembre 2012, n. 190** Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione

**Piano Nazionale Anticorruzione** approvato con la delibera CIVIT n. 72 del 11 settembre 2013.

### **Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione**

### **DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 16 aprile 2013, n. 62**

Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici

### **DECRETO LEGISLATIVO 14 marzo 2013, n. 33**

Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni

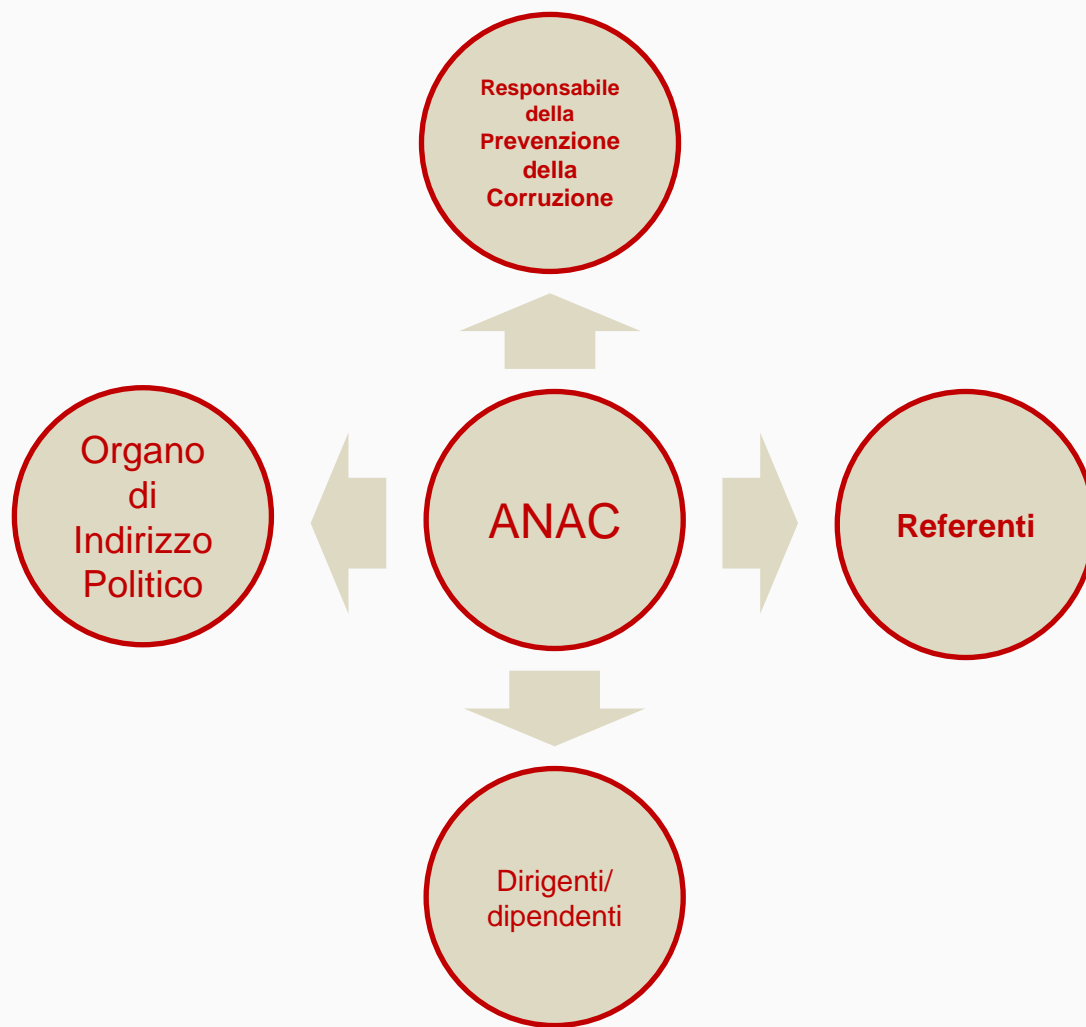
### **DECRETO LEGISLATIVO 8 aprile 2013, n. 39**

Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico

### **DECRETO-LEGGE 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla LEGGE 11 agosto 2014, n. 114**

art. 19 – Soppressione dell'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture e definizione delle funzioni dell'Autorità nazionale anticorruzione

## 1. Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC)



# 1. Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC)

---



## Piano triennale di prevenzione della corruzione

2015-2017

(ai sensi dell'art. 1, comma 5, lett. a) della legge 6  
novembre 2012, n. 190)

Documento approvato con Decreto del Commissario Straordinario  
del Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria n. 123 del 17 dicembre 2015



# 1. Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC)

## AREE DI RISCHIO COMUNI E OBBLIGATORIE

### A) Area: acquisizione e progressione del personale

1. Reclutamento
2. Progressioni di carriera
3. Conferimento di incarichi di collaborazione

### B) Area: affidamento di lavori, servizi e forniture

1. Definizione dell'oggetto dell'affidamento
2. Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento
3. Requisiti di qualificazione
4. Requisiti di aggiudicazione
5. Valutazione delle offerte
6. Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte
7. Procedure negoziate
8. Affidamenti diretti
9. Revoca del bando
10. Redazione del cronoprogramma
11. Varianti in corso di esecuzione del contratto
12. Subappalto
13. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto

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

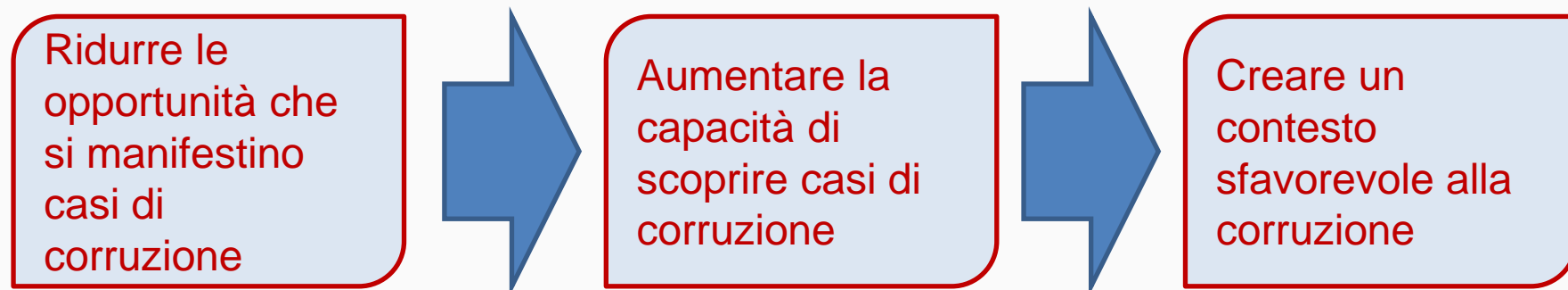
1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'*an*
2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato
3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'*an* e a contenuto vincolato
4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale
5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'*an*
6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'*an* e nel contenuto

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

1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'*an*
2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato
3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'*an* e a contenuto vincolato
4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale
5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'*an*
6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'*an* e nel contenuto

## 1. Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC)

---



## 1. Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC)



I comportamenti richiesti al dipendente pubblico, in riferimento alla normativa sulla prevenzione della corruzione, investono sia la sua dimensione individuale (*in quanto dipendente pubblico è per ciò stesso soggetto a precise norme e responsabilità*), che quella più ampia e riferibile all'intera organizzazione di cui è parte.

La normativa sulla prevenzione della corruzione, in ambito pubblico, punta a valorizzare l'ottimizzazione organizzativa di ciascuna struttura, perché efficienza e trasparenza nella gestione delle risorse rappresentano le forme migliori di prevenzione.



## 1. Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC)

---

Il **Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC)** rappresenta il documento fondamentale dell'amministrazione per la definizione della strategia di prevenzione all'interno di ciascuna amministrazione

Il Piano è un **documento di natura programmatica che ingloba tutte le misure di prevenzione** obbligatorie per legge e quelle ulteriori, coordinando gli interventi

## 1. Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC)

---

### Art. 1 comma 8 della legge 190/2012

Le pubbliche amministrazioni centrali definiscono e trasmettono al **Dipartimento della funzione pubblica** (ora all'**ANAC**):

- a) un piano di prevenzione della corruzione che fornisce una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio

La Legge 190/2012 si estende a tutte le amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 del D.lgs. 165/2001 (e successive modificazioni)

# 1. Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC)

---

## Legge 190/2012 Art. 1, comma 9

Il piano di cui al comma 5 risponde alle seguenti esigenze:

- individuare le attività, tra le quali quelle di cui al comma 16, nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, anche raccogliendo le proposte dei dirigenti, elaborate nell'esercizio delle competenze previste dall'articolo 16, comma 1, lettera a-bis), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165
- prevedere, per le attività individuate ai sensi della lettera a), meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione
- prevedere, con particolare riguardo alle attività individuate ai sensi della lettera a), obblighi di informazione nei confronti del responsabile, individuato ai sensi del comma 7, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano
- 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
- individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge

## 1. Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC)

---

Il P.T.P.C. quindi è un programma di attività, con indicazione delle aree di rischio e dei rischi specifici, delle misure da implementare per la prevenzione in relazione al livello di pericolosità dei rischi specifici, dei responsabili per l'applicazione di ciascuna misura e dei tempi\*

\* Allegato 1 del PNA

---

## 2. Le fasi della gestione del rischio

---





## 2. Le fasi della gestione del rischio

---

**Contesto esterno:** prima di effettuare una valutazione del rischio è importante comprendere l'ambiente esterno in cui l'organizzazione opera.

