



LEONE partners

***LE MISURE DI PREVENZIONE DEL FENOMENO CORRUTTIVO :
il codice di comportamento dei dipendenti pubblici e
il piano triennale di prevenzione della corruzione***

giovedì 29 gennaio 2015

Salone di rappresentanza Prefettura
Ufficio Territoriale del Governo di Taranto

avv. Nunzio Leone
www.leonepartners.org

BENVENUTI



Un buon formatore deve **contestualizzare**

inserire in un contesto definito i concetti da illustrare

oggi affrontiamo il tema della prevenzione e repressione della corruzione nelle P.A., lo contestualizziamo nel quadro della sua evoluzione normativa, nella dimensione dell'etica pubblica, nella storia dei comportamenti umani, nel contesto del rapporto fruitori ed erogatori del servizio, nella percezione del fenomeno....



ENTE SCUOLA EDILE TARANTO



UNIONE DEI COMUNI MONTEDORO



ASSOCIAZIONE **Jonius**

CORSO SULLA PREVENZIONE E REPRESSIONE DELLA CORRUZIONE NELLE P.A.




L'Ente Scuola Edile di Taranto, in collaborazione con l'Unione dei Comuni Montedoro e con il supporto tecnico dell'Associazione Jonius, realizza un corso di formazione sui temi:

Legalità, etica e trasparenza alla luce dei principi introdotti dalla legge 190/2012, destinato agli amministratori e ai dipendenti dei Comuni della provincia.

Il programma prevede un ciclo di sei lezioni che si snoderà nell'arco di altrettante giornate e in quattro diverse sedi e che vedrà la partecipazione di autorevoli relatori provenienti da tutte le istituzioni che concorrono, secondo il disegno della

novella legislativa, all'analisi di prevenzione e repressione dei fenomeni corruttori (magistrati, dirigenti delle amministrazioni locali, avvocati e magistrati generali). All'iniziativa ha aderito anche la Prefettura di Taranto che ospiterà la prima giornata del corso. L'obiettivo è la costruzione di un senso comune della legalità nelle istituzioni pubbliche e in coloro che, con esse o all'interno di esse, quotidianamente operano, ciò attraverso la creazione di un laboratorio in cui gradualmente confluiscano tutti gli attori istituzionali e all'interno del quale travarsi saranno fornita il continuo scambio di conoscenza ed esperienze.

<p>1^a Giornata - (Prefettura di Taranto) ore 15.00/19.30 data prevista: giovedì 29.01.2015</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presentazione del corso - Le misure di prevenzione del fenomeno corruttore - il codice di comportamento dei dipendenti pubblici e il piano triennale di prevenzione della corruzione Relatore: avv. Nunzio Leone, esperto in materia di organizzazione e gestione delle risorse umane e in materia disciplinare. <p>2^a Giornata - (Comune di Taranto - Salone degli Specchi - Palazzo di Città) ore 15.00/19.30 - data prevista: giovedì 05.02.2015</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il caso e risposta nella nuova disciplina del reato contro la P.A. introdotta dalla legge n. 190/2012 - La rete e l'origine di corruzione. Delineazione normativa e primi orientamenti giurisprudenziali. - Evacuazione di abuso d'ufficio. Relatore: dot. Benedetto Roberto, magistrato ordinario del Tribunale di Taranto, addetto alla funzione penale ed assegnato alla 1^a sezione penale <p>3^a Giornata - (Provincia di Taranto - Palazzo del Governo, Ingresso dal Lungomare) ore 15.00/19.30 - data prevista: giovedì 12.02.2015</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il diritto di accesso agli atti amministrativi. L'accesso dell'accesso civico. - Trasparenza, pubblicità e diffusione dei dati, dalle informazioni e degli atti, procedimenti amministrativi con la privacy Relatore: dot. Eugenio De Carta, Segretario Generale della Provincia di Taranto <p>4^a Giornata - (Provincia di Taranto - Palazzo del Governo, Ingresso dal Lungomare) ore 15.00/19.30 - data prevista: giovedì 19.02.2015</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informazione e trasparenza. Le banche dati e deposizione degli operatori pubblici e dei privati. Relatore: dot. Stefano Severino, Capo di Gabinetto della Provincia di Taranto 	<p>5^a Giornata - (Provincia di Taranto - Palazzo del Governo, Ingresso dal Lungomare) ore 15.00/19.30 - data prevista: giovedì 26.02.2015</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le fasi del procedimento di gara maggiormente esposte al rischio corruzione, dalla predilezione fino del bandi alla gestione della procedura. Relatore: avv. Giuseppe Masarelli, procuratore incarico alle funzioni giurisdizionali (Consiglio di Stato - Corte di Cassazione), esperto in diritto amministrativo, giurista di numerosi incarichi di docenza e di consulenza <p>6^a Giornata - (Municipalità Comunale "Pietro Acclavio" - Via Solinella 31 - Taranto) ore 15.00/19.30 - data prevista: giovedì 05.03.2015</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le misure di contrasto alla corruzione nella fase di esecuzione degli appalti pubblici con particolare riferimento alle sortite. Relatore: dot. Antonio Fossati, consulente esperto in materia di appalti pubblici <p>7^a Giornata - (Municipalità Comunale "Pietro Acclavio" - Via Solinella 31 - Taranto) ore 15.00/19.30 - data prevista: giovedì 12.03.2015</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proposte operative per il contrasto alla corruzione nella fase di appalti pubblici Relatore: dot. Antonio Fossati, consulente esperto in materia di appalti pubblici <p>8^a Giornata - (Teatro Comunale di Caracina - via Vittorio Veneto) ore 15.00/19.30 - data prevista: giovedì 19.03.2015</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il fenomeno corruttore nei procedimenti in materia urbanistica ed edilizia. Pratiche Relatore: avv. Giuseppe Masarelli, procuratore incarico alle funzioni giurisdizionali (Consiglio di Stato - Corte di Cassazione), esperto in diritto amministrativo.
--	---

INFO: ENTE SCUOLA EDILE TARANTO
Via Sorcinelli n.21 - 74121 - Taranto - Tel. 099 7302530
099 7302210 - Fax 099 3780007
scuolaedile@scuolaediletaranto.com
www.scuolaediletaranto.com

La Pubblica Amministrazione



Il grande affresco del Palazzo Pubblico di Siena, l'Allegoria del Buon Governo, dipinto da **Ambrogio Lorenzetti**
1337 - 1340

Essa si basa sul concetto della divisione dei poteri tra il "governo", raffigurato attraverso un vecchio saggio vestito dei colori di Siena (bianco e nero) e la "giustizia" dotata della simbolica bilancia. Il "governo" si avvale dell'apporto delle virtù cristiane, nel suo operare, mentre la "giustizia" è assistita dalla "sapienza". Dai piatti della bilancia della "giustizia" si diparte un doppio filo, poi riunito dalla figura della "concordia" e consegnato da questa a ventiquattro cittadini che lo riconducono al "governo", a significare la separazione dei poteri.

Noi dove stiamo?
Da quale parte ci mettiamo?

**Ci sedemmo dalla parte del
torto visto che tutti gli altri
posti erano occupati.**

**Bertold
Brech**



31 dicembre 2014
ultimo discorso al paese del
presidente Giorgio Napolitano



affrontare su larghe basi unitarie le più
gravi patologie di cui il nostro paese soffre

A cominciare da quella della criminalità organizzata e dell'economia criminale ; e da quella di una corruzione capace di insinuarsi in ogni piega della realtà sociale e istituzionale, trovando sodali e complici in alto : **gli inquirenti romani stanno appunto svelando una rete di rapporti tra "mondo di sotto" e "mondo di sopra"**. Sì, dobbiamo bonificare **il sottosuolo marcio e corrosivo della nostra società**.

E bisogna farlo insieme, società civile, Stato, forze politiche senza eccezione alcuna. Solo riacquisendo intangibili valori morali la politica potrà riguadagnare e vedere riconosciuta la sua funzione decisiva.

Ai Responsabili della prevenzione della corruzione nelle Amministrazioni pubbliche e negli Enti di Diritto privato in controllo pubblico

Raffaele Cantone Roma, 29 dicembre 2014



In occasione del nuovo anno, mi è gradito rivolgermi a tutti Voi, anche a nome dei colleghi del Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, per inviarvi i miei migliori auguri di buon lavoro.

Desidero iniziare con un **ringraziamento**, veramente sentito, per il **vostro impegno continuo e la vostra dedizione**, che stanno contribuendo a concretizzare gli obiettivi di prevenzione della corruzione all'interno delle numerose realtà amministrative italiane. Nessuna strategia preventiva infatti può essere realmente efficace senza l'impegno di professionalità preziose come le vostre, in grado di unire la conoscenza diretta dell'Amministrazione e dell'Ente in cui operate all'**esigenza**, sempre più diffusa, **di legalità**.

In questi primi mesi di attività, sono pervenute a più riprese alla nostra Autorità istanze e comunicazioni da parte vostra, volte a rappresentare l'anomalo **"isolamento"** di chi è deputato a queste funzioni. Si tratta di difficoltà in qualche modo intrinseche all'attività di chi si trova da solo a svolgere questa importante funzione.

La nostra Autorità è ben consapevole delle carenze che contraddistinguono la figura del RPC, derivanti **dall'insufficiente posizione di indipendenza di giudizio e di azione che oggi le è assicurata**, e dal non compiuto meccanismo di attivazione delle responsabilità previsto dalla legge n. 190 del 2012 in caso di commissione di reati contro la pubblica amministrazione o di gravi violazioni del Piano di prevenzione della corruzione. **Si tratta di un sistema che fa ricadere tali responsabilità sui RPC e non attiva quel necessario e pieno coinvolgimento degli organi di governo delle amministrazioni e degli enti.**

Noi faremo quanto è in nostro potere perché la disciplina legislativa sia in questa direzione corretta e aggiornata. In attesa, però, si tratta di rendere gli strumenti a disposizione, in particolare il Piano triennale di prevenzione della corruzione e il Piano della Trasparenza, il più possibile operativi e utili al fine di una efficace prevenzione della corruzione.

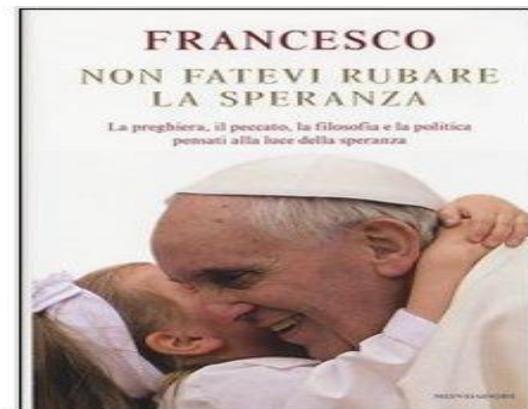
A.N.AC. sta, in questi mesi, procedendo ad una prima lettura dei PTPC già approvati e si propone, nella primavera del prossimo anno, di emanare un aggiornamento del Piano nazionale anticorruzione con il quale dare ulteriori e più utili indicazioni per rendere tali piani più efficaci.

Leggeremo con attenzione anche le vostre Relazioni per l'anno 2014, che ci daranno preziose indicazioni sui più rilevanti problemi applicativi delle misure anticorruzione che avrete rilevato nel processo di attuazione dei vostri Piani.

Al di là di questa doverosa attenzione istituzionale, penso sia necessario rafforzare, anche sul piano personale, i rapporti che devono intercorrere tra voi e l'Autorità. In primo luogo, ho disposto che l'ufficio che si occupa della vigilanza sui Piani sia anche uno strumento a vostra disposizione, utile per rispondere ai quesiti di carattere generale che già in questo anno molti di voi ci hanno trasmesso. In secondo luogo **l'Autorità organizzerà, entro la metà del 2015, un "Incontro nazionale dei Responsabili della prevenzione della corruzione"**. Sarà una importante occasione per incontrarci, conoscerci e condividere le nostre esperienze. Potranno altresì essere messe in cantiere ulteriori forme di comunicazione con l'Autorità e tra i Responsabili, creando una "rete" tesa ad avvicinare esperienze singole, divulgare soluzioni ai problemi condivisi e best practices. Considero questo come il primo passo per la costruzione e il consolidamento di quella vera e propria "rete della legalità e dell'imparzialità" che, incentivando un senso di "squadra" coesa e collaborativa, contribuisca alla diffusione della cultura della prevenzione della corruzione nel nostro Paese.

Come vedete, ci attende un anno di impegni gravosi, ma anche esaltanti, che affronteremo tutti, mi auguro, con spirito di sacrificio e di leale collaborazione. In questa prospettiva rinnovo a Voi tutti e alle Vostre famiglie i migliori auguri per un 2015 pieno di soddisfazione e di risultati concreti.

L'edizione originale di questo libro è stata pubblicata in Argentina nel 1992 con il titolo Reflexiones en esperanza, pubblicato in Italia nel 2014



Alcune riflessioni sul tema della corruzione

Potremmo dire che il peccato si perdona, mentre la corruzione non può essere perdonata. Semplicemente perché alla base di qualsiasi atteggiamento corrotto c'è una stanchezza della trascendenza: dinanzi a Dio che non si stanca di perdonare, il corrotto si erge come autosufficiente nell'espressione della propria salvezza; si stanca di chiedere perdono.

*Così si spiega perché la corruzione non può rimanere nascosta: lo squilibrio tra la convinzione di bastare a se stessi e la realtà di essere schiavi di quel tesoro non può essere arginato. È uno squilibrio che viene alla luce e, proprio come capita con tutte le cose chiuse in se stesse, freme dal desiderio di sfuggire alla propria pressione e, nel fuoriuscire, sparge tutt'intorno l'odore di questa chiusura in se stessi: **PUZZA.***

***Sì, la corruzione puzza di marcio.** Quando qualcosa inizia a «puzzare» significa che c'è un cuore schiacciato dalla pressione tra la propria autosufficienza immanente e la reale incapacità di bastare a se stesso; lì c'è un cuore putrefatto a causa dell'eccessivo attaccamento a un tesoro che l'ha accerchiato.*

Il corrotto non si rende conto del suo stato di corruzione. Succede come con l'alito cattivo: raramente chi ce l'ha se ne rende conto. Sono gli altri a sentirlo e a doverglielo far notare. Di conseguenza è difficile che il corrotto riesca a uscire dal suo stato grazie al senso di colpa.».

Quel pane «sporco» guadagnato dai corrotti



- Nella messa mattutina nella piccola chiesa di Santa Marta, papa Francesco ogni mattina dedica una riflessione alla pagina evangelica. E non è un'omelia mordi e fuggi, non sono quattro parole giuste per riempire uno spazio o per rispettare un rito. Sono pensieri profondi e di grande potenza spirituale. Il linguaggio è quello abituale di Francesco: semplice, diretto, efficacissimo.
- Capita così che nel Vangelo del giorno ci sia la parabola dell'amministratore disonesto lodato dal padrone per la sua furbizia. E Francesco non perde l'occasione per sferrare un durissimo attacco contro la corruzione.
- «Questo amministratore è un esempio di mondanità - afferma - qualcuno di voi potrà dire: "Ma, questo uomo ha fatto quello che fanno tutti!". Ma tutti, no! Alcuni amministratori, amministratori di aziende, amministratori pubblici, alcuni amministratori del governo... Forse non sono tanti. Ma è un po' quell'atteggiamento della strada più breve, più comoda per guadagnarsi la vita».
- **Non esita Francesco a parlare di «abitudine alla tangente». «È un'abitudine che non viene da Dio: Dio ci ha comandato di portare il pane a casa col nostro lavoro onesto. E quest'uomo, amministratore, lo portava, ma come? Dava da mangiare ai suoi figli pane sporco. E i suoi figli, forse educati in collegi costosi, forse cresciuti in ambienti colti, avevano ricevuto dal loro papà come pasto sporcizia, perché il loro papà portando pane sporco a casa, aveva perso la dignità. E questo è un peccato grave».**
- È il ritratto di molte famiglie italiane benestanti. In cui l'alto tenore di vita non è assicurato dal lavoro onesto, ma da tutti quei «benefit» che si riescono a mettere insieme in cambio di favori grandi e piccoli. Quante famiglie conosciamo che potrebbero permettersi un'esistenza appena dignitosa e che invece girano in lussuose automobili e si concedono vacanze da favola? Sono così entrate nella nostra vita quotidiana che non ce ne accorgiamo più, che anzi ci sembrano tanto normali da diventare modelli da imitare. È l'etica dell'aiutino che ha soppiantato l'etica dell'onestà, ormai merce rara in qualunque declinazione. Le stesse parole del papa suonano strane nella moderna babele dell'informazione, in cui vince sempre chi la spara più grossa. Come può trovarvi spazio l'onestà?
- **La corruzione, spiega ancora Francesco, genera una «dipendenza». L'abitudine alle bustarelle diventa come la droga, non se ne può più fare a meno. E la conseguenza è che anche per gli altri il sistema di valori viene alterato. Diventa normale corrompere e lasciarsi corrompere per raggiungere uno scopo o addirittura per esercitare un diritto.**

Theodore Roosevelt

26° presidente degli Stati Uniti - Premio Nobel per la pace

The government is us;
we are the government,
you and I.



Oggi iniziano le votazioni per eleggere il nuovo Presidente della Repubblica

Svuotate gli arsenali, riempite i granai!



La cura degli interessi collettivi

***"Non parlarmi degli archi e delle torri che
fanno bella mostra all'ingresso
delle tue città.***

***Parlami delle regole che vi governano
e di come vivono, sopravvivono
i cittadini minori dentro le mura!***

Voltaire

la teoria sociologica delle finestre rotte,

esperimento di psicologia sociale (prof. Zimbardo -Università di Stanford 1969)



- Egli lasciò due automobili identiche, stessa marca, modello e colore abbandonate in strada, una nel Bronx, zona povera e conflittuale di New York, l'altra a Palo Alto, zona ricca e tranquilla della California. *Quindi due identiche auto abbandonate, due quartieri con popolazioni molto diverse e un team di specialisti in psicologia sociale, a studiare il comportamento delle persone in ciascun sito.*
- Ciò che accadde fu che l'automobile abbandonata nel Bronx cominciò ad essere smantellata in poche ore, perdendo le ruote, il motore, specchi, la radio, ecc...; tutti i materiali che potevano essere utilizzati vennero rubati e quelli non utilizzabili vennero distrutti. Al contrario, l'automobile abbandonata a Palo Alto, rimase intatta.
- In tali casi è comune attribuire le cause del crimine alla povertà, attribuzione sulla quale si trovano d'accordo le ideologie più conservatrici. Tuttavia, l'esperimento in questione non terminò così. Infatti, dopo una settimana, quando la vettura abbandonata nel Bronx era stata completamente demolita e quella a Palo Alto era rimasta intatta, i ricercatori decisero di rompere un vetro della vettura a Palo Alto.
- I ricercatori assistettero alla stessa dinamica di vandalismo che avevano registrato nel Bronx: furto, violenza e vandalismo ridussero il veicolo nello stesso stato di quello abbandonato nel quartiere malfamato di New York.