Dal punto di vista strategico sussiste la necessità di prendere in considerazione il contesto:

- ❖ Sociale
- ❖ Politico
- ❖ Economico/Finanziario
- ❖ Competitivo
- ❖ Normativo
- ❖ Culturale.

Dovrebbero essere consultati gli **stakeholder esterni**: le loro opinioni e percezioni dovrebbero essere considerati unitamente a una valutazione dei punti di forza, di debolezza, opportunità e minacce.

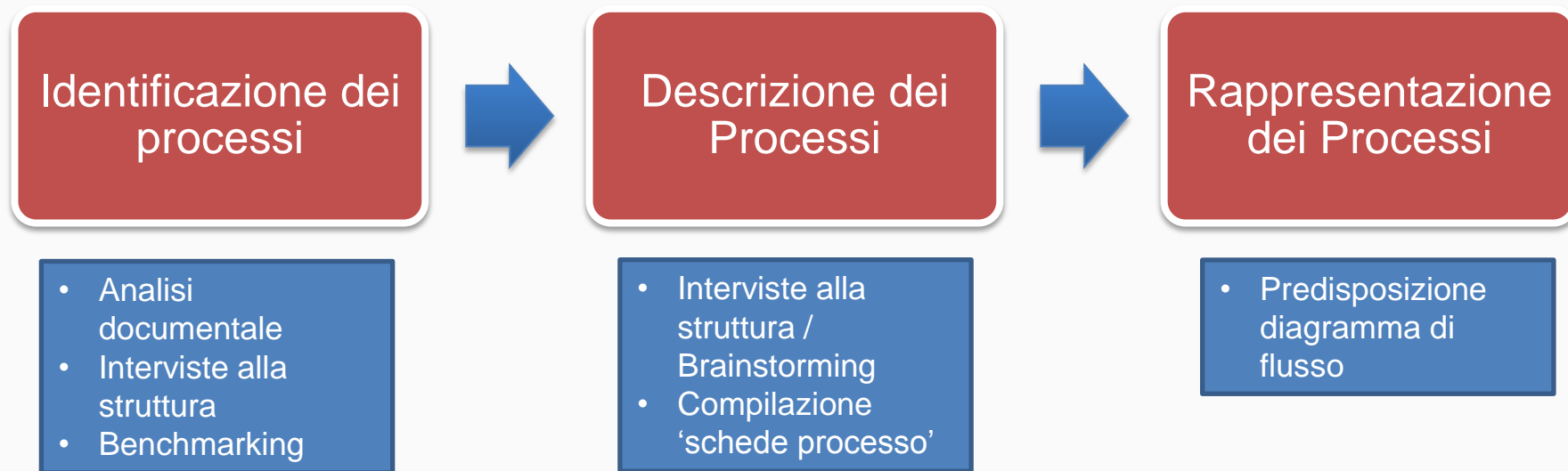
**Contesto interno:** Il contesto interno e operativo è un fattore decisivo per una corretta valutazione del rischio. Ciò include la comprensione degli obiettivi a livello organizzativo, dei sistemi, processi, risorse, indicatori chiave di performance, e altri driver. Lo strumento chiave è la mappatura dei processi.

---

## 2. Le fasi della gestione del rischio

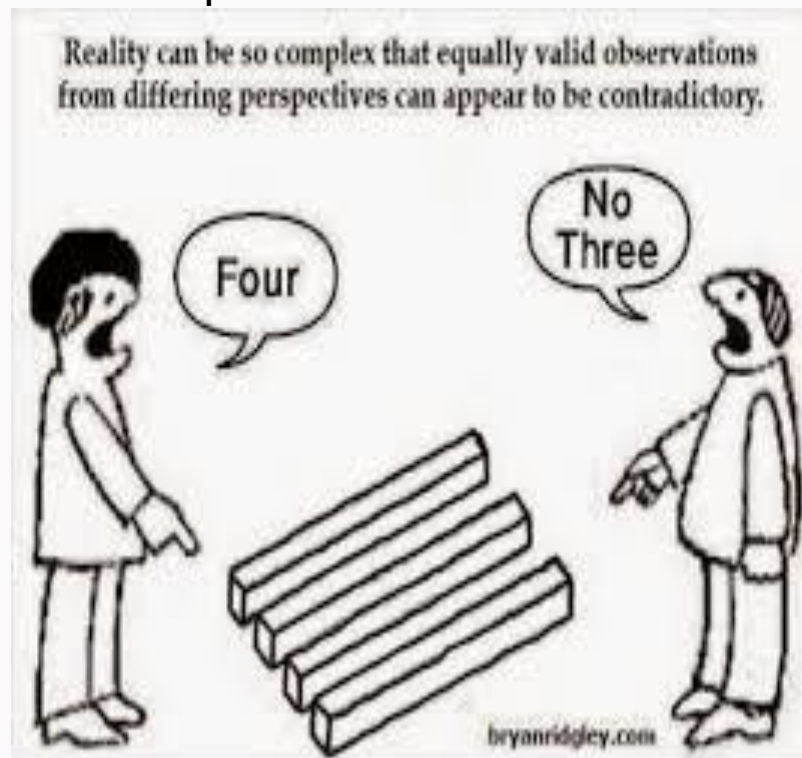
Secondo il Piano Nazionale Anticorruzione, (PNA) la **mappatura dei processi** è il primo passo da compiere per realizzare un **processo di gestione del rischio**.

La mappatura dei processi “consente l’individuazione del contesto entro cui deve essere sviluppata la valutazione del rischio” e “consiste nell’individuazione del processo, delle sue fasi e delle responsabilità per ciascuna fase. Essa consente l’elaborazione del catalogo dei processi”.



## 2. Le fasi della gestione del rischio

procedimento



processo

punto di vista  
organizzativo

«chi fa cosa»

indispensabile  
partire da  
organigramma  
funzionigramma

punto di vista  
amministrativo

«atto amministrativo»

documenti  
amministrativi  
rappresentativi  
degli atti

## 2. Le fasi della gestione del rischio

### L'output della mappatura: il catalogo dei processi

PROCESSI	ATTIVITA'	UNITA' ORGANIZZATIVE
PROCESSO A	A1	UO1 – UO2
	A2	UO2
	A3	UO2 – UO3 – UO4
	A4	UO4- UO1
PROCESSO B	B1	UO1 – UO5
	B2	UO5
	B3	UO2 – UO3 – UO5
	B4	UO4- UO5
PROCESSO N	N1	UO5
	N2	UO4
	N3	UO1

### 3. L'analisi del rischio

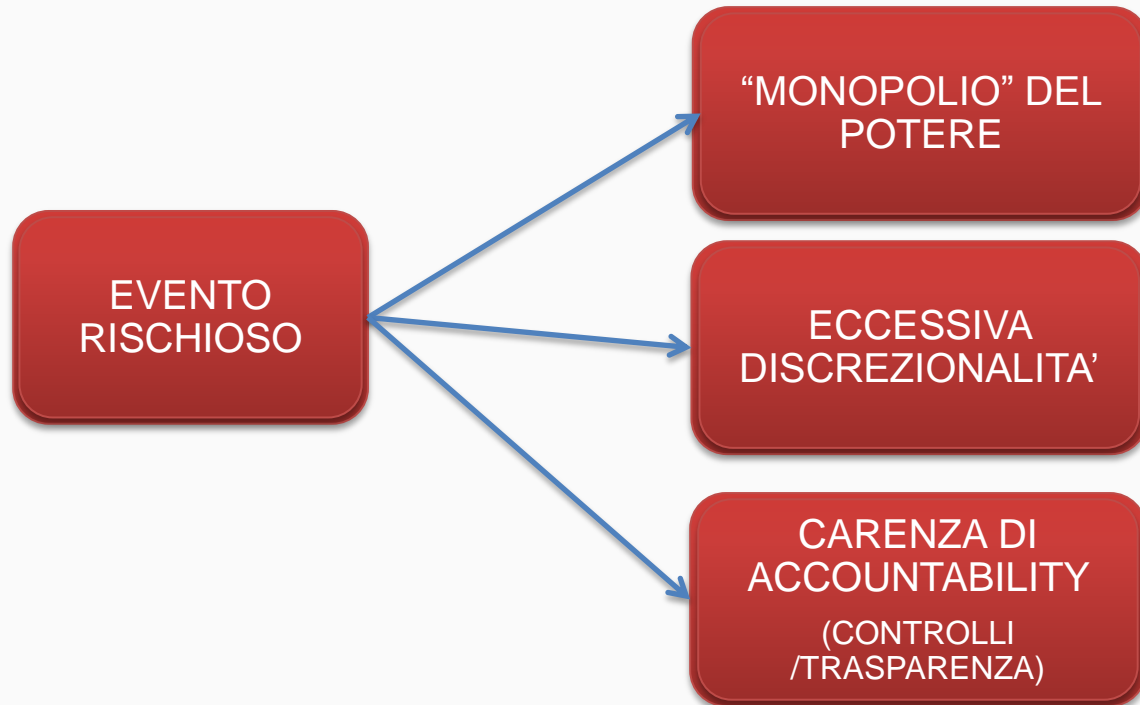
#### L'identificazione e l'analisi degli eventi rischiosi – le fasi



### 3. L'analisi del rischio

---

I fattori abilitanti gli eventi rischiosi



### 3. L'analisi del rischio

L'output dell'identificazione e dell'analisi del rischio: il registro dei rischi

PROCESSI	ATTIVITA'	UNITA' ORGANIZZATIVE	EVENTI RISCHIOSI	FATTORI ABILITANTI
PROCESSO A	A1	UO1 – UO2	EVENTO 1	M
			EVENTO 2	D
			EVENTO 3	A
	A2	UO2	EVENTO 4	A
	A3	UO2 – UO3 – UO4	EVENTO 5	A
			EVENTO 3	A
	A4	UO4- UO1	EVENTO 2	D

### 3. L'analisi del rischio

#### La ponderazione del rischio in ciascun processo

Dopo aver effettuato la Mappatura dei Processi e individuato gli eventi rischiosi, si dovrà procedere alla Valutazione del loro 'grado di rischio'

La valutazione della rischio dei processi deve essere effettuata attraverso l'analisi di due dimensioni: l'impatto e la probabilità

Il PNA suggerisce, nell'allegato 5, una pluralità di domande per la corretta valutazione dei processi:

#### **Indici di valutazione della probabilità (\*)**

- Discrezionalità;
- Rilevanza esterna;
- Complessità del processo;
- Valore economico;
- Frazionabilità del processo;
- Controlli.