Un'applicazione della teoria delle finestre rotte



- Nel 1990 William Bratton, solerte funzionario di polizia, ricevette dal sindaco di New York, Rudolph Giuliani, l'incarico di gestire la sicurezza nella metropolitana di New York, in quel tempo teatro di gravi e frequenti crimini. Per ridurre questa esplosione di criminalità, Bratton pensò bene di ispirarsi alla teoria delle "finestre rotte". La teoria è riassumibile con la seguente metafora: una finestra rotta in un quartiere fornisce l'impressione di assenza di regole, invogliando a romperne altre e innescando una spirale di vandalismo che ha come epilogo il grande crimine. Su queste basi, Bratton iniziò (metaforicamente) a "riparare le finestre". Per dare l'impressione di un ambiente in cui le regole erano rispettate - e prima tra tutti la regola secondo cui occorre pagare il biglietto per viaggiare - mandò la polizia a pattugliare stazioni e convogli in cerca di viaggiatori sprovvisti di biglietto. Ebbene, questa iniziativa ebbe come risultato una netta riduzione non solo dei reati minori, ma anche di quelli gravi, come stupri e omicidi.

Morale: per pretendere il rispetto delle regole, occorre creare un ambiente di diffusa percezione della necessità di tale osservanza. Come insegna la vicenda di Bratton, **perché il virus dell'illegalità non si diffonda sono necessarie due condizioni:** un **ambiente sterile** e **buoni anticorpi**.

Obiettivo del PNA e del PTPC: Creare un ambiente sfavorevole all'illegalità e alla corruzione.

il Presidente della Corte dei Conti Luigi Giampaolino ha detto

nella relazione di inaugurazione dell'anno giudiziario 2013

“la corruzione è un **fenomeno**
burocratico, pulviscolare, politico,
amministrativo e sistemico”.



TUPI – d.lgs.165/01 art. 37
Accertamento delle ... lingue straniere nei concorsi pubblici



Robert Klitgaard 1988:

$$C = M + D - A.$$

Corruption equals monopoly plus discretion minus accountability

È stato definito "leader esperto mondiale sulla corruzione" (The Christian Science Monitor)

Nel 1978 (circa), Klitgaard è stato selezionato da *Boston Magazine* come uno dei "Dieci più sexy professori di Harvard".

VISIONE ECONOMICA:

“La corruzione è un reato basato sul calcolo, non sulla passione. Le persone tendono a corrompere o a essere corrotte quando i rischi sono bassi, le multe e punizioni minime, e le ricompense grandi”.



$$C = M + S - R$$

C: Corruzione

M: Monopolio

S: Segretezza

R: Responsabilità

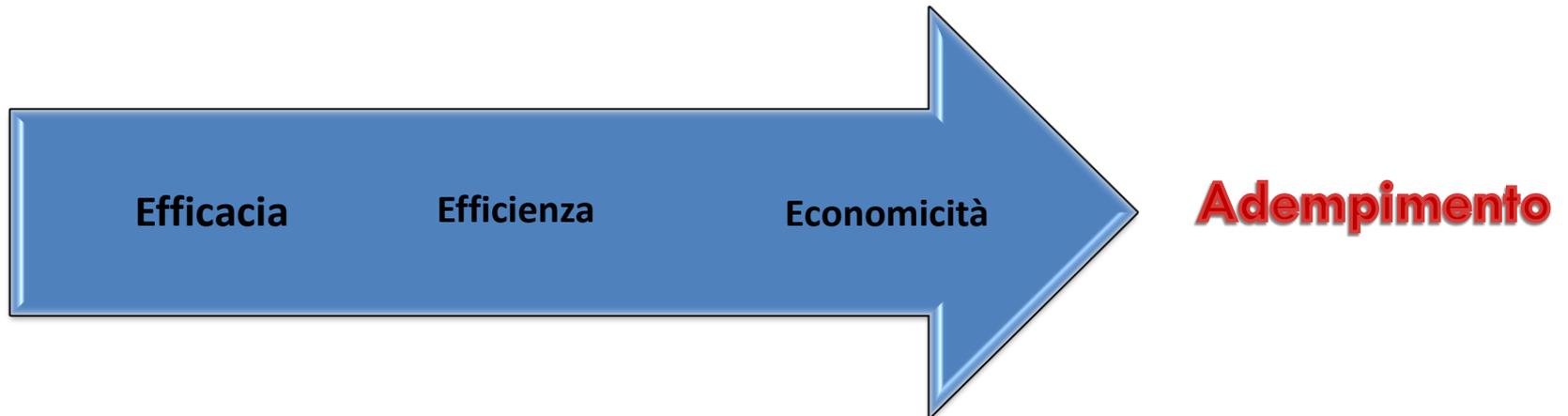
Robert Klitgaard (*International Cooperation Against Corruption, 1997*)



film del 1963 diretto
da Mauro Bolognini

UN CAMBIO DI PARADIGMA CULTURALE

Dai PRINCIPI AMMINISTRATIVI DI



a detrimento di EDUCAZIONE ed ETICA

Vincere l'impermeabilità dei comportamenti
Diceva il Cardinal Martini

La COSCIENZA è un MUSCOLO

Va allenato con disciplina come fossimo degli atleti



Tu puoi **FARE DI PIU'** - Ti è possibile **FARE MEGLIO**
Essere **ONESTI** è possibile ed è un'**AVVENTURA STRAORDINARIA**

Invece da noi conta molti tifosi uno sport nazionale
(i best sellers dell'editoria del 2007)



Alessandro Garilli (2014) «più dannosa che proficua l'eziologia fannullonistica della maladministration con la quale Ichino ha aperto la strada alla forse inutile riforma che porta il nome di Brunetta»
e quindi una nuova legge.....

Montesquieu " L'esprit des lois" (1748)

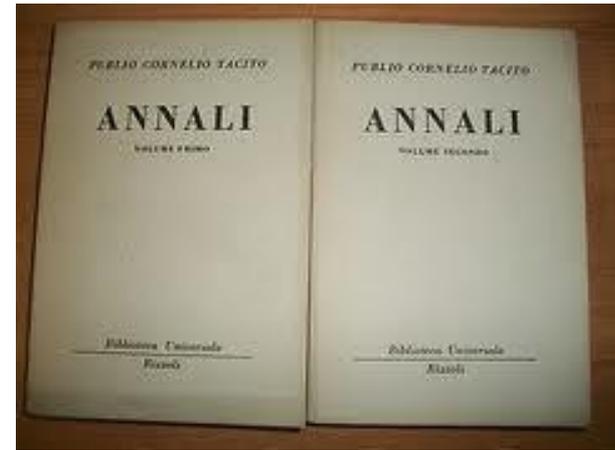
La separazione dei poteri



***“una cosa è giusta
non perché è legge,
ma deve essere legge
perché giusta”***

Corruptissima re publica plurimae leges

Tacito Annali Liber III - 27



**"moltissime sono le leggi
quando lo Stato è corrotto".**



La legge anticorruzione

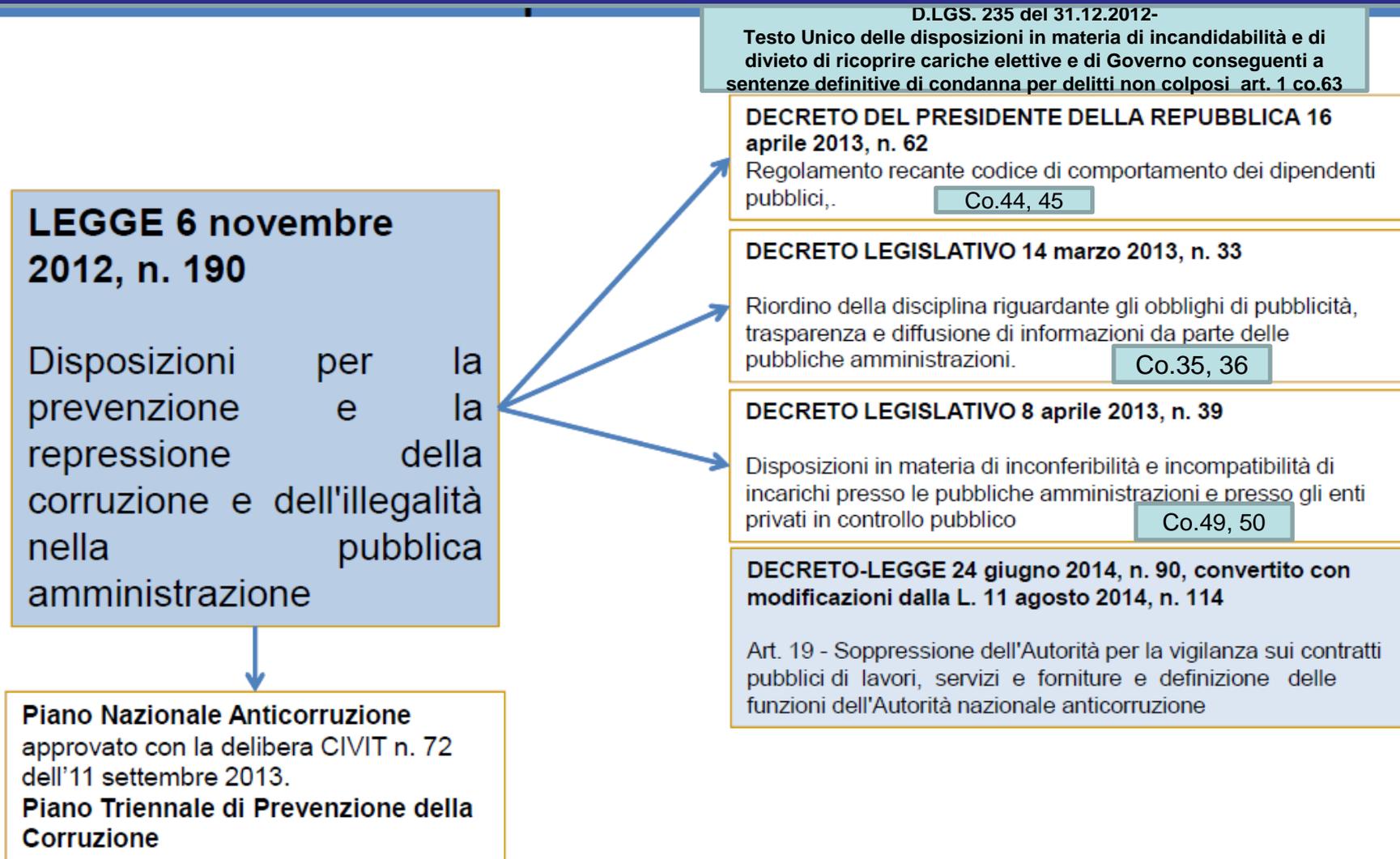
emanata in attuazione:

**artt. 20 e 21 Convenzione di Strasburgo del 27/1/1999,
ratificata con legge 28/6/2012, n. 110;**

**art. 6 Convenzione ONU del 31/10/2003,
ratificata con legge 3/8/2009, n. 116;**

**ha per fondamento art. 97 Costituzione Italiana
principi di imparzialità e di buona amministrazione**

Un corposo ed articolato impianto normativo



La legge anticorruzione

Legge n.190
del 6 novembre 2012

COME VIENE PERCEPITA?



Un confronto tra le sensibilità italiane ed europee



Pensa che la corruzione sia un fenomeno dilagante

97%

76%

La subisce personalmente nel quotidiano

42%

26%

Corruzione e raccomandazioni sono il modo più semplice per ottenere accesso a servizi

88%

73%



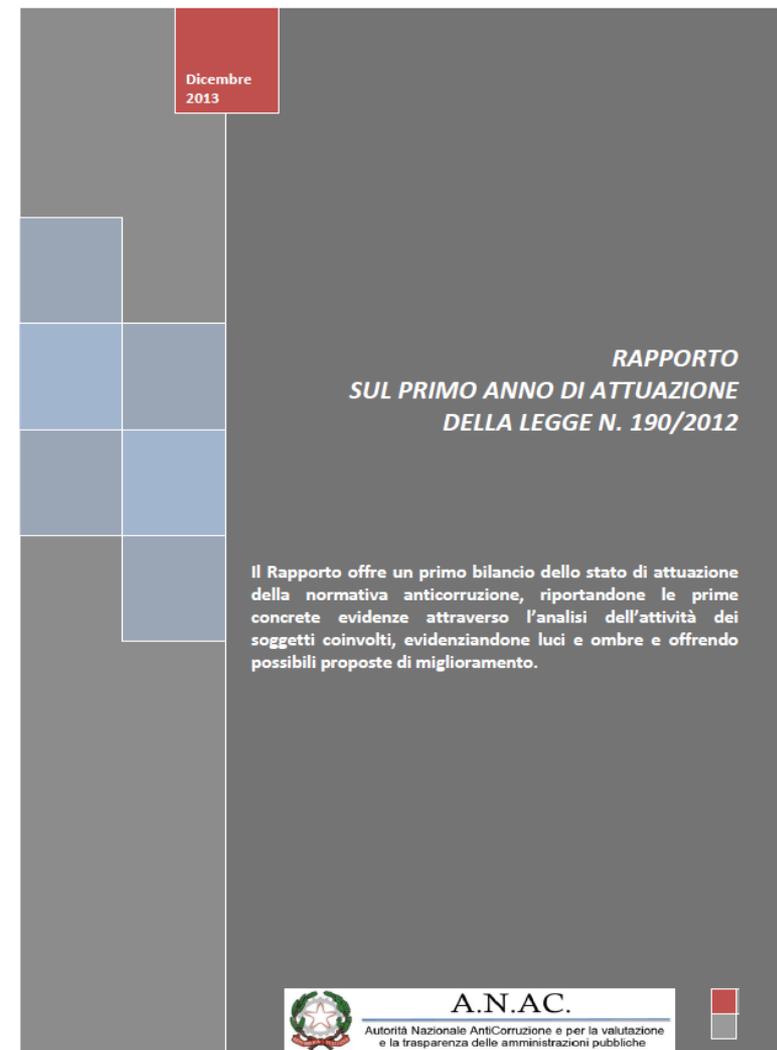
Denuncerebbe un episodio di corruzione

56%

70%

Fonti: Speciale Eurobarometro n.397 del 2013; Global Corruption Barometer (anno 2013)

- Superare la visione e la logica dell'adempimento
 - Affermare la cultura dell'integrità
- Valorizzare le politiche di prevenzione della corruzione all'interno di ciascuna amministrazione
- Formazione interna («tessera mancante del mosaico»)
 - Interazione tra i soggetti istituzionali in mater di prevenzione «strabismo»
- Invito a perseguire azioni per una «Amministrazione Trasparente» al servizio del cittadino
 - Forme diffuse di controllo sociale



Rapporto Anticorruzione 2014

La Commissione Europea ha evidenziato i passi compiuti dall'Italia

- La l. n.190 e i successivi decreti legislativi hanno rappresentato un significativo passo in avanti riguardo alla prevenzione della corruzione
- **«ANAC prevalentemente svolge una funzione reattiva piuttosto che proattiva»**
- Non è compito dell'ANAC svolgere una funzione di carattere investigativo e repressivo che si sostanzierebbe in una sovrapposizione con l'azione giudiziaria
- **La missione è di limitare la frequenza e l'intensità della corruzione indirizzando i comportamenti delle amministrazioni attraverso la diffusione della trasparenza e delle regole di condotta e vigilando sulla loro applicazione effettiva**



Bruxelles, 3.2.2014
COM(2014) 38 final

ANNEX 12

ALLEGATO

sull'ITALIA

della

RELAZIONE DELLA COMMISSIONE AL CONSIGLIO E AL PARLAMENTO
EUROPEO

Relazione dell'Unione sulla lotta alla corruzione



Legge 6 novembre 2012 n. 190

(G.U. 13/11/2012, n.265)

Legge anticorruzione

**Disposizioni per la prevenzione e la repressione della
corruzione e dell'illegalità nella pubblica
amministrazione**

**Art. 1 – Disposizioni per la prevenzione e la repressione
della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione
commi 44 e 45 (CODICE DI COMPORTAMENTO)**



**Il codice
di comportamento
dei dipendenti
delle pubbliche
Amministrazioni
Il co. 44 della l.190/12
sostituisce l'art.54 del
TUPI**





Art. 54. Codice di comportamento

7 commi

1. Il Governo definisce un codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni al fine di
 - **assicurare la qualità dei servizi,**
 - **la prevenzione dei fenomeni di corruzione,**
 - il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e
 - **servizio esclusivo** alla cura dell'interesse pubblico.



Art. 54. Codice di comportamento

7 commi

- 1. Il codice contiene una specifica sezione dedicata ai doveri dei dirigenti, articolati in relazione alle funzioni attribuite, e comunque prevede per tutti i dipendenti pubblici il divieto di chiedere o di accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità, in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, fatti salvi i regali d'uso, purché di modico valore e nei limiti delle normali relazioni di cortesia**

Art. 54 Codice di comportamento

7 commi



2. Il codice, approvato con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, previa intesa in sede di Conferenza unificata, è pubblicato nella Gazzetta Ufficiale e consegnato al dipendente, che lo sottoscrive all'atto dell'assunzione.

DPR n. 62 del 16 aprile 2013

Art. 54. Codice di comportamento

7 commi



3. La violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, è fonte di responsabilità disciplinare.

La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniqualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti.

Violazioni gravi o reiterate del codice comportano l'applicazione della sanzione di cui all'art.55-quater, co.1. (licenziamento disciplinare)

Art. 54 **Codice di comportamento** 7 commi

Codice di comportamento specifico

- 5. Ciascuna pubblica amministrazione definisce, con procedura aperta alla partecipazione e **previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione**, un proprio codice di comportamento **che integra e specifica** il codice di comportamento di cui al co. 1.
- **Al codice di comportamento di cui al presente comma si applicano le disposizioni del co. 3** (*responsabilità*)
- A tali fini, la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) definisce criteri, linee guida e modelli uniformi per singoli settori o tipologie di amministrazione.