(\*) Gli indici di probabilità vanno indicati sulla base della valutazione del gruppo di lavoro.

#### **Indici di valutazione dell'impatto (\*)**

- Impatto organizzativo
- Impatto economico
- Impatto reputazionale
- Impatto organizzativo, economico e sull'immagine.

(\*) Gli indici di impatto vanno stimati sulla base di dati oggettivi, ossia di quanto risulta all'amministrazione.



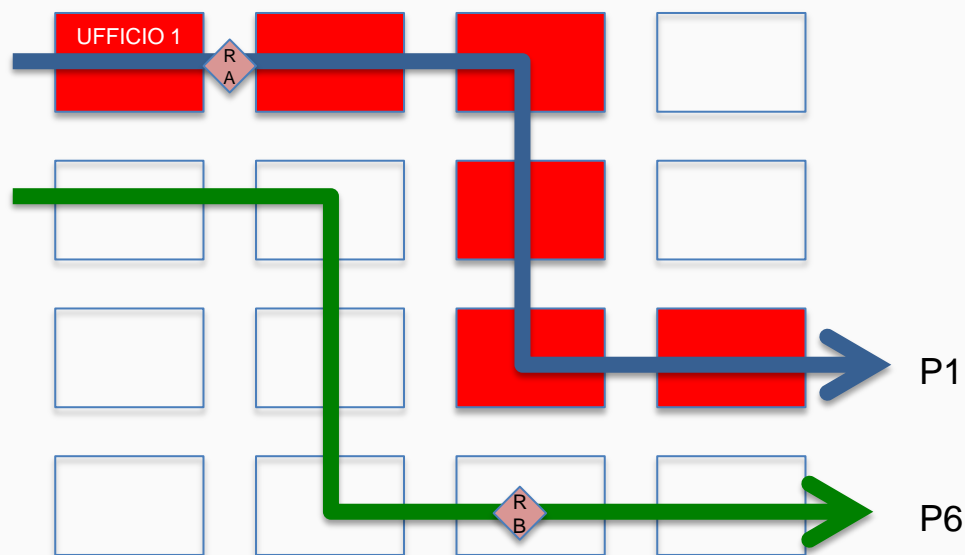
### 3. L'analisi del rischio

L'output della ponderazione del rischio: il rating

PROCESSI	ATTIVITA'	UNITA' ORGANIZZATIVE	EVENTI RISCHIOSI	FATTORI ABILITANTI	RATING
PROCESSO A	A1	UO1 – UO2	EVENTO 1	M	rilevante
			EVENTO 2	D	medio
			EVENTO 3	A	critico
	A2	UO2	EVENTO 4	A	trascurabile
	A3	UO2 – UO3 – UO4	EVENTO 5	A	critico
			EVENTO 3	A	rilevante
	A4	UO4- UO1	EVENTO 2	D	medio

## 4. La gestione del rischio nella prevenzione della corruzione

### Il trattamento dei rischi



Dopo lo svolgimento delle fasi precedenti è possibile incrociare tre elementi fondamentali per il trattamento del rischio e la definizione di adeguate misure preventive:

1. I processi più sensibili
2. I rischi più elevati per ogni processo sensibile
3. Gli uffici coinvolti nei processi più sensibili e su cui gravano i rischi più elevati

## 4. La gestione del rischio nella prevenzione della corruzione

---

La fase del trattamento dei rischi consiste nell'individuazione delle misure che dovranno essere predisposte per mitigare i rischi di corruzione all'interno dell'amministrazione

Il PNA distingue le misure in:

**Obbligatorie:** derivanti, cioè da disposizioni normative e, quindi, da prevedere necessariamente all'interno del PTPC

**Ulteriori:** non derivanti, cioè, da disposizioni normative; diventano obbligatorie nel momento in cui vengono inserite nel Piano

---

## 4. La gestione del rischio nella prevenzione della corruzione

### L'abbinamento delle misure di prevenzione agli eventi rischiosi

PROCESSI	ATTIVITA'	UNITA' ORGANIZZATIVE	EVENTI RISCHIOSI	FATTORI ABILITANTI	RATING	MISURA
PROCESSO A	A1	UO1 – UO2	EVENTO 1	M	rilevante	Rotazione
			EVENTO 2	D	medio	Codice di comp.
			EVENTO 3	A	critico	Trasparenza
	A2	UO2	EVENTO 4	A	trascurabile	-
	A3	UO2 – UO3 – UO4	EVENTO 5	A	critico	Whistleblowing
			EVENTO 3	A	rilevante	Procedura di controllo
	A4	UO4- UO1	EVENTO 2	D	medio	Atto organizzativo interno

## 4.1. Le misure

---

1. Trasparenza
2. Codice di Comportamento
3. Rotazione del Personale
4. Astensione in caso di Conflitto di Interessi
5. Svolgimento incarichi d'ufficio attività ed incarichi extra-istituzionali
6. Conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti
7. Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali
8. Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro
9. Commissioni, assegnazioni uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la PA
10. Whistleblowing
11. Formazione
12. Patti di Integrità
13. Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

## 4.1. Le misure

---

### La trasparenza

La L. 190/2012 ha conferito la delega al Governo per approvare un decreto legislativo avente ad oggetto il riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni (art. 1, comma 34), esercitata con l'approvazione del d.lgs. n. 33 del 2013.

#### Come si attua?

Creazione di una sezione dedicata alla trasparenza sul sito istituzionale

Pubblicazione di dati ed informazioni nella sezione “Amministrazione Trasparente” del sito web istituzionale

*Accesso civico* ovvero il diritto di qualsiasi soggetto interessato di richiedere documenti, informazioni e dati alle amministrazioni

Predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità

Individuazione, la nomina e la definizione dei compiti del Responsabile per la trasparenza e l'integrità

## 4.1. Le misure

---

### Il Codice di comportamento

Il **Codice di comportamento** è una misura di prevenzione della corruzione fondamentale, poiché definisce i comportamenti eticamente e legalmente adeguati nelle diverse situazioni critiche

#### Come si attua?

Secondo le disposizioni dell'art. 54 del d.lgs. n. 165 del 2001, così come modificato dall'art. 1, comma 44 della L. 190/2012, tutte le amministrazioni devono adottare un codice di comportamento per mezzo del quale siano individuati principi, norme e valori positivi al fine di assicurare la qualità dei servizi, prevenire i fenomeni di corruzione e favorire il rispetto dei principi di diligenza, lealtà e imparzialità che devono ispirare l'agire amministrativo

---

## 4.1. Le misure

---

### La rotazione del personale

Le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare adeguati criteri per realizzare la rotazione del personale dirigenziale e del personale con funzioni di responsabilità (ivi compresi i responsabili del procedimento) operante nelle aree a più elevato rischio di corruzione

#### Come si attua?

L'adozione di questa misura necessita di alcuni accorgimenti organizzativi e di gestione del personale. In particolare, la definizione delle modalità in cui la rotazione deve avvenire, l'individuazione delle competenze necessarie per ricoprire talune posizioni nell'amministrazione, lo svolgimento di attività di formazione, ecc.



## 4.1. Le misure

---

### L'astensione in caso di conflitto di interessi

L'art. 1, comma 41, della l. n. 190 ha introdotto l'art. 6 bis nella l. n. 241 del 1990, rubricato “**Conflitto di interessi**”. La *ratio* di questa misura consiste nell'astensione, da parte dei **responsabili dei procedimenti amministrativi e dei titolari degli uffici competenti** dall'adozione di:

- ❖ pareri;
- ❖ valutazioni tecniche;
- ❖ atti endoprocedimentali;
- ❖ provvedimenti finali;

in qualsiasi situazione di **conflitto di interessi**. In aggiunta, è previsto l'obbligo di segnalare ogni situazione di conflitto, anche solo potenziale

### Come si attua?

Attraverso la segnalazione di ogni situazione di conflitto, anche solo potenziale.

Per tutti quei casi in cui un funzionario amministrativo è coinvolto in una situazione di conflitto di interessi è il dirigente a valutare la situazione e a comunicare se la partecipazione alle attività decisionali o lo svolgimento delle mansioni da parte del funzionario stesso possano ledere (o meno) l'agire amministrativo. Nel caso in cui ad essere coinvolto in una situazione di conflitto sia lo stesso dirigente, la valutazione sarà fatta dal responsabile della prevenzione.

## 4.1. Le misure

---

### Lo svolgimento di incarichi d'ufficio e attività ed incarichi extra-istituzionali

L'art. 53, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dalla L. 190/2012, prevede che “il conferimento operato direttamente dall'amministrazione, nonché l'autorizzazione all'esercizio di incarichi che provengano da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza, ovvero da società o persone fisiche, che svolgono attività d'impresa o commerciale, sono disposti dai rispettivi organi competenti secondo criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità, tali da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione o situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che pregiudichino l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente”.

### Come si attua?

Attraverso la comunicazione formale all'amministrazione circa l'attribuzione di incarichi (anche se a titolo gratuito); l'amministrazione avrà così la facoltà di accordare (o meno), l'autorizzazione a svolgere (o meno) l'incarico in oggetto.

---

## 4.1. Le misure

---

### Il conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti

Le pubbliche amministrazioni sono tenute a verificare la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti cui l'organo di indirizzo politico intende conferire incarico all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dai Capi III e IV del d.lgs. n. 39 del 2013.

#### Come si attua?

Attraverso la predisposizione di un Regolamento che disciplini il conferimento e l'espletamento degli incarichi dirigenziali e delle cause di incompatibilità. La ratio della misura è quella di evitare i rischi legati alla definizione di accordi collusivi finalizzati al conseguimento di vantaggi da essi derivanti, così come evitare l'affidamento di incarichi dirigenziali che comportino responsabilità su aree a rischio di corruzione a soggetti con condanne penali anche se non definitive.

## 4.1. Le misure

---

### L'incompatibilità per specifiche posizioni dirigenziali

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 d.lgs. n. 39).

#### Come si attua?

Attraverso la predisposizione di un Regolamento che disciplini i casi di incompatibilità.

A differenza che nel caso di inconfiribilità, la causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell’interessato ad uno degli incarichi che la legge ha considerato incompatibili tra di loro.

---

## 4.1. Le misure

---

### Lo svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro

“I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.”

### Come si attua?

Attraverso la formulazione di clausole da inserire nei bandi di gara e contratti di assunzione del personale.

## 4.1. Le misure

---

Le commissioni, assegnazioni uffici e conferimenti di incarichi in caso di condanna per delitti contro la PA

**art. 35-bis d.lgs 165/2001:** “Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i 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.”

Come si attua la misura?

Attraverso la creazione di regolamenti e/o procedure che disciplinino la fattispecie.

---

## 4.1. Le misure

---

### Il Whistleblowing

L'art. 1, comma 51, della legge 190 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", il c.d. whistleblower.

#### Come si attua?

La tutela dell'anonimato.

Il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower.

La previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 del nuovo art. 54 bis d.lgs. n.165 del 2001 in caso di necessità di disvelare l'identità del denunciante.

**Il DL 90/2014 ha introdotto la possibilità di effettuare segnalazioni direttamente all'ANAC**

---

## 4.1. Le misure

---

### La formazione

Le pubbliche amministrazioni devono programmare adeguati percorsi di formazione, tenendo presente una strutturazione su due livelli:

- **livello generale**, rivolto a tutti i dipendenti: riguarda l'aggiornamento delle competenze (**approccio contenutistico**) e le tematiche dell'etica e della legalità (**approccio valoriale**);
- **livello specifico**, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio: riguarda le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.

### Come si attua?

Informazione e sensibilizzazione alla conoscenza dei contenuti del P.T.P.C.

Analisi dei fabbisogni formativi nella macro-progettazione dell'attività formativa da erogare.

Redazione del Piano di Formazione (contenuti specifici, giornate di formazione, ecc.).

Erogazione della formazione prevista.

---

Monitoraggio e verifica del livello di attuazione della formazione.

avv. Giandomenico Amato



## 4.1. Le misure

---

### I patti di integrità

Le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti, in attuazione dell'art. 1, comma 17, della L. 190/2012, di regola, predispongono ed utilizzano **protocolli di legalità** o **patti di integrità** per l'affidamento di commesse.

#### Come si attua?

Attraverso l'inserimento negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito della **clausola di salvaguardia** a tenore della quale, il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto.

---

## 4.1. Le misure

---

### Le azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

Le azioni di sensibilizzazione, che sono volte a creare un dialogo con l'esterno per implementare il **rapporto di fiducia** e che possono portare all'emersione di fenomeni corruttivi altrimenti "silenti". Un ruolo chiave in questo contesto può essere svolto dagli **U.R.P.**, che rappresentano per missione istituzionale la prima interfaccia con la cittadinanza.

### Come si attua?

Attraverso la predisposizione di un buon sistema di comunicazione e diffusione della strategia di prevenzione posta in essere dall'amministrazione, nonché attraverso la predisposizione di canali di ascolto e coinvolgimento della società civile.

## 4.1. Le misure

### Le misure ulteriori

ALLEGATO 4

#### Elenco esemplificazione misure ulteriori

**NOTA:** la presente elencazione ha carattere meramente esemplificativo e si riferisce a misure di prevenzione diverse da quelle obbligatorie per legge. Le misure di seguito elencate sono considerate in un'ottica strumentale alla riduzione del rischio di corruzione.

**i riferimenti nel PNA - Allegato 4 :**  
“Elenco esemplificazione misure ulteriori”

- a) Intensificazione dei controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rese dai dipendenti e dagli utenti ai sensi degli artt. 46-49 del d.P.R. n. 445 del 2000 (artt. 71 e 72 del d.P.R. n. 445 del 2000).
- b) Razionalizzazione organizzativa dei controlli di cui al punto a), mediante potenziamento del servizio ispettivo dell'amministrazione (art. 1, comma 62, l. n. 662 del 1996) rispetto a tutte le verifiche sulle dichiarazioni (art. 72 d.P.R. n. 445 del 2000).
- c) Promozione di convenzioni tra amministrazioni per l'accesso alle banche dati istituzionali contenenti informazioni e dati relativi a stati, qualità personali e fatti di cui agli artt. 46 e 47 del d.P.R. n. 445 del 2000, disciplinando le modalità di accesso ai dati da parte delle amministrazioni procedenti senza oneri a loro carico (art. 58, comma 2, d.lgs. n. 82 del 2005).
- d) Affidamento delle ispezioni, dei controlli e degli atti di vigilanza di competenza dell'amministrazione ad almeno due dipendenti abbinati secondo rotazione casuale.
- e) Previsione della presenza di più funzionari in occasione dello svolgimento di procedure o procedimenti “sensibili”, anche se la responsabilità del procedimento o del processo è affidata ad un unico funzionario.
- f) Individuazione di “orari di disponibilità” dell'U.P.D. durante i quali i funzionari addetti sono disponibili ad ascoltare ed indirizzare i dipendenti dell'amministrazione su situazioni o comportamenti, al fine di prevenire la commissione di fatti corruttivi e di illeciti disciplinari (art. 15, comma 3, d.P.R. n. 62 del 2013).

## 4.1. Le misure

---

### Alcune tipologie di misure ulteriori

**atti organizzativi interni:** quali ad esempio i regolamenti, mediante i quali individuare le regole, i criteri, i confini entro i quali si esplica l'autonomia decisionale dell'Ente e del soggetto titolare dell'esercizio della funzione; questi atti sono aggiuntivi e specificativi della normativa di carattere generale già esistente.

**procedure di controllo interno:** mirate a controllare i tempi dei procedimenti, i risultati, i costi di produzione, la presenza di irregolarità; queste procedure devono essere sostenute da adeguati sistemi informativi. Inoltre, quando possibile e per particolari tipologie di rischio, esse devono essere messe in atto da soggetti esterni all'Amministrazione (quali il Collegio dei revisori dei conti e gli Organismi indipendenti di valutazione).

**azione di trasparenza:** pubblicazione sui siti web di informazioni aggiuntive rispetto agli obblighi attualmente imposti dalla normativa.

---

## 4.2. La selezione delle misure

---



## 4.2. La selezione delle misure

---



## 4.2. La selezione delle misure

---

Effettuata l'analisi del rischio, occorre applicare ad ogni evento una misura di prevenzione considerando, per **ogni evento rischioso**, tre elementi:

1. Misure **esistenti** (già attuate)
2. Misure **obbligatorie**
3. Misure **ulteriori**

## 4.2. La selezione delle misure

---

Ogni **misura** deve rispondere ai seguenti criteri:

- essere **potenzialmente idonea** a ridurre l'impatto e/o la probabilità delle conseguenze degli eventi rischiosi;
  - avere **costi** (necessari alla sua applicazione e/o implementazione) **congruenti** rispetto all'efficacia in termini di mitigazione del rischio;
  - essere realizzabile attraverso il **coinvolgimento delle competenze** «presenti o acquisibili nel triennio»;
  - Essere **avviata in tempi coerenti** con l'implementazione del Piano.
-



## 4.2. La selezione delle misure

Il processo di analisi e ricognizione delle **misure esistenti**:

**Processo:**

Evento rischioso:

Breve descrizione dei fattori abilitanti e delle fasi più esposte:

Misure esistenti:

In grado di  
incidere  
efficacemente  
sui fattori  
abilitanti  
(SI/NO):

Motivazione:


## 4.2. La selezione delle misure

L'abbinamento delle **misure obbligatorie** agli eventi rischiosi

Processo:					
Evento rischioso:					
Misure obbligatorie:	In grado di incidere efficacemente sui fattori abilitanti (SI/NO):	Costi congruenti rispetto all'efficacia (SI/NO):	Realizzabile con competenze presenti o acquisibili nel triennio (SI/NO):	Può essere avviata in tempi coerenti con il Piano (SI/NO):	Motivazioni:
Trasparenza					
Codice di Comportamento					
Rotazione del personale					
Obbligo d'astensione-conflitto di interessi					
Svolgimento di incarichi d'ufficio – attività ed incarichi extra-istituzionali					
ecc.					