Art. 54 Codice di comportamento 7 commi



- 6. Sull'applicazione dei codici di cui al presente articolo
- **vigilano** i dirigenti responsabili di ciascuna struttura,
- le strutture di controllo interno
- e **gli uffici di disciplina.**

Art. 54 Codice di comportamento

7 commi



- 7. Le pubbliche amministrazioni verificano *annualmente* lo stato di applicazione dei codici e
- organizzano attività di *formazione del personale*
- per la conoscenza
- e la corretta *applicazione* degli stessi.

Comma 45, art.1, 1.190/12

termine per l'approvazione

- **45. I codici di cui all'art. 54, commi 1 e 4 del decreto legislativo 30 marzo, 2001, n. 165, come sostituito dal comma 44, sono approvati**
- **entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge.**



Whistleblowing

Comma 51. Dopo l'art. 54 del d.lgs.n. 165/01, è inserito il seguente:

Art. 54- bis Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti 4 commi

- 1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione,
- ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile,
- il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti,
- ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro,
- non può essere sanzionato,
- licenziato
- o sottoposto ad una misura discriminatoria,
- diretta o indiretta,
- avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati
- direttamente o indirettamente alla denuncia.



Whistleblowing (suonatori di fischietto)



Art. 54-bis Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti

le vigili vecchiette svizzere di cui parla il prof. Riscossa

- 2. Nell'ambito del procedimento disciplinare,
- l'identità del segnalante non può essere rivelata,
- senza il suo consenso,
- sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione.
- Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione,
- l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza
- sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

Art. 54-bis Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti

- 3. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, **dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative** nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.
- 4. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni».

Whistleblowing: il neologismo entra sulla Treccani

whistleblowing *s. m. inv.* Denuncia, di solito anonima, presentata dal dipendente di un'azienda alle autorità pubbliche, ai mezzi d'informazione, a gruppi di interesse pubblico, di attività non etiche o illecite commesse all'interno dell'azienda stessa.



ALAC - UN SERVIZIO DI TRANSPARENCY INTERNATIONAL ITALIA

- **ALLERTA ANTICORRUZIONE**
- ALAC servizio di Transparency International Italia indirizzato ai cittadini che vogliono segnalare un caso di corruzione di cui siano venuti a conoscenza.
- (ALAC, letteralmente Advocacy and Legal Advice Centre) opera per coloro che si trovano ad affrontare o testimoniare situazioni potenzialmente corruttive.
- ALAC assiste chi decide di segnalare episodi di corruzione, guidandolo nel percorso più sicuro e più appropriato.
- Esporsi personalmente per segnalare o denunciare condotte corruttive può comportare problematiche di natura sia pratica che psicologica.
- Esistono delle tutele normative per i segnalanti, ma non sempre sono in grado di garantire la sicurezza o la tranquillità

Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower)

- **L'Autorità Nazionale Anticorruzione è competente a ricevere segnalazioni di illeciti di cui il pubblico dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro**
(art. 1, co. 51 della legge 6 novembre 2012, n. 190 e dell'art. 19, co. 5 della legge 11 agosto 2014, 114 (Soppressione dell'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture e definizione delle funzioni dell'Autorità nazionale anticorruzione) co. 5. In aggiunta ai compiti di cui al comma 2, l'Autorità nazionale anticorruzione: a) riceve notizie e segnalazioni di illeciti, anche nelle forme di cui all'art.54 bis del d.lgs.165/01).
- **Dal 22 ottobre 2014 si sono attuate queste disposizioni normative, aprendo un canale privilegiato a favore di chi, nelle situazioni di cui si è detto, scelga di rivolgersi all'Autorità e non alle vie interne stabilite dalla Pubblica Amministrazione di appartenenza.**
- **E' stato quindi istituito un protocollo riservato dell'Autorità, in grado di garantire la necessaria tutela del pubblico dipendente: sono assicurati la riservatezza sull'identità del segnalante e lo svolgimento di un'attività di vigilanza, al fine di contribuire all'accertamento delle circostanze di fatto e all'individuazione degli autori della condotta illecita.**
- Quest'attività consente all'Autorità di valutare la congruenza dei sistemi stabiliti da ciascuna Pubblica Amministrazione a fronte delle denunce del dipendente con le direttive stabilite nel Piano Nazionale Anticorruzione (punto 3.1.11) ed evitare, in coordinamento con il Dipartimento per la funzione pubblica, il radicarsi di pratiche discriminatorie nell'ambito di eventuali procedimenti disciplinari.

Le segnalazioni dovranno essere inviate all'indirizzo whistleblowing@anticorruzione.it ■



Il codice di comportamento

DPR n. 62 del 16 aprile 2013
17 articoli

Il Codice di Comportamento nel TUPI (d.lgs.165/01)

Art.55 quater co.2 (licenziamento disciplinare)

**Art.55 sexies co.1 (responsabilità disciplinare
per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione)**

Il codice di comportamento

Art. 1 Disposizioni di carattere generale

Art. 2 Ambito di applicazione

Art. 3 Principi generali

Art. 4 Regali, compensi e altre utilità

Art. 5 Partecipazione ad associazioni e organizzazioni

Art. 6 Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse

Art. 7 Obbligo di astensione

Art. 8 Prevenzione della corruzione

Art. 9 Trasparenza e tracciabilità

Art. 10 Comportamento nei rapporti privati

Art. 11 Comportamento in servizio

Art. 12 Rapporti con il pubblico

Art. 13 Disposizioni particolari per i dirigenti

Art. 14 Contratti ed altri atti negoziali

Art. 15 Vigilanza, monitoraggio e attività formative

Art. 16 Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice

Art. 17 Disposizioni finali e abrogazioni



- 1. Il presente codice si applica ai **dipendenti** delle pubbliche amministrazioni di cui all'art.1, co.2, del d.lgs. n. 165/01, il cui rapporto di lavoro è disciplinato in base all'art.2, commi **2 e 3** del medesimo decreto.
- 2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 54, co.4, del d.lgs. n. 165/01, (*magistratura e avvocatura dello Stato*), le norme contenute nel presente codice costituiscono principi di comportamento per le restanti categorie di personale di cui all'art.3 del citato decreto n.165 del 2001, in quanto compatibili con le disposizioni dei rispettivi ordinamenti .



Art. 3 Principi generali 6 commi

- 1. Il dipendente osserva la Costituzione, servendo la Nazione con disciplina ed onore (art.54 Cost) e conformando la propria condotta ai principi di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa (art.97Cost).
- **Il dipendente svolge i propri compiti nel rispetto della legge, perseguendo l'interesse pubblico senza abusare della posizione o dei poteri di cui è titolare.**

Art. 3 Principi generali 6 commi

- 2. Il dipendente rispetta altresì i principi di **integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza** e
- agisce in posizione di indipendenza e imparzialità,
- astenendosi in caso di conflitto di interessi.



Art. 3 Principi generali 6 commi

- **3. Il dipendente non usa a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio,**
- **evita situazioni e comportamenti che possano ostacolare il corretto adempimento dei compiti o**
- **nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.**
- **Prerogative e poteri pubblici sono esercitati unicamente per le finalità di interesse generale per le quali sono stati conferiti.**





Art. 3 Principi generali 6 commi

- **4.** Il dipendente esercita i propri compiti **orientando** l'azione amministrativa alla massima economicità, efficienza ed efficacia.
- **La gestione di risorse pubbliche ai fini dello svolgimento delle attività amministrative deve seguire una logica di contenimento dei costi, che non pregiudichi la qualità dei risultati.**



Art. 3 Principi generali 6 commi

- **5.** Nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa,
- **il dipendente assicura la piena parità di trattamento a parità di trattamento e parità di condizioni,**
- **astenersi, altresì,**
- **da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari dell'azione amministrativa o che comportino discriminazioni basate**
- **su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori.**

Art. 3 Principi generali

6 commi

- 6. Il dipendente dimostra la massima disponibilità e collaborazione nei rapporti con le altre pubbliche amministrazioni,
- assicurando lo scambio e la trasmissione delle informazioni e dei dati in qualsiasi forma
- anche in via telematica, nel rispetto della normativa vigente.



Art. 4 Regali, compensi e altre utilità (7 commi)

- 1. Il dipendente
- **non chiede,**
- né sollecita per sé o per altri,
- **regali o altre utilità.**





Art. 4 Regali, compensi e altre utilità

(7commi)

- 4. I regali e le altre utilità comunque ricevuti fuori dai casi consentiti dal presente articolo,
- a cura dello stesso dipendente cui siano pervenuti,
- sono immediatamente messi a disposizione dell'Amministrazione
- per la restituzione
- o per essere devoluti a fini istituzionali.

Art. 4 Regali, compensi e altre utilità (7 commi)

- **5. Ai fini del presente articolo,**
- **per regali o altre utilità di modico valore**
- **si intendono quelle di valore non superiore, in via orientativa, a 150 euro, anche sotto forma di sconto.**
- **I codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni possono prevedere limiti inferiori,**
- **che fino all'esclusione della possibilità' di riceverli, in relazione alle caratteristiche dell'ente e alla tipologia delle mansioni.**





Art. 8 (Prevenzione della corruzione)

- 1. Il dipendente **rispetta** le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione.

In particolare, il dipendente **rispetta** le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione,

- **presta la sua collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione e,**
- **fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria,**
- **segnala** al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza.



Art. 9 Trasparenza e tracciabilità

2 commi

- 1. Il dipendente assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alle pubbliche amministrazioni secondo le disposizioni normative vigenti,
- prestando la massima collaborazione nell'elaborazione,
- reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale.