## 4.2. La selezione delle misure

La scelta delle **misure obbligatorie** più efficaci ed efficienti

**Processo:**

Evento rischioso:

Misura/e obbligatoria/e abbinata/e all'evento rischioso:

Valutazione del rischio residuo (**quello che rimane dopo l'applicazione della misura**):

Descrizione dettagliata del metodo di applicazione della misura affinché risulti efficace ed efficiente:

## 4.2. La selezione delle misure

L'identificazione delle **misure ulteriori**:

**Processo:**

**Evento rischioso:**

Misure ulteriori:	In grado di incidere efficacemente sui fattori abilitanti (SI/NO):	Costi congruenti rispetto all'efficacia (SI/NO):	Realizzabile con competenze presenti o acquisibili nel triennio (SI/NO):	Può essere avviata in tempi coerenti con il Piano (SI/NO):	Motivazioni:

## 4.2. La selezione delle misure

La scelta delle **misure ulteriori** più efficaci ed efficienti

**Processo:**

Evento rischioso:

Misura/e ulteriore/i abbinata/e all'evento rischioso:

Valutazione del rischio residuo (**quello che rimane dopo l'applicazione della misura**):

Descrizione dettagliata del metodo di applicazione della misura affinché risulti efficace ed efficiente:

### 4.3. La progettazione esecutiva

---



### 4.3. La progettazione esecutiva

La declinazione delle attività, dei tempi e degli indicatori

#### Misura 1:

Attività	Tempi	Ufficio Responsabile	Indicatori
Attività 1	gg/mm/aa	Ufficio 1	.....
Attività 2	gg/mm/aa	Ufficio 2	.....
Attività 3	gg/mm/aa	Ufficio 3	.....
Attività 4	gg/mm/aa	Ufficio 4	.....
Attività 5	gg/mm/aa	Ufficio 5	.....

## 4.3. La progettazione esecutiva

Alcuni esempi: la **trasparenza**

Misura: Trasparenza			
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio
Creazione della sezione «amministrazione trasparente»	entro il ....	Responsabile della trasparenza Direzione Sistemi Informativi	% degli indicatori soddisfatti nell'ambito del monitoraggio condotto dalla «Bussola della trasparenza»
Produzione e comunicazione, delle informazioni necessarie per la pubblicazione dei dati nella sezione «amministrazione trasparente»	entro il ....	Tutte le direzioni e uffici competenti in ordine alla attuazione degli obblighi di trasparenza	Presenza dei dati previsti nelle sezioni specifiche in «amministrazione trasparente»
Pubblicazione e aggiornamento dati nella sezione «amministrazione trasparente»	secondo le tempistiche stabilite nel Programma Trasparenza	Responsabile della trasparenza Direzione Sistemi Informativi	



## 4.3. La progettazione esecutiva

Alcuni esempi: il **Codice di Comportamento**

### Misura: Codice di Comportamento

Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio
Redazione di uno schema di Codice di Comportamento e attivazione di una "procedura aperta"	entro il ....	RPC Ufficio Procedimenti Disciplinari	Approvazione e adozione del Codice
Adeguamento degli atti organizzativi e delle procedure interne alle previsioni del Codice	entro il ....	RPC Direttore Generale Tutti gli uffici competenti in ordine alle singole procedure/atti da adeguare	Atti/procedure adeguate
Formazione al personale per la conoscenza e applicazione del Codice	entro il ....	Direzione Risorse Umane RPC	Attivazione di corsi di formazione specifici
Monitoraggio sull'attuazione del Codice	entro il ....	RPC Ufficio Procedimenti Disciplinari	Redazione relazione monitoraggio entro i termini previsti

## 4.3. La progettazione esecutiva

---

### La Rotazione del Personale: dettaglio delle fasi

1. Identificazione analitica degli uffici e servizi che svolgono attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione.
2. identificazione del “nocciolo duro” di professionalità per lo svolgimento delle attività proprie di ciascun ufficio o servizio a rischio di corruzione.
3. Individuazione puntuale delle attività/procedimenti/uffici/servizi/livelli professionali per i quali non è possibile applicare la misura della rotazione per il personale a causa di motivati fattori organizzativi.
4. Redazione di un Piano Formativo con l'obiettivo di sviluppare in maniera trasversale all'interno dell'amministrazione le professionalità per lo svolgimento delle attività proprie degli uffici o servizi a rischio di corruzione.
5. Individuazione delle modalità di attuazione della rotazione (criteri generali e tempi della rotazione per il personale dirigenziale e non).
6. Aggiornamento/redazione dell'atto generale contenente i criteri di conferimento/revoca degli incarichi dirigenziali (e sottoposizione all'approvazione dall'autorità di indirizzo politico) con la previsione del criterio di rotazione.
7. Formulazione di una “clausola tipo” sulla rotazione da inserire negli interpelli e negli atti di conferimento degli incarichi dirigenziali.

## 11. La progettazione esecutiva

---

### La Rotazione del Personale: dettaglio delle fasi

8. Redazione per ogni servizio/ufficio (per il quale è stata valutata l'applicabilità della rotazione) di un Piano specifico per la Rotazione del personale all'interno dell'Ufficio (P.R.U.).
9. Attuazione del P.R.U.
10. Progettazione di interventi di coaching per il personale neo-incaricato, finalizzati all'acquisizione delle conoscenze e della perizia necessarie per lo svolgimento della nuova attività considerata area a rischio.
11. Verifica dell'effettiva attuazione delle clausole di rotazione previste per gli incarichi dirigenziali.
12. Comunicazione periodica delle notizie formali di avvio di procedimento penale a carico di un dipendente e di avvio di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva.
13. Monitoraggio periodico sull'efficace attuazione delle indicazioni contenute nel PTPC in materia di rotazione del personale.

## 4.3. La progettazione esecutiva

### Le connessioni tra il **PTPC** ed il Piano delle Performance

Piano Triennale per la Prevenzione  
della Corruzione

Piano delle Performance

Misura 1			
Attività	Tempi	Ufficio responsabile	indicatori
Attività 1			
Attività 2			
Attività 3			

Misura n			
Attività	Tempi	Ufficio responsabile	indicatori
Attività 1	gg/mm/a a	Ufficio A	....
Attività 2	gg/mm/a a	Ufficio B	.....
Attività 3	gg/mm/a a	Ufficio C	....

Obiettivo strategico	Indicatore	target
Promuovere l'integrità attraverso l'attuazione di misure di prevenzione della corruzione	% delle attività programmate nel P.T.P.C. realizzate nei modi e tempi previsti	90%

UFFICIO A		
Obiettivo operativo	Indicatore	target
Promuovere l'integrità attraverso l'attuazione di misure di prevenzione della corruzione	% delle attività programmate nel P.T.P.C. per l'Ufficio A realizzate nei modi e tempi previsti	90%

## 4.3. La progettazione esecutiva

### Le connessioni tra il **PTPC** ed il Piano delle Performance

Piano Triennale per la Prevenzione  
della Corruzione

Piano delle Performance

Misura 1			
Attività	Tempi	Ufficio responsabile	indicatori
Attività 1			
Attività 2			
Attività 3			

Misura n			
Attività	Tempi	Ufficio responsabile	indicatori
Attività 1	gg/mm/a a	Ufficio A	.
Attività 2	gg/mm/a a	Ufficio B	.....
Attività 3	gg/mm/a a	Ufficio C	....

UFFICIO A		
Obiettivo operativo: Promuovere l'integrità attraverso l'attuazione di misure di prevenzione della corruzione		
Attività	Indicatore	target

## 4.3. La progettazione esecutiva

---

### Il monitoraggio e la valutazione dell'efficacia del processo

- ❖ La gestione del rischio si completa con l'azione di monitoraggio, che comporta la valutazione del livello di rischio tenendo conto e a seguito delle azioni di risposta ossia della misure di prevenzione introdotte.
- ❖ Questa fase è finalizzata alla verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e alla successiva messa in atto di ulteriori strategie di prevenzione, oltre che all'effettiva attuazione delle misure previste

## 5.1. lo schema di Piano Nazionale Anticorruzione 2016



*Autorità Nazionale Anticorruzione*

Piano Nazionale Anticorruzione 2016

Documento in consultazione

### **PARTE GENERALE**

#### **Premessa: il nuovo PNA e le recenti modifiche legislative**

1. Orientamenti internazionali	4
2. Esiti della valutazione del PTPC 2016-2018	7
3. Soggetti tenuti all'adozione di misure di prevenzione della corruzione	10
3.1 Pubbliche amministrazioni	10
3.2 Enti pubblici economici, ordini professionali, società in controllo pubblico ed altri enti di diritto privato assimilati	11
3.3 Società in partecipazione pubblica ed altri enti di diritto privato assimilati	11
4. Ulteriori contenuti del PTPC alla luce delle recenti modifiche normative	13
5. Soggetti interni coinvolti nel processo di predisposizione e adozione del PTPC	13
5.1 Organi di indirizzo	13
5.2 Responsabile della prevenzione della corruzione	13
5.3 Organismi indipendenti di valutazione	14
6. Gestione del rischio di corruzione	14
7. Azioni e misure per la prevenzione	15
7.1 Trasparenza	15
7.2 Rotazione	16
7.3 Verifica delle dichiarazioni sulla insussistenza delle cause di inconfirmità	23
7.4 Revisione dei processi di privatizzazione e esternalizzazione di funzioni, attività strumentali e servizi pubblici	25

### **PARTE SPECIALE - APPROFONDIMENTI**

#### **I - PICCOLI COMUNI**

Premessa	28
1. I "piccoli comuni" nella normativa di prevenzione della corruzione	28
2. Valutazione del PTPC dei piccoli comuni	29
3. Prevenzione della corruzione nelle forme associative tra enti locali	29
3.1 Unioni di comuni	30
3.2 Convenzioni di Comuni	32
4. Altre semplificazioni per i piccoli comuni	33
5. Coordinamento fra gli strumenti di programmazione	34

#### **II - CITTÀ METROPOLITANE**

Premessa	35
1. Valutazione del PTPC delle città metropolitane	35
2. Rapporto città metropolitane ed enti territoriali (regione, comune capoluogo, comuni del territorio)	35
2.1 Rapporto tra città metropolitana e regione per identificare le funzioni e i relativi processi da mappare nel PTPC	35
2.2 Rapporto tra città metropolitana e comune capoluogo al fine di favorire forme di coordinamento per la predisposizione dei rispettivi PTPC	37
2.3 Rapporto tra città metropolitana e piccoli comuni del territorio, per coordinare e semplificare l'attività di elaborazione dei rispettivi PTPC	37
3. Individuazione dell'organo di indirizzo che adotta il PTPC	38
4. Nomina del RPC	38
5. Obblighi di trasparenza	38
6. Coordinamento fra gli strumenti di programmazione	39

#### **III - ORDINI E COLLEGI PROFESSIONALI**

Premessa	40
1. Principali questioni affrontate	40
2. Responsabile della prevenzione della corruzione e adozione del PTPC	41
2.1 Responsabile della Prevenzione della Corruzione	41
2.2 Organo che adotta il PTPC	41

## 5.1. Lo schema di Piano Nazionale Anticorruzione 2016

2.3	Predisposizione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione	42
3.	Esemplificazione di aree di rischio specifiche negli ordini e collegi professionali	42
3.1	Formazione professionale continua	43
3.2	Adozione di patti di congruità sui corrispettivi per le prestazioni professionali	44
3.3	Indicazione di professionisti per lo svolgimento di incarichi	44
4.	Trasparenza ai sensi del d.lgs. 33/2013	45

### IV - TUTELA E VALORIZZAZIONE DEI BENI CULTURALI

Premessa	47
1. Programmazione delle misure di prevenzione e di trasparenza e nomina del RPC nel MIBACT	47
2. Procedimento per la dichiarazione di interesse culturale	48
3. Circolazione internazionale intracomunitaria dei beni culturali	50
4. Autorizzazioni paesaggistiche: il ruolo delle Soprintendenze	52

### V - GOVERNO DEL TERRITORIO

Premessa	55
1. Pianificazione territoriale regionale, provinciale o metropolitana	56
2. Processi di pianificazione comunale generale	56
2.1 Varianti specifiche	57
2.2 Fase di redazione del piano	57
2.3 Fase di pubblicazione del piano e raccolta delle osservazioni	58
2.4 Fase di approvazione del piano	58
3. Processi di pianificazione attuativa	59
3.1 Piani attuativi d'iniziativa privata	60
3.2 Piani attuativi di iniziativa pubblica	61
3.3 Convenzione urbanistica	61
3.4 Approvazione del piano attuativo	63
3.5 Esecuzione delle opere di urbanizzazione	64
4. Permessi di costruire convenzionati	64
5. Il processo attinente al rilascio o al controllo dei titoli abilitativi edilizi	65
5.1 Assegnazione delle pratiche per l'istruttoria	66
5.2 Richiesta di integrazioni documentali	66
5.3 Calcolo del contributo di costruzione	67
5.4 Controllo dei titoli rilasciati	67
6. Vigilanza	67

### VI - SANITÀ

Introduzione	69
--------------	----

#### Ruolo del responsabile della prevenzione della corruzione

Premessa	70
1. Ambito soggettivo	70
1.1 Altri soggetti non di diritto pubblico: gli ospedali classificati e altri soggetti accreditati con il SSN	70
2 Conoscenze e competenze generali e comuni del RPC in ambito sanitario e requisiti soggettivi	71
2.1 Profili di competenza	72
2.2 Aspetti organizzativi	72
3. Criteri di esclusione	72
4. Criteri di scelta	73
5. Fattori di rischio/criticità	73
6. Compiti di supporto	74
7. Durata dell'incarico	74
8. Formazione	74

#### Acquisti in ambito sanitario

1.	Misure per la gestione dei conflitti di interessi nei processi di <i>procurement</i> in sanità	76
1.1	Possibili ambiti di conflitto di interesse	76

2.	Rafforzamento della trasparenza nel settore degli acquisti	77
2.1	Altre proposte di misure di trasparenza nel settore degli acquisti	78
3.	Misure di controllo	79
4.	Sotto-processo di adesione agli strumenti delle centrali di committenza o dei soggetti aggregatori	79
5.	Rilevazione delle performance gestionali delle aziende sanitarie e degli enti del SSN in tema di acquisti: strumento operativo	82

#### Nomine

Premessa	83
1. Dirigenza medica e sanitaria	83
1.1 Incarichi di direzione di struttura complessa	84
1.2 Incarichi di direzione di struttura semplice	85
1.3 Incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo	86
2. Sostituzione della dirigenza medica e sanitaria	87
3. Altre tipologie di incarichi	87
3.1 Incarichi conferiti ai sensi dell'art. 15 <i>apais</i> del d.lgs. 502/1992	87
3.2 Personale proveniente dagli ospedali classificati	88

#### Rotazione del personale

Premessa	89
1. Criticità ed elementi di valutazione	89
1.1 Area clinica	90
1.2 Area tecnica e amministrativa	90
1.3 Altre professioni sanitarie	91
2. Indicazioni generali e ulteriori	91

#### Rapporti con i soggetti erogatori

Premessa	93
1. Autorizzazione all'esercizio	93
1.1. Rafforzamento della trasparenza	94
1.2. Rafforzamento dei controlli	94
2. Accreditamento istituzionale	94
2.1 Rafforzamento della trasparenza	95
2.2 Rafforzamento dei controlli	95
2.3 Altre indicazioni	95
3. Accordi/Contratti di attività	96
4. Valutazione del fabbisogno	97

#### Ulteriori temi di approfondimento

1.	Misure per l'alimentazione degli immobili	98
2.	Sperimentazioni cliniche. Proposta di ripartizione dei proventi derivanti da sperimentazioni cliniche "profi" /finanziate	98
2.1	Criteri per la ripartizione dei proventi	99
3.	Comodati d'uso/ valutazione "in prova"	99
4.	Ulteriori misure per la trasparenza, il governo e la gestione dei tempi e delle liste di attesa e dell'attività libero professionale <i>extra muros</i>	100



## 5.1. Lo schema di Piano Nazionale Anticorruzione 2016

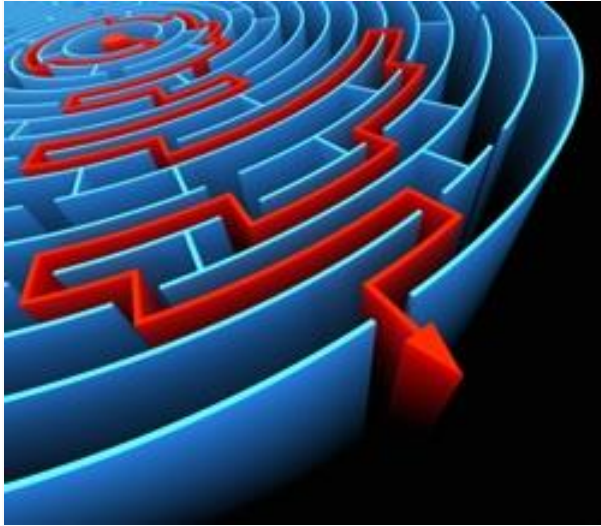
---



Il presente Piano Nazionale Anticorruzione 2016 è il primo predisposto e approvato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, ai sensi dell'art. 19 del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, che ha trasferito interamente all'Autorità le materie della prevenzione della corruzione e della trasparenza nelle pubbliche amministrazioni. Il PNA tiene conto di importanti modifiche legislative *in itinere*, in fase avanzata di emanazione, in molti casi dando attuazione alle nuove discipline della materia, di cui si dà per acquisita l'entrata in vigore quando le amministrazioni dovranno attuare il PNA nei loro Piani triennali di prevenzione della corruzione in particolare a partire dalla formazione dei **PTPC per il triennio 2017-2019**. Si fa riferimento, in particolare, allo schema di decreto legislativo «recante revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione pubblicità e trasparenza correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche» e al decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 che riscrive il Codice dei contratti pubblici.