Art. 9 (Trasparenza e tracciabilità)

2 commi

- **2.** La tracciabilità dei processi decisionali adottati dai dipendenti deve essere,
- in tutti i casi,
- garantita attraverso un adeguato supporto documentale,
- che consenta in ogni momento la replicabilità.



Art. 10 Comportamento nei rapporti privati

- ***1. Nei rapporti privati,***
- ***comprese le relazioni extralavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni,***
- ***il dipendente non sfrutta,***
- ***né menziona la posizione che ricopre nell'amministrazione***
- ***per ottenere utilità che non gli spettino e***
- ***non assume nessun altro comportamento che possa nuocere all'immagine dell'amministrazione***

Art. 11 Comportamento in servizio (3 commi)

- **1. Fermo restando il rispetto dei termini del procedimento amministrativo,**
- **il dipendente,**
- **salvo giustificato motivo,**
- **non ritarda**
- **né adotta comportamenti tali**
- **da far ricadere su altri dipendenti il compimento di attività**
- **o l'adozione di decisioni di propria spettanza**



Art. 11 Comportamento in servizio (3 commi)

- 2. Il dipendente utilizza i **permessi** di astensione dal lavoro,
- comunque denominati,
- nel rispetto delle condizioni previste dalla legge,
- dai regolamenti e
- dai contratti collettivi.





Art. 11 Comportamento in servizio

(3 commi)

- 3. Il dipendente utilizza il materiale o le attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio
- e i servizi telematici e telefonici dell'ufficio nel rispetto dei vincoli posti dall'amministrazione.
- Il dipendente utilizza i mezzi di trasporto dell'amministrazione a sua disposizione **soltanto** per lo svolgimento dei compiti d'ufficio,
- astenendosi dal trasportare terzi,
- se non per motivi d'ufficio.

Art. 12 Rapporti con il pubblico

5 commi

- 1. Il dipendente in rapporto con il pubblico si fa riconoscere attraverso l'esposizione in modo visibile del badge od altro supporto identificativo messo a disposizione dall'amministrazione,
- salvo diverse disposizioni di servizio anche in considerazione della sicurezza dei dipendenti,
- opera con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità e,
- nel rispondere alla corrispondenza, a chiamate telefoniche e ai messaggi di posta elettronica
- opera nella maniera più completa e accurata possibile.
- Qualora non sia competente per posizione rivestita o per materia,
- indirizza l'interessato al funzionario o ufficio competente della medesima amministrazione.
- Il dipendente, fatte salve le norme sul segreto d'ufficio,
- fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio dei quali ha la responsabilità od il coordinamento.
- Nelle operazioni da svolgersi e nella trattazione delle pratiche il dipendente rispetta, salvo diverse esigenze di servizio o diverso ordine di priorità,
- l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto con motivazioni generiche.
- Il dipendente rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde senza ritardo ai loro reclami.





Art. 12 Rapporti con il pubblico 5 commi

- **2.** Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini,
- il dipendente si **astiene** da dichiarazioni pubbliche
- **offensive nei confronti dell'amministrazione .**



Art. 12 Rapporti con il pubblico 5 commi

- **3. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in un'amministrazione che fornisce servizi al pubblico**
- **cura il rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione anche nelle apposite carte dei servizi.**
- **Il dipendente opera al fine di assicurare la continuità del servizio,**
- **di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori**
- **e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.**



Art. 12 Rapporti con il pubblico

5 commi

- 4. Il dipendente non assume impegni
- né anticipa l'esito di decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, al di fuori dei casi consentiti.
- Fornisce informazioni e notizie relative ad atti od operazioni amministrative, in corso o conclusi, nelle ipotesi previste dalle disposizioni di legge e regolamentari in materia di accesso,
- informando sempre gli interessati della possibilità di avvalersi anche dell'Ufficio per le relazioni con il pubblico.
- Rilascia copie ed estratti di atti o documenti secondo la sua competenza,
- con le modalità stabilite dalle norme in materia di accesso e dai regolamenti della propria amministrazione.



Art. 12 Rapporti con il pubblico

5 commi

- **5. Il dipendente osserva il segreto d'ufficio e la normativa in materia di tutela e trattamento dei dati personali e,**
- **qualora sia richiesto oralmente di fornire informazioni, atti, documenti non accessibili tutelati dal segreto d'ufficio o dalle disposizioni in materia di dati personali,**
- **informa il richiedente dei motivi che ostano all'accoglimento della richiesta.**
- **Qualora non sia competente a provvedere in merito alla richiesta cura,** sulla base delle disposizioni interne,
- **che la stessa venga inoltrata all'ufficio competente della medesima amministrazione.**

- **1.** Ferma restando l'applicazione delle altre disposizioni del Codice,
- le norme del presente articolo si applicano ai dirigenti,
- ivi compresi i **titolari di incarico** ai sensi dell'art.19, co.6, del d. lgs.n. 165/01
- **e degli articoli 90 e 110 del d. lgs. 18.8.2000, n. 267,**
- ai soggetti che svolgono funzioni equiparate ai dirigenti operanti negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche,
- **nonché ai funzionari responsabili di posizione organizzativa negli enti privi di dirigenza.**





Art. 13 Disposizioni particolari per i dirigenti

9 commi

- **5.** Il dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il **benessere organizzativo** nella struttura a cui è preposto,
- favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori,
- assume iniziative finalizzate alla circolazione delle **informazioni, alla formazione e all'aggiornamento** del personale,
- all'inclusione e alla valorizzazione delle **differenze di genere**, di età e di condizioni personali.



Art. 13 Disposizioni particolari per i dirigenti 9 commi

- **6.** Il dirigente assegna l'istruttoria delle pratiche sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro,
- tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale a sua disposizione.
- Il dirigente **affida gli incarichi** aggiuntivi in base alla professionalità **e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione.**



Art. 13 Disposizioni particolari per i dirigenti

9 commi

- **7.** Il dirigente svolge la valutazione del personale assegnato alla struttura cui è preposto
- con imparzialità
- e rispettando le indicazioni e i tempi prescritti.



Art. 13 Disposizioni particolari per i dirigenti

9 commi

- **8. Il dirigente intraprende con tempestività le iniziative necessarie ove venga a conoscenza di un illecito,**
- attiva e conclude, se competente, il procedimento disciplinare,
- **ovvero segnala tempestivamente l'illecito all'autorità disciplinare,**
- prestando ove richiesta la propria collaborazione e
- provvede ad inoltrare tempestiva denuncia all'autorità giudiziaria penale o segnalazione alla Corte dei Conti per le rispettive competenze.
- Nel caso in cui riceva segnalazione di un illecito da parte di un dipendente,
- adotta ogni cautela di legge affinché sia tutelato il segnalante e
- non sia indebitamente rilevata la sua identità nel procedimento disciplinare, ai sensi dell'art. 54 -bis del d.lgs. n. 165 del 2001.



Art. 13 Disposizioni particolari per i dirigenti 9 commi

- **9.** Il dirigente, nei limiti delle sue possibilità,
- evita che notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti pubblici possano diffondersi.
- Favorisce la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi
- al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell' amministrazione.



Art. 14 Contratti ed altri atti negoziali 5 commi

- **1.** Nella conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione,
- nonché nella fase di esecuzione degli stessi,
- il dipendente non ricorre a mediazione di terzi,
- né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione,
- né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.
- Il presente comma non si applica ai casi in cui l'amministrazione ritiene opportuno ricorrere all'attività di intermediazione professionale.

Art. 15 Vigilanza, monitoraggio e attività formative

7 commi

- 1. Ai sensi dell'art. 54, co. 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165,
- **vigilano sull'applicazione** del presente Codice e dei codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni,
- **i dirigenti responsabili di ciascuna struttura,**
- **le strutture di controllo interno**
- **e gli uffici etici e di disciplina.**





Art. 15 Vigilanza, monitoraggio e attività formative 7 commi

- 2. Ai fini dell'attività di attività e monitoraggio prevista dal presente articolo,
- le amministrazioni si avvalgono **dell'ufficio procedimenti disciplinari** istituito ai sensi dell'articolo 55 - bis, comma 4, del decreto legislativo n. 165 del 2001 che svolge, altresì,
- le funzioni dei comitati o uffici etici eventualmente già istituiti.

Art. 15 Vigilanza, monitoraggio e attività formative

7 commi

- **3.** Le attività svolte ai sensi del presente articolo **dall'ufficio procedimenti disciplinari**
- si conformano alle eventuali previsioni contenute nei piani di prevenzione della corruzione adottati dalle amministrazioni ai sensi dell'art.1, co.2, della legge n.190/12.
- **L'ufficio procedimenti disciplinari, oltre alle funzioni disciplinari** di cui all'art.55-bis e segg.del d.lgs.n.165/01,
- **cura l'aggiornamento del codice di comportamento dell'amministrazione,**
- **l'esame delle segnalazioni di violazione dei codici di comportamento,**
- **la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate,**
- **assicurando le garanzie di cui all'art.54-bis del d.lgs.165/01.**

- **3. Il responsabile della prevenzione della corruzione cura** la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione,
- il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, ai sensi dell'art. 54, co. 7, del d. lgs. n. 165 del 2001,
- la pubblicazione sul sito istituzionale
- e della comunicazione **all'Autorità nazionale anticorruzione, di cui all'art.1, co.2 della l.190/12**, dei risultati del monitoraggio.
- Ai fini dello svolgimento delle attività previste dal presente articolo, l'ufficio di **procedimenti disciplinari** opera in raccordo con il responsabile della prevenzione di cui all'articolo 1, comma 7, della legge n. 190 del 2012.