---

## 5.1. Lo schema di Piano Nazionale Anticorruzione 2016



Innovazioni rilevanti deriveranno anche dai decreti delegati in materia di società partecipate dalle pubbliche amministrazioni o dai decreti sulla dirigenza pubblica e sul nuovo Testo Unico del lavoro presso le pubbliche amministrazioni.

Le principali novità in tema di **prevenzione della corruzione** riguardano **il definitivo chiarimento sulla natura, sui contenuti e sul procedimento di approvazione del PNA e, in materia di trasparenza, la definitiva delimitazione dell'ambito soggettivo di applicazione della disciplina, la revisione degli obblighi di pubblicazione nei siti delle pubbliche amministrazioni unitamente al nuovo diritto di accesso civico generalizzato ad atti, documenti e informazioni non oggetto di pubblicazione obbligatoria.** La nuova disciplina chiarisce che il PNA è atto generale di indirizzo rivolto a tutte le amministrazioni (e ai soggetti di diritto privato in controllo pubblico, nei limiti posti dalla legge) che adottano i PTPC (ovvero le misure di integrazione di quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 8 giugno, n. 231).

Il **PNA**, in quanto **atto di indirizzo**, contiene **indicazioni che impegnano le amministrazioni allo svolgimento di attività di analisi della realtà amministrativa e organizzativa nella quale si svolgono le attività di esercizio di funzioni pubbliche e di attività di pubblico interesse esposte a rischi di corruzione e all'adozione di concrete misure di prevenzione della corruzione.**

## 5.1. Lo schema di Piano Nazionale Anticorruzione 2016

---



Si tratta di un modello che contempera l'esigenza di uniformità nel perseguimento di effettive misure di prevenzione della corruzione con l'autonomia organizzativa, spesso costituzionalmente garantita, delle amministrazioni nel definire esse stesse i caratteri della propria organizzazione e all'interno di essa, le misure organizzative necessarie a prevenire i rischi di corruzione rilevati.

L'ANAC, ai fini dell'attuazione del PNA, è dotata (art. 1, commi 2 e 3, della legge 6 novembre 2012, n. 190) di poteri di vigilanza sulla qualità di Piani adottati dalle pubbliche amministrazioni, che possono comportare l'emissione di **raccomandazioni** (ovvero nei casi più gravi l'esercizio del potere di ordine) alle amministrazioni perché svolgano le attività previste e dal Piano medesimo (dalle attività conoscitive alla individuazione di concrete misure di prevenzione).

L'ANAC ha, infine (art. 19, co. 5, d.l. 90/2014), poteri di sanzione nei casi di mancata adozione dei PTPC (o di carenza talmente grave da equivalere alla non adozione).

## 5.2. Le linee guida ANAC sul procedimento di inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi



*Autorità Nazionale Anticorruzione*

«Linee guida aventi ad oggetto il procedimento 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'A.N.AC. in caso di incarichi inconferibili e incompatibili. »

1. Il quadro normativo.
2. Ruolo e funzioni del Responsabile del Piano anticorruzione nel procedimento di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità.
3. Attività di verifica del RPC sulle dichiarazioni concernenti la insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità; applicazione della sanzione inibitoria ex art. 18 del d.lgs. 39/2013.
4. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'Anac in caso di incarichi inconferibili e incompatibili.
5. L'accertamento delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità degli incarichi. Procedimento ed effetti.
6. Procedimento di accertamento delle responsabilità soggettive in caso di conferimento illegittimo di incarichi; il potere di ordine.

## 5.2. Le linee guida ANAC sul procedimento di inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi

---

**Ruolo e funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione nel procedimento di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità**



**La vigilanza** sull'osservanza delle norme in materia **di inconferibilità e incompatibilità** è demandata **al responsabile della prevenzione della corruzione e alla Autorità nazionale anticorruzione.**

Può parlarsi, pertanto, di una **vigilanza interna, che è quella affidata al RPC di ciascuna amministrazione pubblica**, ente pubblico e ente di diritto privato in controllo pubblico, e di una **vigilanza esterna**, condotta, invece, **dall'Autorità nazionale anticorruzione.**

Come già evidenziato, al **RPC**, individuato dall'art. 15 del d.lgs. n. 39/2013 come **il soggetto tenuto a far rispettare in prima battuta le disposizioni** del decreto medesimo, **è assegnato il compito di contestare la situazione di inconferibilità o incompatibilità e di segnalare la violazione all'Anac.**

E' evidente, quindi, che **l'avvio del procedimento** volto ad accertare la sussistenza di una causa di inconferibilità costituisce solo **l'atto iniziale di una attività** che all'interno dell'amministrazione può essere **svolta esclusivamente dal Responsabile** e che comprende anche **l'accertamento**, nell'ambito di un successivo eventuale procedimento sanzionatorio, **dell'elemento psicologico di cosiddetta colpevolezza in capo all'organo che ha conferito l'incarico.**

Accertata, quindi, la sussistenza della causa di inconferibilità dell'incarico, il RPC dichiara la nullità della nomina e procede alla verifica dell'elemento soggettivo del dolo o della colpa, anche lieve, dei soggetti che all'atto della nomina componevano l'organo che ha conferito l'incarico, ai fini della applicazione della sanzione inibitoria prevista all'art. 18 del d.lgs. n. 39/2013.

## 5.2. Le linee guida ANAC sul procedimento di inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi



Il RPC è dunque il soggetto cui la legge, **secondo l'interpretazione che ne ha dato l'Anac**, riconosce il potere di **avvio del procedimento, di accertamento e di verifica della sussistenza della situazione di inconferibilità, di dichiarazione della nullità dell'incarico, nonché il successivo potere sanzionatorio nei confronti degli autori della nomina dichiarata nulla perché inconferibile.**

Trattandosi di un dirigente dell'ente, è evidente che il RPC non sempre gode di effettiva autonomia nei confronti dei vertici di direzione politica dell'ente stesso.

## 5.2. Le linee guida ANAC sul procedimento di inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi

E queste sono le ragioni per cui - **come chiarito nella delibera n. 67 del 2015 - l'Anac**, nell'esercizio del potere di vigilanza sull'attività svolta dal RPC in sede di applicazione della sanzione inibitoria, **si riserva di verificare non solo che l'esercizio del potere sanzionatorio avvenga nel rigoroso rispetto delle norme, ma anche che sia garantita al responsabile la massima autonomia e indipendenza e che lo stesso non sia sottoposto ad atti diretti e/o indiretti di influenza e/o ritorsivi, e ciò in attuazione dei principi costituzionali di imparzialità e buon andamento.**

**L'eventuale esercizio del potere sanzionatorio da parte del responsabile** (eventuale perché subordinato all'accertamento della sussistenza di una causa di inconferibilità ovvero alla dichiarazione di nullità dell'incarico) **comporta inevitabilmente l'obbligo per lo stesso di portare a conoscenza dei soggetti che hanno conferito l'incarico**, e che sono, ai sensi dei commi 1, e 2, dell'art. 18 del d.lgs. n. 39/2013, astrattamente possibili destinatari della sanzione inibitoria, **l'atto di contestazione della presunta violazione, notificato al soggetto cui è stato conferito l'incarico.**





## 5.2. Le linee guida ANAC sul procedimento di inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi



Il procedimento avviato nei confronti del soggetto cui è stato conferito l'incarico deve svolgersi nel rispetto del **principio del contraddittorio**, consentendo, quindi, **la partecipazione degli interessati**, ed è questa la ragione per cui **l'atto di contestazione**, oltre a contenere **una brevissima indicazione del fatto, della nomina ritenuta inconferibile e della norma che si assume violata**, contiene anche **l'invito**, rivolto agli interessati, **a presentare memorie a discolpa, in un termine, breve sì, ma tale da consentire, comunque, l'esercizio del diritto di difesa (tendenzialmente non inferiore a cinque giorni).**

All'esito del procedimento così instaurato, il RPC, **ritenuta sussistente l'inconferibilità, dichiara la nullità della nomina e avvia il procedimento sanzionatorio nei confronti dei componenti dell'organo conferente.**

**Nel differente caso della sussistenza di una causa di incompatibilità, l'art. 19 prevede la decadenza e la risoluzione del relativo contratto, di lavoro subordinato o autonomo, decorso il termine perentorio di quindici giorni dalla contestazione all'interessato da parte del RPC, dell'insorgere della causa di incompatibilità.**

Prodottosi l'effetto della nullità per il verificarsi della condizione normativamente prevista, **l'atto che rimane da adottare è quello dichiarativo della stessa**, e per quanto non vi sia alcuna indicazione di legge circa il soggetto competente al riguardo, **in via interpretativa può agevolmente concludersi che tale competenza spetti al RPC, in quanto chiamato ad accertare, per ogni incarico attribuito dall'organo di indirizzo, la ricorrenza dei presupposti richiesti dal legislatore per la sua configurabilità.**

Pertanto, **dichiarata la nullità dell'incarico inconferibile, prende il via il secondo procedimento di competenza del Responsabile, volto, questa volta, all'accertamento, nel rispetto del principio del contraddittorio, della sussistenza dell'elemento soggettivo di cd colpevolezza in capo all'organo conferente l'incarico.**



## 5.2. Le linee guida ANAC sul procedimento di inconfiribilità e delle incompatibilità degli



Per l'applicazione della sanzione inibitoria, quindi, chi ha conferito l'incarico deve aver agito con dolo o colpa, anche lieve, e ciò ai sensi dell'art. 3 della legge n. 689/1981, che detta i principi generali in materia di sanzioni amministrative, applicabili in via generale in base all'art. 12 della medesima legge n.689.

La verifica circa la sussistenza dell'elemento soggettivo del dolo o della colpa non è richiesta dalla disciplina sulle inconfiribilità, tant'è che l'art. 18 del d.lgs. 39/2013 si limita a prevedere, indicandone il contenuto, la sanzione inibitoria, costruita quasi come conseguenza automatica della dichiarazione di nullità dell'incarico. Ma non c'è alcun automatismo al riguardo, tant'è che pur nel silenzio della legge, non vi sono dubbi in ordine alla necessità di far precedere **la sanzione che vieta all'organo conferente di affidare incarichi per un periodo pari a tre mesi**, da una verifica, **tra l'altro anche molto attenta, del suddetto elemento psicologico.**

Se così non fosse, se cioè nessuna indagine sull'elemento soggettivo fosse richiesta al RPC nell'ambito del procedimento sanzionatorio avviato, ci troveremmo di fronte ad un procedimento incostituzionale sia per contrasto con i principi di razionalità e parità di trattamento con altre sanzioni amministrative, di cui all'art. 3 Cost. sia per violazione del diritto di difesa e del principio di legalità dell'azione amministrativa, di cui agli articoli, rispettivamente, 24 e 97 Cost.; non solo, ma detto procedimento si porrebbe in evidente contrasto con i principi della convenzione EDU, in particolare, con l'art. 6 di detta Convenzione, secondo l'interpretazione che più volte ne ha dato la Corte di Strasburgo. (Delibera n. 67/2015).

In buona sostanza, la sanzione inibitoria che vieta all'organo conferente di affidare incarichi di propria competenza per un periodo pari tre a mesi, è una sanzione personale, di natura interdittiva, fissa e non graduabile, che non può essere irrogata a prescindere da una indagine sull'elemento psicologico di chi deve subirla.

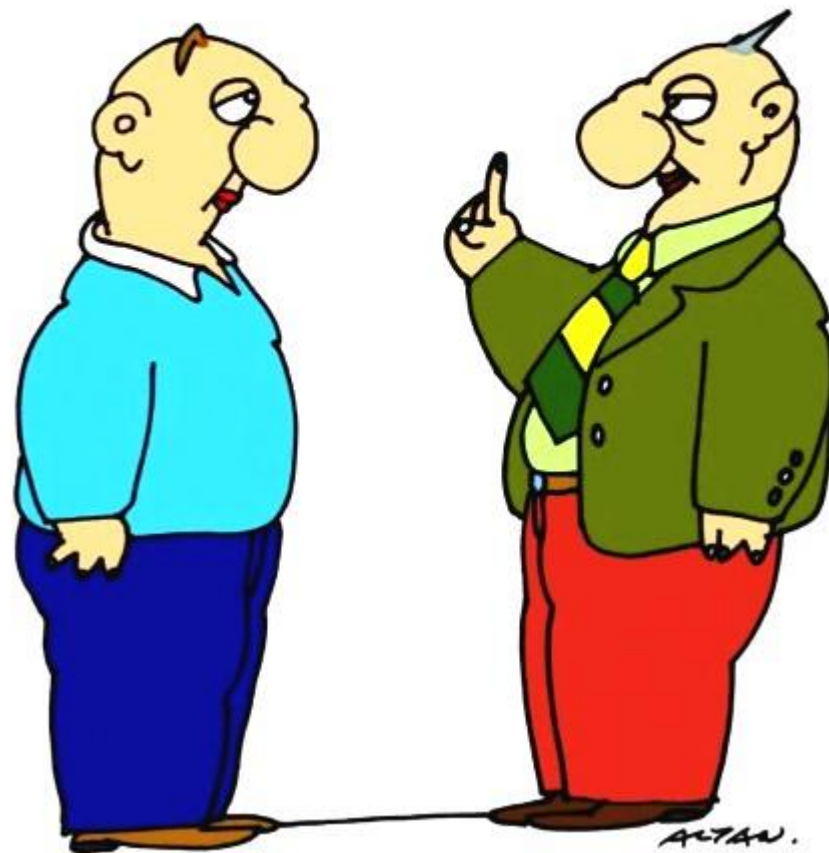
## 5.2. Le linee guida ANAC sul procedimento di inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi

Attività di verifica del RPC sulle dichiarazioni concernenti la insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità.

Per meglio individuare **l'ambito oggettivo dell'attività di accertamento assegnata al RPC**, deve tenersi conto dell'art 20 del decreto 39/2013, che **impone a colui al quale l'incarico è conferito, di rilasciare, all'atto della nomina, una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità o incompatibilità individuate dallo stesso decreto**. Ed è proprio su tale dichiarazione che si concentra l'indagine del RPC nell'ambito del procedimento sanzionatorio avviato nei confronti dei componenti l'organo conferente l'incarico, tenuto conto che, pur costituendo un momento di responsabilizzazione del suo autore, **tale dichiarazione non vale ad esonerare, chi ha conferito l'incarico, dal dovere di accertare, nel rispetto dei principi di buon andamento e di imparzialità di cui al citato art. 97 Cost. i requisiti necessari alla nomina, ovvero, per quanto qui rileva, l'assenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità in capo al soggetto che si vuole nominare. In altre parole l'amministrazione conferente è tenuta ad usare la massima cautela e diligenza nella valutazione della dichiarazione richiesta all'art.20, in quanto non è escluso che questa sia mendace, e ciò anche a prescindere dalla consapevolezza del suo autore circa la sussistenza di una delle cause di inconferibilità o di incompatibilità**. Il dichiarante, cioè, può anche essere assolutamente convinto della insussistenza di una delle suddette cause e rilasciare ugualmente, in totale buona fede, la dichiarazione richiesta.

NON SI DICE  
LA VERITA'  
COSI' OGNUNO  
PUO' INVENTARSI  
LA SUA.

DEMOCRAZIA  
ALLO STATO  
PURO!



## 5.2. Le linee guida ANAC sul procedimento di inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi

Ora, però, con riferimento all'indagine sull'elemento psicologico, sono sufficientemente evidenti le difficoltà che il RPC può incontrare nell'accertamento del dolo o della colpa lieve in capo all'organo che ha conferito l'incarico, il quale, non deve attenersi a quanto dichiarato dal soggetto incaricato, ma deve verificare, con la massima cautela, se, in base agli atti conosciuti o conoscibili, l'autore del provvedimento di nomina avrebbe potuto – anche con un accertamento delegato agli uffici e/o con una richiesta di chiarimenti al nominando – conoscere la causa di inconferibilità/incompatibilità.

Fatte tali necessarie premesse, si ritiene necessario **indicare alle amministrazioni di accettare solo dichiarazioni che contengano l'elencazione di tutti gli incarichi ricoperti dal soggetto che si vuole nominare, nonché delle eventuali condanne da questo subite per i reati commessi contro la pubblica amministrazione.**

A quel punto sarà onere dell'amministrazione conferente, sulla base della fedele elencazione degli incarichi ricoperti, effettuare le necessarie verifiche circa la sussistenza di una causa di inconferibilità o di incompatibilità. In questo modo risulterà meno complicato accertare l'elemento psicologico del dolo o della colpa lieve in capo all'organo conferente, chiamato ad accertare se, in base agli incarichi riportati nell'elenco prodotto, quello che si vuole affidare sia o meno inconferibile o sia con quelli incompatibile.

Ne consegue che anche il compito del RPC nell'ambito del procedimento sanzionatorio sarà più agevole, potendosi, ad esempio, concludere per la responsabilità dell'organo conferente ogni volta che l'incarico dichiarato nullo sia stato conferito nonostante dalla elencazione prodotta fossero emersi elementi che, adeguatamente accertati, evidenziavano cause di inconferibilità o di incompatibilità.

## 5.2. Le linee guida ANAC sul procedimento di inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi

incarichi



**Inoltre, l'inclusione nel suddetto elenco anche di incarichi che rendono inconferibile quello che si vuole affidare, escluderebbe in modo evidente la mala fede dell'autore della dichiarazione.** Con riferimento, però, a tale ultimo profilo, vale evidenziare che l'elemento psicologico del dichiarante non è preso in considerazione dal legislatore, il quale, come sopra chiarito, collega alla dichiarazione mendace, accertata dalla stessa amministrazione nel rispetto del diritto di difesa e del contraddittorio dell'interessato, l'inconferibilità di qualsivoglia incarico tra quelli previsti dal decreto, per il periodo di cinque anni.

**La dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità costituisce condizione di efficacia dell'incarico. Poiché da quanto appena detto la sola dichiarazione non è sufficiente, ma occorre la segnalata opera di verifica, la norma deve essere interpretata nel senso che è condizione di efficacia non solo la presentazione ma anche la verifica da parte dell'amministrazione conferente della veridicità della dichiarazione medesima.**

Nel ringraziare per l'attenzione dedicata si porgono  
i migliori saluti

Francesco Verbaro

---