Art. 15 Vigilanza, monitoraggio e attività formative

7 commi

- 4. Ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare per violazione dei codici di comportamento,
- l'ufficio procedimenti disciplinari **può** chiedere all'Autorità nazionale anticorruzione
- **parere facoltativo** secondo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 2, lett. d) della legge n. 190 del 2012.



Art. 15 Vigilanza, monitoraggio e attività formative 7 commi

- 5. Al personale delle pubbliche amministrazioni ***sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità,***
- che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento,
- nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti.



Art. 15 Vigilanza, monitoraggio e attività formative 7 commi

- **6. Le Regioni e gli enti locali, definiscono,**
- **nell'ambito della propria autonomia organizzativa,**
- **le linee guida necessarie per l'attuazione dei principi di cui al presente articolo.**



Art. 15 Vigilanza, monitoraggio e attività formative 7 commi

- **7. Dall'attuazione delle disposizioni del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.**
- **Le amministrazioni provvedono agli adempimenti previsti nell'ambito delle risorse umane, finanziarie, e strumentali disponibili a legislazione vigente.**

Art. 16 Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice 4 commi

- **1.** La violazione degli obblighi previsti dal presente Codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio. Ferme restando le ipotesi in cui la violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice, nonché dei doveri e degli obblighi previsti dal piano di prevenzione della corruzione, dà luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del pubblico dipendente, **essa è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare**, nel rispetto dei principi di colpevolezza, gradualità e proporzionalità delle sanzioni.





Art. 16 (Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice)

4 commi

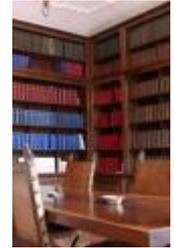
- 2. Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile,
- la violazione è valutata in ogni singolo caso
- con riguardo alla gravità del comportamento e all'entità del pregiudizio o, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio dell'amministrazione di appartenenza.
- Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi,
- incluse quelle espulsive, che possono essere applicate esclusivamente, nei casi, da valutare in relazione alla gravità, di violazione delle disposizioni
- di cui agli articoli 4, qualora concorrano la non modicità del valore del regalo o delle altre utilità e l'immediata correlazione di questi ultimi con il compimento di un atto o di un'attività tipici dell'ufficio,
- 5, comma 2,
- 14, comma 2, primo periodo, valutata ai sensi del primo periodo.
- La disposizione di cui la secondo periodo si applica altresì nei casi di recidiva negli illeciti di cui agli articoli 4, comma 6, 6, comma 2, esclusi i conflitti meramente potenziali, e 13, comma 9, primo periodo.
- I contratti collettivi possono prevedere ulteriori criteri di individuazione delle sanzioni applicabili on relazione alle tipologie di violazione del presente codice.

- 3. Resta ferma la comminazione del licenziamento senza preavviso per i casi già previsti dalla legge, dai regolamenti e dai CCNL.
- 4. Restano fermi gli ulteriori obblighi e le conseguenti ipotesi di responsabilità disciplinare dei pubblici dipendenti previsti da norme di legge, di regolamento o dai contratti collettivi.



Art. 17 Disposizioni finali e abrogazioni 3 commi

- 1. Le amministrazioni danno *la più ampia diffusione* al presente decreto,
- pubblicandolo sul proprio sito internet istituzionale e nella rete intranet,
- nonché trasmettendolo tramite e - mail a tutti i propri dipendenti e
- ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, *anche professionale,*
- ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione dei vertici politici dell'amministrazione,
- *nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo, anche professionale, di imprese fornitrici di servizi in favore dell'amministrazione.*
- *L'amministrazione, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico, consegna e fa sottoscrivere ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, copia del codice di comportamento.*





- **2. Le amministrazioni danno la più ampia diffusione ai codici di comportamento da ciascuna definiti ai sensi dell'art. 54, co. 5, del d.lgs. 20 marzo 2001, n. 165 secondo le medesime modalità previste dal co. 1 del presente articolo.**

- 3. Il decreto del Ministro per la funzione pubblica 28 novembre 2000 recante "Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni" è abrogato.



- Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e farlo osservare.

Dato a Roma, addì 16 aprile 2013

Il circolo “vizioso” inefficacia degli strumenti anticorruzione e sfiducia dei cittadini nelle istituzioni



Honorè Daumier

Tre avvocati in consultazione



IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

LEGGE ANTICORRUZIONE



LEGGE
6 novembre 2012 n. 190



AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE



PER RINGRAZIARE L'ENTE CHE CI OSPITA

Legge n.190/12, art. 1



- *Co 6. il supporto tecnico informativo fornito, su richiesta, dal prefetto agli enti locali,*
- **anche al fine di assicurare che i piani siano formulati e adottati nel rispetto delle linee guida contenute nel PNA**

Siamo in Prefettura e....



Prefetti (commi 6, 52, 55)

I Prefetti sono chiamati a:

- fornire il necessario supporto (tecnico e informativo) agli Enti Locali al fine di assicurare che i PTPC siano predisposti ed adottati nel rispetto dei criteri previsti nel PNA.
- Inoltre, in tema di antimafia, presso le Prefetture sono istituiti dei registri di fornitori, prestatori di servizi ed esecutori di lavori non soggetti ad infiltrazioni mafiose.
- Tale iscrizione soddisfa i requisiti per l'informazione antimafia per l'esercizio dell'attività richiesta.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione



Avv. Nunzio Leone -
www.leonepartners.org



Co. 7 ...Negli enti locali, il Responsabile della prevenzione della corruzione è individuato, di norma, nel **segretario comunale**, salvo diversa e motivata determinazione

IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE COMPITI E FUNZIONI

co.8 propone il PTPC (piano triennale di prevenzione
della corruzione) **che l'organo di indirizzo
politico adotta, entro il 31
gennaio di ogni anno**

Semel in anno....

*L'attività di elaborazione
del piano non può essere
affidato a soggetti estranei all'amministrazione*



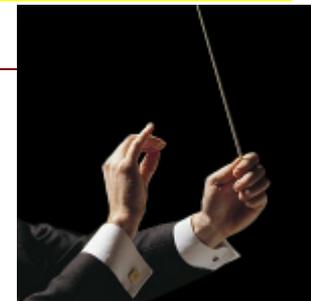
IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE COMPITI E FUNZIONI

Co . 8 (entro il 31 gennaio di ogni anno) **definisce le**
procedure appropriate per
selezionare e formare i
dipendenti destinati ad
operare in settori
particolarmente esposti al
rischio di corruzione;



IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE COMPITI E FUNZIONI

Co.10 lett.a) provvede alla **verifica** dell'efficace **attuazione** del piano e della sua **idoneità**;
a proporre le **modifiche** al piano in caso di accertamento di **significative violazioni** o di **mutamenti dell'organizzazione**;



IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE COMPITI E FUNZIONI

Co.10 lett.b) **provvede alla verifica,
d'intesa con il dirigente
competente, dell'effettiva
rotazione degli incarichi negli
uffici più esposti al rischio di
corruzione;**



IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE COMPITI E FUNZIONI

Co.10 lett.c) **provvede**
ad individuare il
personale da
inserire nei
percorsi di
formazione sui temi
dell'etica e della legalità (art.11
programmi SSPA)

Avv. Nunzio Leone -
www.leonepartners.org



IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE COMPITI E FUNZIONI

D.LGS. 39, CO. 15 PUNTO 1) CURA,
ANCHE ATTRAVERSO LE DISPOSIZIONI
DEL PIANO ANTICORRUZIONE, CHE
NELL'AMMINISTRAZIONE SIANO
RISPETTATE LE DISPOSIZIONI IN
TEMA DI **INCONFERIBILITÀ E
INCOMPATIBILITÀ DEGLI INCARICHI.**



RESPONSABILITA' DIRIGENZIALE del RPC

COMMA 8 - la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, COSTITUISCONO ELEMENTI DI VALUTAZIONE DELLA **RESPONSABILITÀ DIRIGENZIALE**



in caso di commissione, all'interno dell'amministrazione , di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il RPC risponde di

**Co. 12 responsabilità dirigenziale
ex art. 21 d.lgs. 165/2001**

impossibilità di rinnovo dello stesso incarico dirigenziale
revoca dell'incarico collocando il dirigente a disposizione
recesso dal rapporto di lavoro

**Co. 12 responsabilità per danno
erariale ed all'immagine della p.a.**

salvo che....



in caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il RPC risponde di

co. 13 - responsabilità disciplinare,
la sanzione disciplinare non può essere inferiore alla **sospensione dal servizio** con privazione della retribuzione da un minimo di 1 mese ad un massimo di 6 mesi

co.14 ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal piano:

 **responsabilità dirigenziale ex art. 21 d.lgs. 165/2001**
 sul piano disciplinare per omesso controllo.

in caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, **il RPC NON risponde se prova tutte le seguenti circostanze:**

co. 12 lett.a) di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il **piano di prevenzione della corruzione** di aver osservato le prescrizioni su modificazioni e rotazioni;

co. 12 lett. b) di aver **vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano**



Esimente Uno strumento di contrasto della corruzione amministrativa: la replicazione del sistema 231

- l'introduzione di un sistema di allocazione/esenzione di responsabilità, per molti versi, analogo (seppure diverso) a quello della responsabilità delle persone giuridiche previsto dal **d.lgs n. 231 del 2001**.
- Con la 190/12, anche nel settore pubblico (come in quello privato) diventa essenziale prevenire la c.d. irresponsabilità organizzata (o colpa di organizzazione). **La circ. 1/2013 del DFP della PCM ricorda che corruzione vuol dire anche «malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite»**
- Per la Corte dei conti, si ha colpa di organizzazione in presenza di un'organizzazione pubblica organizzata confusamente, gestita in modo inefficiente, non responsabile e non responsabilizzata.
- un'amministrazione non responsabilizzata. Come responsabilizzarla? Tanti passi sono stati fatti in questa direzione: identificazione del responsabile del procedimento; responsabilità dirigenziale ecc. Più che un passo, oggi la legge 190 effettua un salto in lungo. Propone - con l'art. 1, co. 12 - una ricetta precisa: replicare, adattandolo, il c.d. sistema protocollare proprio dei modelli organizzativi ex d.lgs. n. 231 del 2001 adottati dagli enti privati. Per comprendere tale nuovo sistema occorre, quindi, prima guardare da vicino il sistema 231 e poi esaminare la nuova disciplina anticorruzione.

Benjamin Malaussène, capro espiatorio di "professione"

**Daniel
PENNAC**



Le responsabilità sono diffuse

Responsabilità – dipendenti e dirigenti

Art. 1 comma 14

- La **violazione**, da parte dei **dipendenti** dell'amministrazione, **delle misure di prevenzione previste dal piano** costituisce **illecito disciplinare**.

La relazione annuale una prima scadenza

La relazione annuale del RPC

- **Co. 14 Entro il 15 dicembre di ogni anno, il RPC pubblica sul sito web dell'amministrazione una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la trasmette all'organo di indirizzo politico dell'amministrazione.**



Il 12 dicembre 2014 l'ANAC ha pubblicato **la scheda standard** che i Responsabili della prevenzione della corruzione sono tenuti a compilare per la predisposizione della Relazione prevista dall'art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012 e dal Piano Nazionale Anticorruzione (paragrafo 3.1.1., p.30) sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dai Piani triennali di prevenzione della corruzione.

*La Relazione dovrà essere pubblicata esclusivamente sul sito istituzionale di ogni ente, entro il **31 dicembre 2014**, nella sezione Amministrazione trasparente, sottosezione "Altri contenuti - Corruzione".*

La scheda contenente la Relazione dovrà essere pubblicata, nello stesso formato rilasciato dall'Autorità e non scannerizzato, in modo da permettere all'Autorità l'elaborazione dei dati.

Dati e documenti relativi alla Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione inviati all'Autorità via mail, per posta elettronica certificata o per posta ordinaria ovvero schede contenenti le Relazioni pubblicate in formato scannerizzato non saranno presi in considerazione dall'Autorità e si considereranno come non predisposti.

La Relazione, ai sensi dell'art. 1, comma 14, della legge n. 190 del 2012, è atto proprio del Responsabile della prevenzione della corruzione e non richiede né l'approvazione né altre forme di intervento degli organi di indirizzo dell'amministrazione di appartenenza.

Qualora all'interno dell'ente manchi temporaneamente, per qualunque motivo, il Responsabile della prevenzione della corruzione, la Relazione dovrà essere comunque predisposta e pubblicata a cura dell'organo competente all'adozione del Piano triennale di prevenzione della corruzione che, come previsto dall'art. 1, comma 8, della legge n. 190/2012 è l'organo di indirizzo politico.

GESTIONE DEL RISCHIO
MISURE ULTERIORI
TRASPARENZA
FORMAZIONE DEL PERSONALE
ROTAZIONE DEL PERSONALE
INCONFERIBILITA' PER INCARICHI DIRIGENZIALI
INCOMPATIBILITA' PER PARTICOLARI POSIZIONI DIRIGENZIALI
CONFERIMENTO E AUTORIZZAZIONE INCARICHI AI DIPENDENTI
TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNALE ILLECITI
(WHISTLEBLOWING)
CODICE DI COMPORTAMENTO
PROCEDIMENTI DISCIPLINARI E PENALI
ALTRE MISURE

Le domande il primo blocco

ID	Domanda
2	GESTIONE DEL RISCHIO
2.A	Indicare se sono stati effettuati controlli sulla gestione delle misure di trattamento dei rischi di corruzione:
2.A.1	Sì
2.A.2	No, anche se la misura era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2014
2.A.3	No, la misura non era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2014
2.A.4	Se non sono stati effettuati controlli, indicare le motivazioni del loro mancato svolgimento:

Le domande

2.B	Se sono stati effettuati controlli, indicare in quali delle seguenti aree sono state riscontrate irregolarità: (più risposte possibili)
2.B.1	Acquisizione e progressione del personale
2.B.2	Affidamento di lavori, servizi e forniture
2.B.3	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
2.B.4	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
2.B.5	Aree di rischio ulteriori (elencare quali)

rischio

co. 9 nel piano si indicano le aree nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione,
co. 16 (trasparenza),
co.53 (aree maggiormente esposte a rischio di infiltrazione mafiosa)

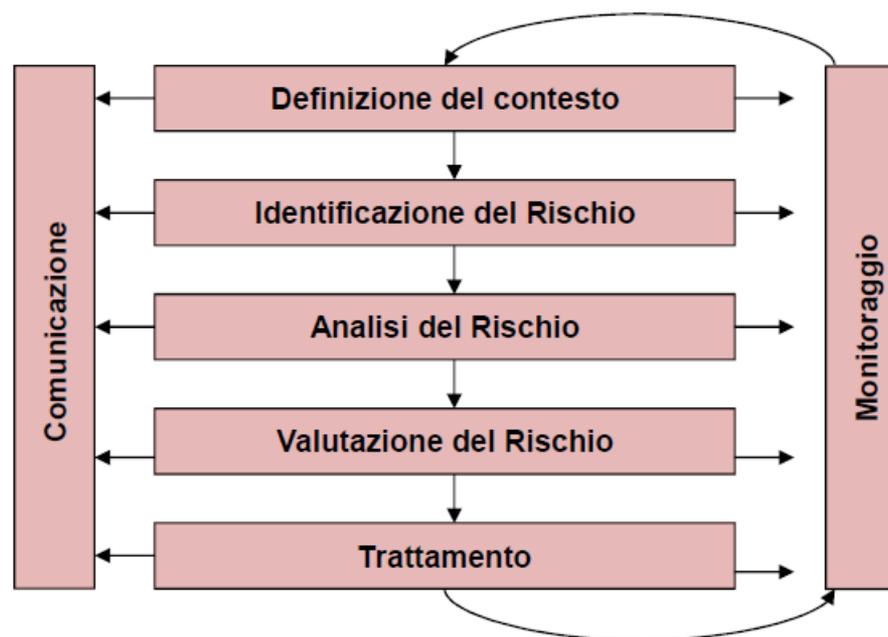


- «L'**analisi del rischio** costituisce il fondamento per l'**individuazione** all'interno dell'organizzazione delle **misure** per aumentare la resistenza rispetto a tali vulnerabilità» cfr. OECD (2009), p. 31.



- «Il **primo requisito** per una adeguata azione di **prevenzione della corruzione** è la realizzazione di una **oggettiva analisi e valutazione dei rischi**».

Allegato 6 del PNA
Principi per la gestione del rischio
(secondo le norme UNI ISO 31000/ 2010)



DALLA VALUTAZIONE ALLA GESTIONE

- Per gestione del rischio si intende l'insieme delle attività coordinate per guidare e tenere sotto controllo l'amministrazione con riferimento al rischio.



La matrice del rischio e le scale

probabilità

5	5	10	15	20	25
4	4	8	12	16	20
3	3	6	9	12	15
2	2	4	6	8	10
1	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5

impatto



trascurabile



medio



rilevante



critico

probabilità

5	5	10	15	20	25
4	4	8	12	16	20
3	3	6	9	12	15
2	2	4	6	8	10
1	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5

impatto

probabilità

5	5	10	15	20	25
4	4	8	12	16	20
3	3	6	9	12	15
2	2	4	6	8	10
1	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5

impatto

PTCP e PP

- Programma per la prevenzione della corruzione

Misura 1			
Attività	Tempi	Uffici responsabile	indicatori
Attività 1	gg/mm/a a	Ufficio A
Attività 2	gg/mm/a a	Ufficio B
Attività 3	gg/mm/a	Ufficio C
Misura n			
Attività	Tempi	Uffici 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
Attività 4	gg/mm/a a	Ufficio D	...

- Piano delle performance

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%

MONITORAGGIO E VALUTAZIONE IL PIANO E' EFFICACE?

Misura 1				monitoraggio
Attività	Tempi	Uffici responsabile	indicatori	
Attività 1	gg/mm/aa	Ufficio A	
Attività 2	gg/mm/aa	Ufficio B	
Attività 3	gg/mm/aa	Ufficio C	
Attività 4	gg/mm/aa	Ufficio D	...	

-  Pienamente svolta
-  Parzialmente svolta
-  Non realizzata
-  Non monitorabile

Road To Tara



Domani è un altro giorno

Avv. Nunzio Leone -
www.leonepartners.org



**Grazie per
l'attenzione!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!**

